RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

IGÉSR
INSPECTION GÉNÉRALE
DE L'ÉDUCATION, DU SPORT
ET DE LA RECHERCHE

Rapport à monsieur le ministre de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Espace

Mission d'analyse et d'évaluation sur la situation de l'Université de Montpellier Paul-Valéry

N° 25-26 151A – juin 2026

Inspection générale de l'éducation,
du sport et de la recherche

Mission d'analyse et d'évaluation sur la situation de l'Université de Montpellier Paul-Valéry

Certaines parties ne sont pas communiquées au titre de l'article L. 311-1 et suivants du code des relations entre le public et l'administration

Juin 2026

Marie-Dominique SAVINA
Guillaume TRONCHET
Pierre POQUILLON

Inspecteurs généraux de l'éducation,
du sport et de la recherche
Inspecteur Santé et Sécurité au Travail

SOMMAIRE

Synthèse **1**

Liste des recommandations **2**

Introduction **3**

1. Des évènements graves affectant les personnels, dont l'établissement ne s'est pas saisi pour conduire les investigations nécessaires à l'analyse des causes **3**

1.1. Une absence d'investigation des liens entre décès inattendus et conditions de travail, en dépit de la demande des représentants du personnel 4

1.2. Des outils et des procédures internes de prévention et de signalement dont l'efficacité demeure insuffisante pour alimenter correctement l'analyse des risques 5

1.3. Une hausse des demandes de protection fonctionnelle révélatrice de tensions au travail, mais sans déclaration d'accidents de service ou d'enquêtes administratives susceptibles d'objectiver les situations 8

2. La situation financière de l'établissement, actualisation de la mission IGÉSR de 2023 ..... **9**

2.1. Un cadre partagé d'appui à la performance (CPAP) mais une situation financière qui continue de se dégrader 9

2.1.1. Le rappel des termes du CPAP 9

2.1.2. La situation en 2026 au regard de la trajectoire du CPAP 10

2.1.3. Le bilan de l'exécution du CPAP 12

2.1.4. La situation budgétaire actuelle de l'UMPV 13

2.2. Les conditions d'un retour à l'équilibre : une trajectoire dessinée par l'IGÉSR mais dont les acteurs du CPAP ne se sont pas saisis 15

2.2.1. La trajectoire projetée par l'IGÉSR en 2023 15

2.2.2. Les propositions de l'UMPV en réponse à la dégradation de sa trajectoire financière 17

3. Au-delà du déficit d'encadrement dans certains départements, des dysfonctionnements liés à des choix d'organisation et de gestion internes, dans un contexte de transformation des politiques publiques et de maîtrise des dépenses publiques **19**

3.1. Faible taux d'encadrement et tensions au sein des départements : des relations de causalité difficiles à établir 19

3.2. Des dysfonctionnements organisationnels et managériaux structurels 22

3.2.1. Un déficit de réponses opérationnelles apportées aux situations de souffrance signalées par les agents et une démarche QVCT insuffisamment adossée à un plan d'action structuré 22

3.2.2. Une organisation institutionnelle atypique entre niveau central, composantes et départements, caractérisée par l'absence ou l'insuffisante clarification des règles de fonctionnement, et un déficit de régulation des relations sociales au niveau infra 26

3.3. Une politique de gestion des ressources humaines source potentielle de tensions 28

3.3.1. Un modèle d'allocation interne des moyens peu redistributif, fondé sur une logique de gestion par départements, qui limite les mécanismes de solidarité à l'échelle globale de l'établissement et favorise des fonctionnements en silo 28

3.3.2. Une gestion des contractuels déstabilisante pour les services et qui peut concourir à la fatigue des personnels 29

3.4. Le malaise exprimé par les personnels de l'UMPV lors des auditions : des facteurs nationaux et des facteurs locaux 31

3.4.1. L'augmentation de la charge administrative : une réalité nationale aggravée localement par un manque de souplesse organisationnelle et des inégalités dans la répartition des tâches 31

3.4.2. Une organisation de la formation caractérisée par des contraintes pédagogiques et d'évaluation inédites 34

3.4.3. Une organisation de la recherche insuffisamment structurée, marquée par une faible mutualisation des fonctions d'appui et une politique d'appels à projets internes à analyser 36

Conclusion 38

Annexes 39

SYNTHÈSE

Le ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace a confié une mission d'analyse et d'évaluation sur la situation de l'université de Montpellier Paul-Valery (UMPV) suite à la lettre ouverte adressée par la présidente de l'UMPV au président de la République publiée dans le journal *Le Monde* le 24 janvier 2026.

La présidente mentionnait dans cette lettre ouverte que « *dans mon université, en 5 ans, il y a eu 4 suicides de personnels titulaires (le précédent remontait à 25 ans), 3 crises cardiaques au travail, 2 AVC sans compter les arrêts de travail longue maladie pour burn-out. Cette année, dans notre communauté, 3 fonctionnaires en activité sont morts* ». Pour expliquer ces décès et maladies graves, la présidente de l'UMPV établissait dans son courrier un lien de causalité explicite avec les conditions de travail existantes au sein de son université, dégradées par la situation budgétaire de celle-ci et, plus largement, par les orientations et les décisions de l'État en matière de financement de l'enseignement supérieur.

Le premier travail de la mission a été de clarifier les faits énoncés par la présidente de l'UMPV dans son courrier.

Au cours des investigations et auditions conduites par la mission, il a été établi que, depuis 2021, quatre agents de l'UMPV (deux enseignants-chercheurs et deux agents BIATSS) avaient mis fin à leur jour et qu'un personnel BIATSS de la DRRH avait été victime d'une crise cardiaque sur son lieu de travail. Toutefois, la direction des ressources humaine de l'université a indiqué à la mission qu'aucun accident de service[1] pour l'ensemble des personnels n'avait été enregistré au sein de l'établissement en lien avec un suicide ou une tentative de suicide reconnue ou non, ni aucun accident de service lié à une maladie cardio-vasculaire[2].

L'analyse des procès-verbaux de la formation spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT) et des registres santé, sécurité au travail depuis 2019 atteste bien, depuis cette date, d'une dégradation des relations au travail et de tensions entre personnels au sein de l'UMPV. Cependant ces situations ne se sont pas traduites dans les faits par des déclarations en accidents de service ni par des enquêtes diligentées par l'établissement à la suite de ces constats, ne permettant pas, de ce fait, d'établir de liens de causalité.

Le second point mis en exergue par la présidente de l'UMPV dans son courrier au président de la République est la situation budgétaire dégradée de son établissement et le lien avec ces suicides et accidents. À partir des conclusions de la mission conduite par l'IGÉSR en 2023 et du cadre partagé d'appui à la performance (CPAP) signé en avril 2024, l'analyse de la mission de 2026 révèle une trajectoire financière qui continue de se dégrader. La mission constate l'absence de prise en compte des recommandations initiales formulées par l'IGÉSR tant par l'établissement que par le rectorat. À cet effet, la mission propose de réactualiser un cadre partagé d'appui à la performance tenant compte de la situation budgétaire affaiblie de l'établissement contractualisé dans le COMP et recommande la mise en place d'un comité des suites qui s'assure du suivi des recommandations des deux rapports d'inspection.

La faiblesse des taux d'encadrement (administratif, technique et pédagogique) contribue à l'alourdissement de la charge de travail des personnels dans un contexte marqué par une augmentation significative des effectifs étudiants au cours des dernières années. La mission observe néanmoins que de nombreuses situations de souffrance au travail portées à sa connaissance lors des auditions procèdent de facteurs organisationnels insuffisamment identifiés ou pris en compte par l'établissement.

À cet égard, la focalisation quasi exclusive sur le lien entre déficit d'encadrement et dégradation des conditions de travail tend à occulter des dysfonctionnements plus structurels liés aux modes d'organisation, de gouvernance et de répartition des activités, en limitant la portée des actions de prévention susceptibles d'être engagées en matière de santé et de sécurité au travail.

---

[1] Un accident de service terme utilisé pour les agents titulaires ou stagiaires est un accident qui survient dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions c'est donc un accident ayant un lien avec le travail. Pour les agents non titulaires, le terme utilisé est accident de travail. Les termes accident de trajet et accident de mission sont également couramment utilisés.
L'accident de service ou de travail doit résulter d'un événement provoquant une lésion constatée qu'elle soit physique ou mentale.

[2] Par un mail en date du 27 mai, la présidente de l'UMPV a informé la mission du décès brutal de la directrice du département [Partie non communicable (art. L. 311-1 s. du CRPA)] ainsi que d'une tentative de suicide d'un enseignant-chercheur [Partie non communicable (art. L. 311-1 s. du CRPA)], en arrêt maladie [Partie non communicable (art. L. 311-1 s. du CRPA)]. La mission n'a pas investigué ces deux situations dramatiques. Le rapport étant en cours de finalisation.

Liste des recommandations

À l'intention de l'université de Montpellier Paul-Valéry

Recommandation n° 1 : Engager systématiquement une enquête administrative dès la connaissance d'accidents graves (et avant la définition d'un plan d'action).

Recommandation n° 2 : Améliorer le fonctionnement du dispositif de signalement et de suivi des RPS en faisant en sorte :

- d'ouvrir l'accès à la plateforme de signalement aux témoins ;
- de donner à la victime ou au témoin le choix des destinataires du signalement ;
- de demander l'accord de la victime à chaque étape du processus et l'informer de son avancée ;
- de s'assurer de la présence d'un psychologue du travail (pas clinicien) dans le Collégial RPS.

Recommandation n° 6 : Réactiver le plan de prévention RPS.

Recommandation n° 7 : Établir un règlement Intérieur d'établissement qui explicite l'architecture organisationnelle de l'établissement et de ses structures internes en précisant dans le cadre du règlement intérieur d'établissement les prérogatives des différents conseils : centraux, de composante et de département .

Recommandation n °8 : Établir et publier des lettres de mission pour les directeurs de composantes, de départements et de laboratoires de recherche précisant leurs niveaux de responsabilité

Recommandation n° 9 : Mener une analyse objectivée du dispositif dit de « seconde évaluation », portant à la fois sur ses effets pédagogiques, ses impacts organisationnels et son coût en moyens humains et financiers, afin de mesurer la participation effective des étudiants, l'incidence réelle du dispositif sur la réussite et la progression de leurs résultats, ainsi que les charges induites pour les équipes pédagogiques et administratives.

À l'intention du rectorat

Recommandation n° 3 : Mettre en place, au sein du rectorat, un contrôle interne afin de garantir une assurance raisonnable quant à la fiabilisation des données et la réalisation des objectifs financiers conforme à l'engagement contractuel des acteurs concernés.

Recommandation n° 4 : Mettre en place un comité des suites qui puisse s'assurer de la traduction des recommandations des rapports d'inspection en plan d'actions jalonné, identifiant le pilote de l'action et le comité de suivi ad hoc.

À l'intention de la DGSIP, rectorat et UMPV

Recommandation n° 5 : Réactualiser un cadre partagé d'appui à la performance dans le cadre d'un retour à l'équilibre financier contractualisé dans le COMP (2026-2030) avec les engagements précisés ci-dessous pour l'établissement, en tant qu'opérateur, et le rectorat, en tant que contrôleur.

Introduction

Dans une lettre ouverte adressée au Président de la République et publiée dans le journal Le Monde le 24 janvier 2026, Mme Anne Fraisse, présidente de l'Université de Montpellier Paul-Valéry (UMPV), mentionnait les faits suivants : « *dans mon université, en 5 ans, il y a eu 4 suicides de personnels titulaires (le précédent remontait à 25 ans), 3 crises cardiaques au travail, 2 AVC sans compter les arrêts de travail longue maladie pour burn-out. Cette année, dans notre communauté, 3 fonctionnaires en activité sont morts* ». Pour expliquer ces décès et maladies graves, la présidente de l'UMPV établissait dans son courrier un lien de causalité explicite avec les conditions de travail existantes au sein de son université, dégradées par la situation budgétaire de celle-ci et, plus largement, par les orientations et les décisions de l'État en matière de financement de l'enseignement supérieur.

Désignée le 10 février 2026 par le ministre chargé de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace pour « *conduire une mission d'analyse et d'évaluation sur la situation de l'Université de Montpellier Paul-Valéry* » (cf. annexe 1), la mission a initié un entretien préalable avec la présidente le 13 février 2026, effectué deux déplacements sur site et réalisé à cette occasion jusqu'au début du mois d'avril 2026 une quarantaine d'entretiens avec des membres de la gouvernance, de l'encadrement administratif et des personnels de l'université.

Le premier travail de la mission a été de clarifier les faits énoncés par la présidente de l'UMPV dans son courrier à partir d'une lecture attentive des procès-verbaux des instances de dialogue social et d'une analyse des données statistiques disponibles sur les accidents de service et de travail afin d'objectiver la situation.

Dans un deuxième temps, la mission a procédé à une analyse de la situation budgétaire de l'établissement en repartant des conclusions de la mission conduite par l'IGÉSR en 2023 et qui avait abouti à la mise en place d'un cadre partagé d'appui à la performance (CPAP) signé en avril 2024.

En troisième lieu, la mission a examiné les dimensions organisationnelles et de gestion portées par l'établissement afin d'identifier les fragilités en matière de conditions de travail et les réponses opérationnelles apportées par l'établissement aux situations de souffrance au travail.

1. Des évènements graves affectant les personnels, dont l'établissement ne s'est pas saisi pour conduire les investigations nécessaires à l'analyse des causes

Les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité dans les services et établissements de la fonction publique de l'État sont définies par les livres I[er] à V de la quatrième partie du code du travail.[3] À ce titre[4], le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents.

Selon le code du travail, ces mesures comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels ;
2. Des actions d'information et de formation ;
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Le même article précise que le chef d'établissement veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Pour leur mise en œuvre, il s'appuie sur les principes généraux de prévention décrits à l'article L. 4121-2 du même code. Enfin[5], le chef d'établissement, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des agents, y compris dans le choix des procédés, des équipements , dans l'aménagement ou le réaménagement des locaux ou des installations, dans l'organisation et dans la définition des postes de travail. À la suite de cette évaluation, le chef d'établissement met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de

[3] Article L. 811-1 du code général de la fonction publique et article 3 du décret n° 82-453.
[4] Article L. 4121-1 du code du travail.
[5] Article L. 4121-3 du code du travail.

la sécurité des agents. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement

Au cours des investigations et auditions conduites par la mission, il a été établi que, depuis 2021, quatre agents de l'UMPV (deux enseignants-chercheurs et deux agents BIATSS) avaient mis fin à leurs jours. Toutefois, la direction des ressources humaine de l'université a indiqué à la mission qu'aucun accident de service pour l'ensemble des personnels n'avait été enregistré au sein de l'établissement en lien avec un suicide ou une tentative de suicide reconnue ou non, ni aucun accident de service lié à une maladie cardio-vasculaire.

L'analyse détaillée des accidents de travail depuis 2021 (cf. tableaux annexe 3) révèle de son côté que la part des accidents de trajet constitue le motif le plus fréquent (56 % pour les enseignants-chercheurs et 71 % pour les BIATSS) alors que la part des accidents de service (autre que ceux ayant lieu en mission ou durant le trajet domicile-travail) s'établit à 30 % pour les personnels enseignants-chercheurs et à 28 % pour les BIATSS.

L'analyse des congés maladie longue durée permet d'observer une augmentation significative depuis 2024 pour les personnels BIATSS. Cela s'avère moins vrai pour les personnels enseignants-chercheurs. En ce qui concerne les congés longue maladie[6], les chiffres considérés sur la période (2019-2025) sont stables.

À partir de ces données disponibles, il est donc difficile d'être conclusif sur les liens pouvant exister entre les graves événements mentionnés dans sa lettre par la présidente de l'UMPV et les conditions de travail au sein de l'université.

Afin d'objectiver les faits au-delà des données brutes disponibles, la mission est repartie d'une analyse documentaire des procès-verbaux des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des formations spécialisées de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (F3SCT), ainsi que des registres santé, sécurité au travail (SST), complété par l'analyse des demandes de protection fonctionnelle.

1.1. Une absence d'investigation des liens entre décès inattendus et conditions de travail, en dépit de la demande des représentants du personnel

La mission a consulté les procès-verbaux des instances de dialogue social en charge de la santé et de la sécurité au travail tenues depuis 2019 (CHSCT et F3SCT).

Concernant le décès inattendu d'agents, le sujet est traité lors de la réunion du 1er juillet 2021 au niveau de la « chaîne d'alerte en cas d'absence prolongée et non planifiée d'un agent », sans qu'un éventuel lien avec le travail ne soit évoqué en instance. Le 21 avril 2023, la directrice adjointe de la direction des ressources et relations humaines (DRRH) informe l'instance, dans les informations générales, du décès brutal d'un agent de la direction des systèmes d'information et du numérique (DSIN), survenu six mois après une alerte de l'instance sur ce service[7], et de l'accompagnement psychologique qui a été proposé aux agents du service et à ceux ayant travaillé avec lui.

Une organisation syndicale évoque le fait que les morts brutales devraient faire l'objet d'une vigilance particulière et que des cellules d'écoute existent. La question d'un lien avec le travail n'est cependant pas évoquée lors de la séance.

Le 14 novembre 2024, une organisation syndicale demande explicitement qu'une enquête soit menée suite aux décès de plusieurs agents de l'université. La présidente de l'UMPV répond alors, sans les citer, que les trois décès de ces trois dernières années ont de multiples causes dont l'aspect professionnel, mais qu'il n'y a

[6] **Le congé de longue maladie (CLM) :** Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue maladie (CLM), si, en plus d'être dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, son état de santé « *rend nécessaire un traitement, des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée* ». Les cas d'affection ouvrant droit au CLM sont fixés par arrêté ministériel. Il s'agit d'une liste non limitative : le comité médical peut l'accorder pour d'autres maladies.
Le congé maladie longue durée (CLD) Contrairement au cas des congés de longue maladie (CLM), le nombre d'affections ouvrant droit au congé maladie de longue durée (CLD) est limité à cinq : la tuberculose, la maladie mentale, les affections cancéreuses, la poliomyélite, le déficit immunitaire grave et acquis (SIDA). Ce congé de longue durée fait systématiquement suite à un congé longue maladie.

[7] Réunion du 13 octobre 2022.

pas de lien direct avec l'exercice professionnel. Elle indique qu'il n'y aura donc pas d'enquête au niveau des individus, que ce n'est pas du ressort de l'établissement, mais que le sujet sera abordé lors du chantier QVCT.

Le dispositif d'accompagnement psychologique des collectifs de travail suite à un décès mis en place est rappelé aux membres de l'instance. La demande d'enquête de la part de l'organisation syndicale n'est pas soumise au vote de l'instance. Une autre organisation syndicale « *estime que l'on peut acter qu'il y ait enquête pour les cas de suicide…* » sans suite mentionnée dans le procès-verbal de l'instance. Le sujet des facteurs internes à l'établissement ayant pu intervenir dans le suicide d'un agent de la DSIN est à nouveau évoqué lors de la séance du 27 mars 2025, sans qu'il ait été donné de suites par l'établissement.

À la lecture des procès-verbaux, aucune enquête d'analyse des causes internes de suicide n'a été proposée à l'instance de dialogue social, malgré la demande de représentants du personnel, ce qui n'a pas permis d'investiguer l'existence d'un lien entre les suicides et les conditions de travail au sein de l'université.

Faute d'enquête, il en résulte que, si la présidente de l'UMPV et les personnels auditionnés ont évoqué plusieurs causes possibles aux suicides de leurs collègues (situations familiales, de santé, conditions de travail, etc.), il n'a pas été possible à la mission d'objectiver telle ou telle.

Les accidents cardiovasculaires, pour leur part, sont évoqués dans les procès-verbaux des réunions des 27 juin et 17 octobre 2024. Les débats en instance ne portent que sur l'intervention des secours internes et externes, alors que ces accidents sont survenus pendant le temps de travail et sur le lieu du travail[8]. La mission s'étonne qu'aucune enquête n'ait été conduite par l'établissement alors qu'il n'est pas mentionné l'absence totale de lien avec le travail[9], seule raison admissible pour ne pas effectuer d'enquête de la F3SCT suite à des accidents graves ou qui auraient pu l'être.

Enfin, les risques psychosociaux (RPS) ou les tensions entre agents sont évoqués à quasiment chaque réunion de l'instance, sauf pour six d'entre elles pendant la pandémie. Les entités concernées sont notamment l'UFR 2 (Langues et cultures étrangères et régionales) avec les départements d'études arabes, slaves, ibériques et russes, l'UFR 4 (Sciences sociales des organisations et des institutions), l'UFR 6 (Éducation et sciences pour les LLASHS), la direction des relations internationales et de la francophonie (DRIF), la direction des études et de la scolarité (DES), la direction des systèmes d'information et du numérique (DSIN), le département d'Histoire, le laboratoire Epsylon (psychologie).

Recommandation n° 1 (UMPV) : Engager systématiquement une enquête administrative dès la connaissance d'accidents graves (et avant la définition d'un plan d'action).

1.2. Des outils et des procédures internes de prévention et de signalement dont l'efficacité demeure insuffisante pour alimenter correctement l'analyse des risques

Les registres de santé et de sécurité au travail (SST) sont dématérialisés dans le logiciel GPUC depuis 2021 avec quelques registres papier sur lesquels des déclarations ont été portées jusqu'en 2023. Comme prévu par la réglementation, toutes les observations portées au registre sont communiquées à la F3SCT qui les examine et discute des mesures à mettre en place. Une analyse des déclarations portées au registre figure en annexe du Bilan prévention des risques professionnels 2024 rédigé par le conseiller de prévention.

Le nombre brut de signalements sur le registre dématérialisé est en croissance régulière de 38 en 2021 à 63 en 2025 et en augmentation sur les premiers mois de 2026 (24 observations entre le 1er janvier et le 16 février).

Cette évolution peut résulter soit d'une meilleure appropriation par les agents de l'université des outils mis à leur disposition, soit d'une dégradation des conditions de travail, voire d'un mélange des deux. Les RPS, après avoir représenté 70 % des signalements en 2021 ont progressivement crû de 37 % en 2022 à 57 % en 2024, stabilisé à 55 % en 2025 avant une forte hausse à 79 % en raison de 11 signalements faisant référence à une même réunion à l'Institut des technosciences de l'information et de la communication (ITIC). En 2025, plusieurs signalements rapprochés concernaient l'UFR 5 (Sciences du sujet et de la société) et le laboratoire Epsylon en particulier. Les réponses apportées renvoyaient vers le médiateur afin qu'il apaise

[8] Article L. 822-18 du code général de la fonction publique.

[9] Cassation civile pourvoi n° 22-23.919.

les relations entre les agents concernés, sans interrogation des facteurs organisationnels. Depuis novembre 2025, certaines déclarations sont closes et il est demandé aux agents concernés de saisir le dispositif RPS.

Le schéma du dispositif RPS communiqué à la mission indique l'obligation pour l'agent victime de saisir la plateforme de signalement, mais ne mentionne pas la possibilité de saisir cette plateforme par un témoin. Il ne mentionne pas les destinataires du signalement, ni si l'agent peut choisir, parmi ces destinataires, celui ou ceux en qui il a confiance.

Le schéma ne prévoit pas l'accord de l'agent pour le traitement du dossier. Une des personnes à qui il demande écoute ou conseil peut saisir la présidence ou la direction générale des services sans l'accord de l'agent « *si les faits semblent sérieux* ». Ces éléments sont un frein à la confiance que peut avoir un agent concerné dans le dispositif.

De même, en cas de faits graves, le déclenchement d'une enquête administrative pour déterminer la réalité des faits et rechercher d'éventuels responsables est à faire sans délai et indépendamment des mesures proposées, soit avant que le « Collégial RPS » ait établi un diagnostic ou un plan d'action. Il y a lieu de s'assurer que les destinataires du signalement et ceux du « Collégial RPS » disposent d'une formation à l'analyse et au traitement des RPS et de compétences dans l'analyse des organisations (exemple : psychologue du travail), la mise en place de médiations étant insuffisante.

Recommandation n° 2 (UMPV) : Améliorer le fonctionnement du dispositif de signalement et de suivi des RPS en faisant en sorte :

- d'ouvrir l'accès à la plateforme de signalement aux témoins ;
- de donner à la victime ou au témoin le choix des destinataires du signalement ;
- de demander l'accord de la victime à chaque étape du processus et l'informer en l'informant de son avancée ;
- de s'assurer de la présence d'un psychologue du travail (pas clinicien) dans le Collégial RPS.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) construit avec le logiciel GPUC recense les risques des services, des composantes et des unités de recherche. Les risques concernant les personnels BIATSS sont nombreux à être évalués, alors que les risques concernant les enseignants chercheurs le sont moins, voire ne sont pas mentionnés pour l'UFR 2. La mission observe que les risques liés à la charge mentale des enseignants-chercheurs et aux violences internes sont peu évalués. Dans certaines composantes dont les difficultés sont pourtant régulièrement évoquées en F3SCT (exemples : UFR 2, UFR 5), l'évaluation conclut étonnamment à un risque peu élevé en matière de violences internes. En revanche, les risques liés à la charge mentale des enseignants-chercheurs sont évalués à un niveau important au sein de l'UFR 5 avec 9 mesures de prévention. À l'inverse, aucune mesure de prévention n'est mentionnée à la DSIN en matière de charge de travail ou de violence interne, cette dernière n'étant prise en compte que dans le cadre du télétravail, et alors même qu'un des suicides survenus au sein de l'université concernait un agent de la DSIN et que l'importance de la charge de travail dans ce service a été confirmée à la mission lors des entretiens.

La mission estime indispensable d'évaluer dans le DUERP les risques auxquels sont exposés les enseignants-chercheurs lors de toutes leurs activités, en particulier celles autres que leur présence devant les étudiants. Il est également essentiel de passer en revue, lors de l'évaluation des RPS, les six catégories de facteurs de risque en différentiant les BIATSS des enseignants-chercheurs, voire le sexe[10] et le rang des enseignants-chercheurs dans les unités de travail où cela risque d'avoir un impact.

[10] Article L. 4121-3 du code du travail.

[Partie non communicable (art. L. 311-1 s. du CRPA)]

1.3. Une hausse des demandes de protection fonctionnelle révélatrice de tensions au travail, mais sans déclaration d'accidents de service ou d'enquêtes administratives susceptibles d'objectiver les situations

La note transmise par la direction des affaires juridiques et institutionnelles (DAJI) met en exergue une augmentation significative des demandes de protection fonctionnelle (cf. annexe 4) entre 2023 et 2024 passant de 6 à 17, puis le nombre de demandes baisse en 2025 à 10. Ces demandes concernent quasi exclusivement des enseignants-chercheurs (16 sur les 17 demandes en 2024), 30 % d'entre elles concernent l'UFR 5 et le département de Psychologie, 23 % l'UFR 1[11] . En 2025, l'UFR1 concentre 60 % des demandes. Sur les 31 demandes de protection fonctionnelle, 8 procédures sont en cours, les autres sont closes. Les personnels à l'origine de ces demandes sont principalement des usagers étudiants et des personnels enseignants-chercheurs. On ne dénombre qu'un seul personnel BIATSS à l'origine d'une demande de protection fonctionnelle.

Comme le souligne l'enquête QVCT 2024 effectuée par l'établissement, les relations interpersonnelles au niveau des enseignants sont dégradées avec le sentiment exprimé par près de 60 % d'entre eux qu'aucune solution n'est mise en œuvre par l'établissement pour y remédier. Le recours à la protection fonctionnelle peut à ce titre s'apprécier comme une forme de recours d'autant que la connaissance des dispositifs internes de signalement est lacunaire au sein de l'établissement.

De fait, l'analyse des procédures disciplinaires au sein de l'établissement[12] ne révèle étonnamment aucune procédure disciplinaire à rapprocher d'incidents entre personnels de l'université.

L'analyse des procès-verbaux du F3SCT et des registres santé, sécurité au travail atteste d'une dégradation des relations au travail et des tensions entre personnels au sein de l'UMPV. Pour autant, cela ne se traduit pas dans les faits par des déclarations en accidents de service ou par des enquêtes diligentées par l'établissement à la suite de ces constats, ne permettant pas, de ce fait, d'établir de liens de causalité.

[11] Il n'y a pas la répartition des demandeurs selon leur département d'appartenance (cf. annexe 2).

[12] Uniquement trois procédures disciplinaires engagées depuis 2021 au sein de l'établissement.

2. La situation financière de l'établissement, actualisation de la mission IGÉSR de 2023

Le second point mis en exergue par la présidente de l'UMPV dans son courrier au président de la République est la situation budgétaire dégradée de son établissement.

Cette vision, partagée par la mission de l'IGÉSR conduite en 2023[13], avait conduit à la mise en place d'un cadre partagé d'appui à la performance (CPAP) tenant compte du déficit structurel de l'établissement évalué au moment de la mission à 8 M€[14]. Le rapport précisait que le rééquilibrage de la subvention pour charge de service public (SCSP) devait répondre simultanément à la situation de déséquilibre budgétaire et celle de sous-encadrement. C'est dans cette perspective que la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP), le rectorat de l'académie de Montpellier et l'université de Montpellier Paul-Valéry (UMPV) ont signé un CPAP en avril 2024.

L'actualisation de la situation financière de l'établissement est effectuée ici à partir de ce cadre d'appui à la performance.

2.1. Un cadre partagé d'appui à la performance (CPAP) mais une situation financière qui continue de se dégrader

2.1.1. Le rappel des termes du CPAP

Le CPAP signé en avril 2024 précise les engagements contractuels des parties rappelés ci-dessous.

La DGESIP s'engageait à soutenir l'UMPV par une augmentation de 6 M€ pérenne de sa SCSP (2 M€/an pendant trois ans) à compter de l'exercice budgétaire 2023, intégralement notifié en crédits de masse salariale afin de laisser des marges de manœuvre à l'établissement. L'octroi des 2 M€ de 2024-2025 étaient conditionnés au respect des engagements pris par l'UMPV.

Le rectorat de la région académique devait accompagner l'établissement dans la recherche d'une trajectoire financière pluriannuelle soutenable, se traduisant par un appui à la préparation et au pilotage de ses budgets initiaux. Une analyse approfondie du contrôle budgétaire devait également être conduit via une analyse des composants de la trésorerie et du fonds de roulement.

Enfin, l'UMPV s'engageait à mettre en place un plan triennal 2024-2026 d'amélioration de son équilibre financier structurel. Dans cette perspective devait être mis en place une évaluation systématique de l'incidence de ses grands choix stratégiques. Une présentation de l'impact pluriannuel de ces derniers sur son équilibre financier structurel devait être faite en conseil d'administration. L'établissement devait également établir une prévision triennale de ses dépenses de masse salariale sous plafond État, compatible avec le niveau prévisionnel de SCSP ainsi que l'incidence financière sur les trois ans de ses choix de manière à garantir le respect des indicateurs prudentiels de gestion.

Enfin l'université devait mettre en œuvre les actions listées dans le tableau ci-dessous, de manière à réduire à échéance de 2026 le montant des dépenses pérennes pour un total de 2 M€ au regard de celles de 2023.

[13] Mission d'accompagnement de l'université Paul-Valéry Montpellier 3, n° 22-23 161B-juin 2023.

[14] L'équilibre structurel se mesure par la différence entre recettes pérennes (part pérenne de la SCSP, part stable des droits d'inscription) et les dépenses pérennes (masse salariale des personnels permanents).

Tableau 2 : Récapitulatif des actions programmées (en prévisionnel en K€)

Actions – impact sur équilibre financier structurel	2024	2025	2026	Total sur la période
Baisse des heures complémentaires	200	400	600	1 200
Baisse des vacations		80	100	180
Impact en masse salariale des suspensions de postes dans la campagne	160	160	180	500
Réduction des dépenses de fonctionnement	550	520	520	1590
Réduction des crédits d'investissement		50	60	110
Augmentation de la taxe d'apprentissage		40	70	110
Augmentation des recettes d'apprentissage		50	60	110
Augmentation des recettes de formation continue		50	70	120
Augmentation des recettes d'exploitation		50	80	130
Recherche de mécénat			260	260
Total	910	1 400	2 000	

Établi par la mission à partir du CPAP signé en avril 2024

En comptabilisant la dotation supplémentaire de l'État et les économies effectuées par l'établissement, un solde positif de 8 M€ devait être obtenu afin de répondre aux engagements du CPAP signé en avril 2024 contribuant à une trajectoire financière soutenable à échéance de 2025.

2.1.2. La situation en 2026 au regard de la trajectoire du CPAP

Le soutien financier de l'État auprès de l'établissement depuis 2020 a été significatif comme l'indique le tableau ci-dessous avec 7,875 M€ supplémentaires accordés depuis 2021, auxquels s'ajoutent des financements ponctuels, portant le total à près de 10,33 M€ attribués à l'UMPV entre 2021 et 2025. Ce soutien de l'État s'expliquait par l'existence d'une sous-dotation par étudiants avérée dans le cas de l'UMPV en comparaison d'autres établissements appartenant au même groupe des universités en LSHS hors santé.

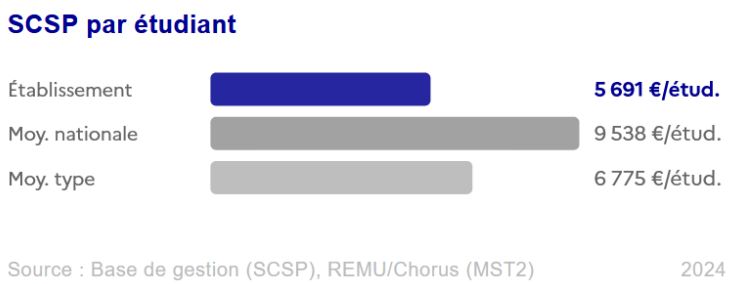


Tableau 3 : Montant supplémentaire de SCSP depuis 2020

	2020	2021	2022	2023	2024 + 2025	Total
Financements soclés		0,775 M€	1,1 M€	2 M€	2 + 2 M€	7,875 M€
Financements ponctuels	0,4 M€	0,480 M€	0,08 M€	1,5 M€		2,460 M€
TOTAL	0,4 M€	1,255 M€	1,18 M€	3,5 M€	4 M€	10,335 M€

Source : Rectorat

Dans le cadre du CPAP, la contrepartie financière de l'établissement l'engageait donc à réaliser une économie significative sur ses dépenses de fonctionnement[15].

Les objectifs fixés n'ont pas été atteints : le CPAP prévoyait une économie de près d'1,07 M€ entre 2023-2025 alors que l'analyse des comptes financiers révèle à l'inverse une augmentation de près de 2,268 M€ sur la période. **De manière cumulée sur 2023-2026, c'est près de 1,590 M€ d'économies qu'il convenait de réaliser.** Le budget initial (BI) 2026 prévoit quant à lui un montant de dépense de fonctionnement de près de 18,8 M€, soit une dépense complémentaire en fonctionnement de près de 3,281 M€. **L'augmentation des dépenses de fonctionnement s'élève donc à près de 5,55 M€, si l'on considère les données du BI 2026.** Pour satisfaire aux objectifs contractualisés dans le CPAP, l'établissement devrait déprogrammer dans un budget rectificatif (BR) en 2026 près de 7 M€ de dépenses de fonctionnement.

Tableau 4 : Évolution des dépenses en fonctionnement, personnel et investissement entre 2019 et 2025

	CF 2019	CF 2020	CF 2021	CF 2022	CF 2023	CF 2024	CF 2025
Dépenses de fonctionnement	10 473 810	11 241 152	10 207 766	12 654 994	13 251 318	15 860 211	15 519 350
Dépenses de personnel	82 946 925	86 316 757	91 974 531	98 262 832	102 760 217	107 154 520	112 400 724
Dépenses d'investissement	5 817 903	5 502 685	2 676 726	6 200 916	4 567 481	1 879 291	1 623 000

Source : Rectorat

Le tableau 5 souligne une augmentation de près de 6 points entre 2020 et 2025 pour les charges incompressibles : ces dernières représentent près de 43 % des charges de fonctionnement, en raison de l'augmentation des surfaces (dépenses de maintenance, gardiennage, ménage) avec la mise en service de l'ATRIUM[16], mais aussi en raison de l'inflation (impact principal sur les fluides).

Les marges de l'établissement sont toutefois relativement faibles. Une analyse plus fine mériterait d'être conduite sur les déterminants de l'augmentation des dépenses de documentation (+ 40 % entre 2021-2025), des déplacements et missions (+ 72 %) et des « autres prestations » dont la progression est de près de 1 M€ sur la période considérée. Les demandes d'économies de fonctionnement demandées à l'établissement dans le cadre du CPAP, par ailleurs non proposées par la mission IGÉSR 2023 (cf. infra), ne paraissent pas réaliste au regard des charges supplémentaires qu'occasionnait la mise en service de la bibliothèque universitaire ATRIUM. La mission estime qu'il était aisé d'anticiper cette surcharge en 2024 au moment de la signature du CPAP et constate que l'analyse de la soutenabilité des choix d'économie n'a pas été conduite.

[15] La part de la réduction des dépenses de fonctionnement dans la contrepartie de l'UMPV est de respectivement de 60 % en 2024, 37 % en 2025 et 26 % en 2026.

[16] Bibliothèque universitaire de l'UMPV.

Tableau 5 : Détail des charges de l'UMPV

CHARGES		2020	2021	2022	2023	2024	2025
Achats (60)	Fluides	528 444	739 401	955 155	1 610 577	1 518 911	1 030 961
	Fournitures et petits matériels	1 853 744	1 276 621	1 461 428	1 261 393	1 434 753	1 375 637
Prestations (comptes 61 & 62)	Locations	252 768	261 010	357 053	389 213	407 913	547 304
	Maintenance	782 529	823 591	822 356	1 155 740	1 265 906	1 560 123
	Etudes	104 998	281 445	126 912	140 532	190 438	198 129
	Documentation	188 084	898 384	1 031 555	865 434	1 115 797	1 489 506
	Publications - communication	267 839	265 562	462 234	592 932	504 587	383 425
	Déplacements & missions	643 455	417 331	1 150 207	1 414 276	1 536 732	1 507 246
	Frais de réception	109 818	191 934	353 073	418 198	512 327	475 795
	Formation continue	128 884	228 722	198 541	283 172	218 961	207 026
	Gardiennage	622 173	607 224	854 468	974 541	1 127 104	1 167 851
	Nettoyage	946 226	988 986	977 803	990 218	1 183 095	1 103 902
	Autres prestations	1 277 824	1 377 394	1 676 511	2 070 768	2 337 554	2 334 912
Autres charges (65)	Licences logiciels	500 697	726 819	700 747	707 061	552 584	781 537
	Exonérations de droits d'inscriptic	2 945 038	3 322 497	4 793 035	5 443 067	1 690 092	1 733 810
	Autres charges de gestion courant	1 576 860	1 411 426	125 477	294 085	222 688	176 838
		12 729 381	**13 818 346**	**16 046 555**	**18 611 207**	**15 819 441**	**16 074 002**
	Exo. Étud. Extracommunautaires	2 945 038	3 322 497	4 793 035	5 443 067	1 690 092	1 733 810
	Hors exonération "technique"	**9 784 343**	**10 495 849**	**11 253 520**	**13 168 140**	**14 129 349**	**14 340 192**
			-12,6%	7,3%	7,2%	17,0%	7,3%	1,5%

Source : Rectorat

Au-delà des dépenses de fonctionnement, le deuxième volet d'économie significatif dans le CPAP projetait une baisse du volume d'heures complémentaires[17] entre 2023 et 2026 pour un montant total de 1,2 M€. Au regard des données disponibles, l'établissement respecte cet objectif pour 2024, mais pas pour 2025 avec une économie d'environ 183 K€ alors qu'il était attendu une baisse de 400 K€ de ses heures complémentaires.

Tableau 6 : Évolution du montant des cours complémentaires et vacations d'enseignement

Année	Montant en €	Variation
Exécuté 2022	5 291 482	
Exécuté 2023	5 155 943	135 539
Exécuté 2024	4 937 439	218 504

Source : DPG UMPV

2.1.3. Le bilan de l'exécution du CPAP

Le tableau 7 met en comparaison le prévisionnel d'économies prévues par le CPAP avec celles effectivement réalisées par l'établissement sur la période 2023-2025. Eu égard aux engagements de l'État, l'UMPV a reçu lors de ses notifications finales en 2024, un premier versement de 2 M€ complété par un second versement de 4 M€ dans la notification finale de 2025. La clause suspensive expressément mentionnée n'a donc pas été activée en dépit de l'absence d'atteinte des objectifs par l'établissement en 2024 et 2025.

Cet état de fait interroge sur le contrôle interne et le suivi par le rectorat du CPAP entre 2024 et 2025, et ceci d'autant plus que l'établissement mentionne explicitement dans son budget rectificatif n° 2 d'octobre 2025 qu'il n'atteindra pas ses objectifs, ce qui, paradoxalement, n'a aucune incidence sur les crédits notifiés côté État en décembre 2025.

[17] 22 % en 2024, 28 % en 2025 et 30 % en 2026.

« En 2024, les actions prévues avaient toutes été réalisées, à part la baisse des dépenses de fonctionnement, qui n'a pas été possible dans un contexte d'augmentation des surfaces (ATRIUM année pleine notamment), d'inflation et de hausse des inscriptions. (…) Par ailleurs, il importe de relever que le CPAP a été élaboré sur la base d'une hypothèse de baisse démographique, dont les effets ne se sont pas encore manifestés. Les inscriptions continuent à augmenter en 2025-2026, tout comme le taux de réussite (conformément aux objectifs partagés). L'université poursuit ses efforts de recherche de financements, mais les dépenses augmentent elles aussi. La plupart des financements ne génèrent pas de « marge », les actions financées ayant un coût équivalent (voire parfois supérieur, en intégrant les coûts indirects) à la ressource obtenue » (BR2 du 21 octobre 2025).

Dès lors, les 6 M€ ayant été versés, la question de la pertinence du CPAP pour l'année 2026 se pose. En effet l'UMPV n'est pas parvenu à dégager sa contrepartie de 910 000€ en 2024, ni celle de 1,4 M€ en 2025. Il semble difficile pour l'établissement de dégager une économie de 2 M€ en 2026 au vu de la croissance des dépenses de fonctionnement en 2024, en 2025 et celles affichées en 2026, *a fortiori* si on ajoute à cela une baisse de ses recettes (apprentissage, formation continue et exploitation) (cf. supra tableau 4).

Tableau 7 : Synthèse des objectifs du CPAP par UMPV

Actions – impact sur équilibre financier structurel	2024 Prévisionnel	**2024 Réalisé**	2025 Prévisionnel	**2025 Réalisé**
1) Baisse des heures complémentaires	200 000	**218 500**	400 000	**183 339**
2) Baisse des vacations			80 000	**55 995**
3) Impact en masse salariale des suspensions de postes dans la campagne	160 000	**0**	160 000	**Non disponible**
4) Réduction des dépenses de fonctionnement	550 000	**– 2 608 893**	520 000	**+ 340 861**
5) Réduction des crédits d'investissement			50 000	
6) Augmentation de la taxe d'apprentissage		**+ 27 495**	40 000	**+ 141 130**
7) Augmentation des recettes d'apprentissage 8) Augmentation des recettes de formation continue*		**+ 529 030**	100 000	**– 932 432**
9) Augmentation des recettes d'exploitation**		**+ 1 159 881**		**– 859 605**
10) Recherche de mécénat			50 000	**0**
Total	910 000	**– 673 987**	1 400 000	**– 1 211 842**

Établi à partir des données fournies par le rectorat et l'UMPV

**Ces recettes sont globalisées au niveau de l'établissement*

***Sont compris ici les recettes issues de la valorisation et le montant des autres recettes*

2.1.4. La situation budgétaire actuelle de l'UMPV

La situation financière de l'établissement se dégrade à partir de 2022 (cf. tableau 8). Cette fragilité est amplifiée par l'impact cumulé des campagnes de recrutement, et ceci en dépit du soutien pérenne de l'État à hauteur de 6 M€ dans le cadre du CPAP. Le déficit structurel, principalement lié à l'augmentation de la masse salariale mais aussi des charges de fonctionnement, reste trop important pour permettre une trajectoire financière soutenable à court terme. Le taux de soutenabilité de la masse salariale se dégrade dès 2021, ce qui aurait placé automatiquement l'établissement en CRE si le décret financier s'était appliqué.

Pour l'exercice 2025, l'établissement dépasse le seuil critique du ratio de soutenabilité de la masse salariale de 85 % telle que précisée dans le décret n° 2024-1108 du 2 décembre 2024 relatif au budget et au régime financier des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP), pour les établissements SHS. En effet, il s'établit à 87 % sur le périmètre établissement incluant le plan Campus et 89 % hors du plan Campus.

Étant donné que ce critère de soutenabilité de la masse salariale n'est pas satisfait, l'établissement doit présenter des conditions de retour à l'équilibre financier (CRE) en traduisant ses mesures dans un BR.

Tableau 8 : Évolution des charges, des produits encaissables et de la masse salariale

Données patrimoniales	2020 CF	2021 CF	2022 CF	2023 CF	2024 CF	2025 CF	24-25	En %
Produits encaissables	100 200 869	108 071 855	112 600 201	119 826 263	123 615 881	125 509 106	1 893 225	1,5 %
Charges décaissables	99 443 285	106 350 731	114 515 061	120 914 744	122 641 700	128 730 125	6 088 425	4,7 %
Dépenses de personnel	86 316 757	91 974 531	98 262 832	102 760 217	107 154 520	112 400 724	5 246 204	4,6 %
Poids masse salariale	85 %	87 %	86 %	85,7 %	86,6 %	89,5 %		

Source : Rectorat

L'analyse de l'évolution des emplois au sein d'UMPV (cf. tableau 9) souligne un engagement fort sur le recrutement de professeurs d'université (PU) (+ 32 sur la période considérée) avec une stabilité pour les maîtres de conférences (MCF). La baisse du nombre de MCF entre 2022 et 2023 traduit sans aucun doute un repyramidage de MCF en PU avec une hausse de 13 postes de PU, à mettre en relation avec une baisse de 8 postes de MCF. Le nombre de recrutements d'enseignants non titulaires baisse également entre 2022 et 2023 (-15) sur le plafond 1, avec, au final, un nombre total d'enseignants qui diminue sur la période, quelle que soit la catégorie de personnel considérée.

À partir de 2024, les non-titulaires enseignants baissent tant au niveau du plafond 1 que du plafond 2, le nombre de MCF reste stable et les PU augmentent en volume de 12 ETPT. L'année 2025 marque, en revanche, un infléchissement du nombre d'enseignants non titulaires (- 7 ETP).

Dans le même temps, sont recrutés 19 ETPT enseignants titulaires (+ 7 PU, + 9 MCF, + 3 2nd degré). Cette campagne d'emploi a un impact sur l'augmentation des charges en masse salariale expliquant la dégradation du ratio de soutenabilité de la masse salariale (cf. supra) alors que, dans le même temps, le montant des recettes propres régresse de 20 %.

Concernant les personnels BIATSS, les effectifs titulaires augmentent entre 2022 et 2023 (+ 7 ETPT), mais à partir de 2023, leur effectif reste constant. La croissance du nombre d'emplois se fait exclusivement par des contractuels tant sur le plafond État que sur celui des ressources propres, ce qui conduit à une augmentation de 41 ETPT entre 2022 et 2025.

Tableau 9 : Évolution des emplois sur 4 ans (2022-2025)

	2022		2023		2024		2025	
Plafond État	**Tit Enseignant**		**Tit Enseignant**		**Tit Enseignant**		**Tit Enseignant**	
	PU	135	PU	148	PU	160	PU	167
	MCF	298	MCF	290	MCF	290	MCF	299
	2nd degré	61	2nd degré	63	2nd degré	65	2nd degré	68
	Tit Biatss	**404**	**Tit Biatss**	**11**	**Tit Biatss**	**411**	**Tit Biatss**	**412**
	ANT Ens	189	ANT Ens	174	ANT Ens	167	ANT Ens	173
	ANT Biatss	123	ANT Biatss	129	ANT Biatss	143	ANT Biatss	164
Plafond RP	Enseignant	53		58		55		42
	Biatss	95		95		97		98

Source : Rectorat-OREMS ETPT

2.2. Les conditions d'un retour à l'équilibre : une trajectoire dessinée par l'IGÉSR mais dont les acteurs du CPAP ne se sont pas saisis

2.2.1. La trajectoire projetée par l'IGÉSR en 2023

Le rapport IGÉSR de 2023 proposait une simulation de la soutenabilité financière à l'horizon 2025. Cette simulation visait principalement à identifier des conditions à réunir pour apprécier la soutenabilité de la trajectoire de l'établissement à partir des hypothèses ci-dessous :

« *Hypothèses concernant les recettes :*

- *augmentation de la SCSP de 2 % (3,3 % en moyenne sur les quatre dernières années sans neutralisation du transfert de la BIU) auquel s'ajoute le rééquilibrage de 2 M€ par an ;*
- *progression attendue des recettes propres sur la base du maintien du poids de la SCSP à 83 % dans l'ensemble des recettes (moyenne des cinq dernières années).*

Hypothèses concernant les dépenses :

- *Dépenses de fonctionnement : application d'un taux d'inflation à 3 %*
- *Dépenses de personnels :*
  - *un GVT de 1,1 M€ par an, une augmentation de 800 000 € par an en année pleine pour dix recrutements par an (hypothèse proposée par la gouvernance de l'établissement), la réduction des heures complémentaires en lien avec la hausse du potentiel, soit environ 75 000 € par an et une anticipation de la baisse démographique sur les niveaux L1 et L2 avec un retour des charges pédagogiques au niveau de 2020-2021, soit environ 4 500 heures, soit une baisse de 245 000 € partagée entre 2024 et 2025. Ces hypothèses conduisent à une hausse de la masse salariale de 1,5 % par an, soit un niveau très inférieur à la hausse moyenne de ces dernières années.*
- *Maintien d'un niveau d'investissement à 6 M€ (niveau 2022) qui pourra le cas échéant être ajusté aux financements externes.* »

Comme le synthétise le tableau 10, en comparant la simulation de 2023 au réalisé 2025, un point de bascule s'observe à partir de 2024 avec une croissance plus forte des dépenses de fonctionnement associée à une dérivée supérieure à la projection en termes de masse salariale alors que les recettes sont inférieures à celles estimées à partir des hypothèses de la mission IGÉSR (cf. supra).

Il convient par ailleurs de souligner que l'écart de prévision en matière de dépenses effectuée par l'IGÉSR n'est que de 0,5 % et de 1 % pour les recettes, ce qui reste une marge d'erreur extrêmement faible pour ce type d'exercice macro.

La mission s'étonne que l'ensemble des acteurs signataires de ce CPAP ne se soient pas saisis de cette analyse de la trajectoire de soutenabilité financière. Dès le premier trimestre 2025, au vu des indicateurs du CF 2024, une analyse des déterminants des écarts vis-à-vis de cette trajectoire aurait dû être menée conjointement par l'établissement et le rectorat.

Le rapport de l'IGÉSR de 2023 soulignait déjà dans ses recommandations l'importance pour l'UMPV de mesurer l'incidence financière sur trois ans de ses choix, de manière à garantir le respect des indicateurs prudentiels de gestion. De la même manière, la mission recommandait à l'intention du rectorat d'enrichir le contrôle du projet de budget initial en s'appuyant sur les ressources du P2CA et la comptabilité budgétaire pour apprécier la soutenabilité des hypothèses budgétaires.

En l'absence de mesures de contrôle effective de la trajectoire budgétaire, la dégradation s'est accélérée en 2025 sous l'effet conjoint d'une augmentation des dépenses de masse salariale couplée à une baisse des recettes propres de l'établissement. **Les clauses suspensives mentionnées explicitement au CPAP n'ayant pas été activées, il n'y a pas eu de prise de conscience de la dégradation de la trajectoire et la mise en œuvre d'actions qui auraient permis d'infléchir cette dernière.**

Tableau 10 : Comparaison de la simulation de la trajectoire de soutenabilité budgétaire de l'UMPV établie en 2023 avec celle réalisée en 2025

	2023	**2024**	**2025**		2023	2024	2025
Dépenses de personnel	103 863 672	105 566 172	107 268 672	Dépenses de personnel	102 760 217	107 154 520	112 400 724
Fonctionnement	13 876 075	14 292 357	14 721 128	Fonctionnement	13 251 318	15 860 211	15 519 350
Investissement	2 130 582	6 000 000	6 000 000	Investissement	4 567 481	1 879 291	1 623 000
Total	**119 870 329**	**125 858 529**	**127 989 800**	**TOTAL**	**120 579 018**	**124 894 022**	**129 543 074**
Recettes	118 418 723	123 196 736	128 070 309	Recettes	119 826 263	123 615 881	125 509 106
dt SCSP	*98 287 540*	*102 253 291*	*106 298 357*	*dt SCSP*	*101 579 610*	*104 119 182*	*108 020 383*
Solde budgétaire	**– 1 451 606**	**– 2 661 793**	**80 509**	**Solde budgétaire**	– 752 755	– 1 278 141	– 4 033 968
Poids ms	88 %	86 %	84 %	Poids ms	85,7 %	86,6 %	89,5 %
Poids scsp	83 %	83 %	83 %	Poids scsp	84,7 %	84,22 %	86 %
Évolution ms	5,7 %	1,6 %	1,6 %	Évolution ms	4,57 %	4,27 %	4,89 %
Évolution fct	9,6 %	3 %	3 %	Évolution fct	4,72 %	19,6 %	2,14 %
Évolution invt	– 65,6 %	181,6 %	0 %	Évolution invt	– 26 %	–58 %	– 13,60 %
Évolution re	4,1 %	4 %	4 %	Évolution re	5,34 %	3,16 %	1,5 %
Évolution scsp	4,1 %	4 %	4 %	Évolution scsp	7,6 %	2,5 %	3,7 %

Source : mission à partir des CF pour 2023 à 2025

Recommandation n° 3 (Rectorat) : Mettre en place, au sein du rectorat, un contrôle interne afin de garantir une assurance raisonnable quant à la fiabilisation des données et la réalisation des objectifs financiers conforme à l'engagement contractuel des acteurs concernés.

Recommandation n° 4 (Rectorat) : Mettre en place un comité des suites qui puisse s'assurer de la traduction des recommandations des rapports d'inspection en plan d'actions jalonné, identifiant le pilote de l'action et le comité de suivi *ad hoc*.

2.2.2. Les propositions de l'UMPV en réponse à la dégradation de sa trajectoire financière

À la suite du courrier du 6 mars 2026 du rectorat demandant à l'établissement d'établir un budget rectificatif qui tienne compte des conditions de retour à l'équilibre, l'établissement a produit un document joint en annexe intitulé : « *UMPV plan de retour à l'équité financière (2023-2028)* » sous le format d'un PPT.

L'établissement considère dans ce document que la phase 1 a pris la forme d'une consolidation d'urgence (Phase 1 : 2023-2025), ayant pour effet la stabilisation de la trésorerie fondée sur la mission IGÉSR de 2023. Pour l'UPMV, la seconde phase 2026-2028 doit correspondre désormais à une convergence vers l'équité financière avec les autres établissements de son groupe. Dans ce cadre, l'établissement demande pour cette seconde phase un renforcement de la SCSP à hauteur de 6 M€ avec un versement de 2 M€/an afin de sortir de la zone critique. Nonobstant la pertinence de cette demande, la formulation de la cible finale peut interroger car elle indique un renfort de 12 M€ annuel tout en précisant que ce montant se situe en-deçà du besoin théorique de l'établissement de 17 M€.

En matière de pilotage des ressources humaines, l'accent est spécifiquement mis sur le taux d'encadrement qu'il convient de remonter à 14,6 %, et la réduction du nombre de contractuels en passant d'un taux de 28,1 % à 20 %, qui constituerait un plancher incompressible. Cette démarche limiterait de manière mécanique le recours aux vacations et heures complémentaires. La priorité absolue de l'établissement reste la sanctuarisation de l'emploi titulaire en augmentant le taux d'encadrement. L'établissement s'engage à une rigueur sur le pilotage des vacations et des heures complémentaires. L'UMPV envisage également de maintenir une dynamique en diversifiant ses ressources propres d'ici 2028 en les augmentant de 1,6 M€. Les leviers majeurs de croissance sont la formation continue, les frais d'inscription et les recettes d'apprentissage, mais aussi les frais de gestion, le mécénat et la valorisation de ses activités.

La trajectoire du BI 2026 vers un BR1 2026 affiche une augmentation des recettes de près de 5 M€ avec un effort interne de 2 M€ comprenant une baisse de 1 M€ de la masse salariale (30 % sur les heures complémentaires et 20 % sur la campagne d'emploi) et de 1 M€ pour les dépenses de fonctionnement. Dès lors, de manière mécanique, le ratio Dizambourg projeté s'établirait à 85,4 %.

Dans la mesure où, dans les comptes financiers 2024 et 2025, l'établissement n'a pas été en mesure de limiter ses dépenses de fonctionnement et que celles-ci ont, au contraire, progressé (cf. supra), il est indispensable de faire préciser à l'établissement sur quels volets il envisage une diminution de 1 M€ de ses dépenses de fonctionnement, et ceci d'autant plus qu'il convient de rappeler qu'en 2026, le budget initial affiche une augmentation de plus de 3 M€ de dépenses de fonctionnement.

Du côté des recettes, l'annonce de plus de 5 M€ semble elle aussi irréaliste : si en 2024, l'UMPV a vu une croissance de ses recettes de près de 1,7 M€, en 2025 ces dernière se sont effondrées, avec une baisse de 1,8 M€. Il est peu crédible d'envisager une augmentation aussi significative des recettes de l'établissement sur une période aussi courte.

Le document de l'UMPV intitulé « Plan de retour à l'équité financière » apparaît ainsi bien peu conforme à la réalité de la situation financière de l'établissement.

Le courrier de la présidente (cf. annexe 5), adressé à la rectrice en date du 9 avril 2026, renforce d'autant plus les interrogations de la mission sur les prévisions de l'établissement. Ce dernier, en rupture avec le document précité, annonce désormais l'impossibilité de mettre en place des conditions de retour à l'équilibre (CRE) au-delà d'une baisse des dépenses de masse salariale d'un million d'euros pour 2026.

Le courrier insiste en outre sur le fait que l'établissement ne pourra atteindre mécaniquement un ratio dit « Dizambourg » de 85 % que par une baisse de 4 millions d'euros de dépenses de masse salariale ou par une dotation complémentaire de 4 millions d'euros via sa SCSP, tout en ne remettant pas en cause la croissance du nombre d'emplois.

Une possible économie de 2,5 M€ est envisagée en 2027 en priorisant les actions suivantes : baisse du coût de l'offre de formation pour 100 K€, modification de la politique de droits différentiés (+ 1,8 M€), baisse des capacités d'accueil en L1, suppression du campus connecté, fin du partenariat avec une CPGE, ces trois dernières mesures devant atteindre à elles seules une économie de 600 K€ pour 2027.

Si en matière de formation l'accent semble mis sur les capacités d'accueil en licence, rien n'est mentionné sur les masters où il serait utile de revoir l'offre compte tenu des effectifs extrêmement faibles, notamment dans les parcours et les mentions en langues, où il est fréquent de ne retrouver, dans les documents consultés par la mission, qu'un seul étudiant inscrit[18].

En matière de recettes supplémentaires l'établissement doit travailler sur les ressources complémentaires que pourrait lui apporter une révision de sa politique d'exonération des frais différenciés. En matière de maîtrise des dépenses de fonctionnement, une analyse fine doit être menée en définissant un programme d'économies réaliste et soutenable. L'établissement doit également s'interroger sur son organisation afin de mesurer des pistes d'optimisation et d'économies possibles en mutualisant certaines fonctions et en déconcentrant des actes de gestion.

Les choix de création ou de modification de l'offre de formation doivent impérativement être connectés aux contraintes budgétaires mais aussi patrimoniales. Lors des auditions, les personnels se sont exprimés sur ces conditions dégradées, notamment les problèmes de gestion de salles et d'occupation des locaux, difficultés que pointaient déjà le rapport IGÉSR 2023 avec un ratio de 1,4m^2/étudiants alors que la moyenne se situe à 2,1m^2/étudiant.

L'établissement est en phase d'accréditation. Cette analyse fine doit être conduite, les services du rectorat devant s'assurer de la soutenabilité de cette nouvelle offre de formation, notamment au niveau des masters. La mission IGÉSR s'interroge ainsi sur l'ouverture d'un parcours de master en psychologie sur le site de Béziers alors que le département est déjà en tension au regard de son taux d'encadrement. Le suivi de l'adéquation entre l'offre de formation, les effectifs et les moyens (ressources humaines et patrimoine), quel que soit le diplôme, est indispensable.

Le contrat partagé d'appui à la performance doit être actualisé au travers de la définition des conditions de retour à l'équilibre en s'intégrant pleinement dans le COMP qui sera signé en 2027. L'ensemble des engagements des parties sur la soutenabilité de la trajectoire de l'établissement doit impérativement être explicité par des jalons sur la période considérée. Les clauses de révision se feront à l'aune des résultats observés lors des différents comptes financiers.

Recommandation 5 (DGSIP, Rectorat, UMPV): Réactualiser un cadre partagé d'appui à la performance dans le cadre d'un retour à l'équilibre financier contractualisé dans le COMP (2026-2030) avec les engagements précisés ci-dessous pour l'établissement opérateur et le rectorat contrôleur.

Un cadre partagé d'appui à la performance réactualisé dans le cadre d'un retour à l'équilibre financier contractualisé dans le COMP (2026-2029)

	Engagements de l'établissement opérateur
Engagement 1	Réaliser un schéma d'emplois triennal permettant de documenter une évolution des plafonds d'emplois et de masse salariale compatible avec l'augmentation prévisionnelle de la SCSP.
Engagement 2	Mesurer l'incidence financière sur trois ans des choix de l'établissement de manière à garantir le respect des indicateurs prudentiels de gestion ; Détailler les choix d'optimisation de la dépense (rationalisation de l'offre de formation) et de la recette (frais différentiés, chaire de professeur junior [CPJ], effectués par l'établissement et leur incidence sur l'équilibre budgétaire.
	Engagements du rectorat contrôleur
Engagement 3	Renforcer l'examen de la performance de l'établissement en s'appuyant sur les ressources du P2CA, la matrice de diagnostic financier de l'IGÉSR et de la comptabilité budgétaire pour apprécier la soutenabilité des hypothèses budgétaires macro.

[18] La mesure de l'impact financier de l'offre de formation en master exige de disposer des charges pédagogiques.

3. Au-delà du déficit d'encadrement dans certains départements, des dysfonctionnements liés à des choix d'organisation et de gestion internes, dans un contexte de transformation des politiques publiques et de maîtrise des dépenses publiques

Les difficultés financières de l'UMPV sont établies, l'insuffisance de l'encadrement dans certains départements (administratif, technique et pédagogique) contribue à l'alourdissement de la charge de travail des personnels dans un contexte marqué par une augmentation significative des effectifs étudiants au cours des dernières années. Cependant, la mission observe que de nombreuses situations de souffrance au travail portées à sa connaissance lors des auditions procèdent également d'autres facteurs organisationnels insuffisamment identifiés ou pris en compte par l'établissement**. À cet égard, la focalisation quasi exclusive sur le lien entre déficit d'encadrement et dégradation des conditions de travail tend à occulter des dysfonctionnements plus structurels liés aux modes d'organisation, de gouvernance et de répartition des activités, au risque de limiter la portée des actions de prévention susceptibles d'être engagées en matière de santé et de sécurité au travail.**

3.1. Faible taux d'encadrement et tensions au sein des départements : des relations de causalité difficiles à établir

Dans la mesure où le courrier de la présidente de l'UPMV au président de la République mettait en exergue le lien de causalité entre déficit d'encadrement et conditions de travail dégradées, il a semblé nécessaire à la mission d'observer en premier lieu les taux de couverture des heures d'enseignement par des titulaires et par département en les comparant aux données sur les tensions internes telles que documentées par la mission (cf. supra 1). Ce choix s'est imposé d'autant plus que l'augmentation du nombre d'enseignants-chercheurs titulaires par département constitue précisément le fondement de la stratégie des ressources humaines de l'établissement[19].

L'annexe 6 du présent rapport détaille, par UFR et par département, les données du taux d'encadrement et précise la trajectoire à cinq ans. On y observe notamment que les départements tels que l'histoire (UFR3), arabe et allemand (UFR2) disposent de taux de couverture proches de l'objectif politique de la présidence de l'UMPV avec des taux respectivement de 66,4 %, 69,8 % et 85,7 %[20], alors que, dans les procès-verbaux des instances de dialogue social de l'université, il est fait mention, dans ces mêmes départements, de situations où les relations de travail sont tendues.

À l'inverse, les départements de théâtre et d'art plastique (UFR1) connaissent des taux de couverture parmi les plus faibles de l'établissement, avec respectivement des taux de 39 % et de 44 %, alors qu'ils semblent concentrer moins de relations sociales interpersonnelles dégradées.

Les départements d'AES (UFR4) et de psychologie (UFR5) possèdent tous deux des taux très bas d'encadrement par des titulaires (46 % et 45 %). Le département de psychologie, où la crise se cristallise actuellement autour du laboratoire Epsylon, est un des départements dans lequel des tensions extrêmement fortes sont rapportées, liées notamment à des historiques anciens et à des enjeux de rivalités scientifiques. Ici, la croissance des effectifs étudiants et la dégradation du taux d'encadrement devient forcément un terrain fertile de friction entre les personnels autour des campagnes d'emplois et des profils de postes, bien qu'elles n'en soient pas nécessairement la cause première. En ce qui concerne le département AES, les dissensions actuelles sont essentiellement liées à des problématiques de probité[21].

Il ne saurait donc y avoir de causalité mécanique et univoque entre un faible taux d'encadrement et la dégradation de conditions de travail. Si tel avait d'ailleurs été le cas, on ne pourrait que s'étonner du choix revendiqué par l'établissement de ne pas effectuer des redéploiements de postes au sein du périmètre des composantes ou entre les composantes au regard des taux d'encadrement plus favorables de certains départements. Si la trajectoire affichée par l'établissement pour l'augmentation d'un taux minimal de couverture par des titulaires à hauteur de 60 % à 70 % au sein de chaque département est claire, des

[19] L'objectif poursuivi est un taux de couverture des heures d'enseignement par 70 % de titulaires et 30 % de contractuels.

[20] Données 2025, hors heures ORE (cf. infra annexe 2)

[21] Une enquête administrative de l'IGÉSR est en cours.

inégalités fortes sont entérinées dans les projections entre départements d'une même composante ainsi qu'entre UFR, comme le souligne les tableaux 11 et 12[22].

Tableau 11 : Répartition et projection du taux d'encadrement par département au sein de l'UFR 1 (2025-2030)

Département	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Variation
langues et littérature ancienne	71,8	71,8	71,8	71,8	71,8	71,8	0
Lettres modernes	83,1	83,1	83,1	83,1	83,1	83,1	0
Philosophie	48	52,7	52,7	57,1	61,5	65,9	+ 17,9
Arts Plastiques	44,2	53,2	55,5	57,7	60	60	+ 15,8
Cinéma, audiovisuel, nouveaux médias	43,5	50,5	52,2	54	55,7	59,2	+ 15,7
Théâtre et spectacle vivant	39,2	47	50,9	54,8	58,8	62,7	+ 23,5
Musique et musicologie	55,1	59,4	59,4	59,4	59,4	59,4	+ 4,3
Psychanalyse	63,6	63,6	63,6	63,6	63,6	63,6	0

Source : IGÉSR à partir des données UMPV

Tableau 12 : Moyenne et projection du taux d'encadrement moyen par UFR (2025-2030)

UFR	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Variation
UFR1	56,06	59,62	61,15	62,65	64,23	65,71	+ 9,65
UFR2	74,28	74,28	74,28	74,28	74,28	74,28	0
UFR3	67,42	67,42	67,42	67,42	67,42	67,42	0
UFR4	46	50,2	51,8	53,5	55,2	56,8	+ 10,8
UFR5	55,5	58,4	59	60,6	62,16	62,8	+ 7,3
UFR6	52,4	54,7	56,36	57	58,6	60,3	+ 7,9
ITIC	60,1	60,7	62,9	65,13	65,7	66,2	+ 6,1

Source : IGÉSR à partir des données UMPV

L'analyse des projections de rééquilibrage des départements les plus sous-dotés (cf. tableau 13) révèle ainsi que la croissance la plus forte est prévue pour le département théâtre et spectacle vivant (+ 23,5 points) alors qu'il n'est que de dix points pour les départements d'AES et de psychologie, lesquels concentrent pourtant à eux seuls le plus d'heures complémentaires au sein de l'établissement[23] compte tenu des leurs effectifs titulaires.

[22] Les données projetées sont établies à partir d'une hypothèse de stabilité des effectifs des étudiants sur la période 2025-2030.

[23] 6 273 heures complémentaires (HC) pour AES et 5 684 heures pour le département de psychologie, soit 23 % du nombre total d'heures complémentaires au sein de l'établissement.

Tableau 13 : Évolution du taux d'encadrement en % entre 2025 et 2030 par département les moins dotés

Département	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Variation
Philosophie	48	52,7	52,7	57,1	61,5	**65,9**	**+ 17,9**
Arts Plastiques	44,2	53,2	55,5	57,7	60	**60**	**+ 15,8**
Cinéma, audiovisuel, nouveaux médias	43,5	50,5	52,2	54	55,7	**59,2**	**+ 15,7**
Théâtre et spectacle vivant	39,2	47	50,9	54,8	58,8	**62,7**	**+ 2 3,5**
AES	46	50,2	51,8	53,5	55,2	**56,8**	**+ 10,8**
Psychologie	44,9	47,7	49,5	51,4	53,2	**55,1**	**+ 10,2**

Source : IGÉSR à partir des données UMPV

De même, la mise en relation entre le nombre d'enseignants titulaires et contractuels par département révèle une décorrélation avec l'indicateur « *taux d'encadrement projeté* » hors départements théâtre et AES, pour les autres départements les moins dotés (tableau 14).

Tableau 14 : Rapport entre le taux d'encadrement projeté et le % de contractuels et la part des heures complémentaires

Département	Taux d'encadrement projeté d'enseignant titulaire à 2030	% de contractuels dans la population totale enseignante (2025)	Part des heures complémentaires sur service total en % (2025)
Philosophie	65,9	25 %	36 %
Arts Plastiques	60	33 %	40 %
Cinéma, audiovisuel, nouveaux médias	59,2	38 %	20 %
Théâtre et spectacle vivant	62,7	42 %	28 %
AES	56,8	18 %	36 %
Psychologie	55,1	36 %	35 %

Source : UMPV

Les données qui fondent la stratégie RH de l'établissement reposent sur le volume d'heures complémentaires et de vacataires par département, en vue de définir des objectifs de taux de couverture de titulaires. Dès lors, on ne peut expliquer pourquoi les départements AES et psychologie ne sont pas ceux qui bénéficient d'un rattrapage plus conséquent en termes de postes de titulaires à échéance 2030, ni les raisons qui justifient l'absence de réallocation des moyens en interne pour accélérer le processus de rattrapage, si le souci est bien de limiter les tensions internes.

La mission observe donc deux paradoxes. Tout d'abord, les situations de souffrance au travail mentionnées ne se concentrent pas nécessairement dans les départements où les taux d'encadrement sont les plus faibles. Ensuite, si le taux d'encadrement était bien le problème majeur à toutes les situations de souffrance au travail, la mission ne s'explique pas que les départements dont les situations sont les plus altérées ne bénéficient pas prioritairement de la politique de rattrapage RH menée par l'établissement.

En tenant compte des données tant sur la part de contractuels dans la population enseignante que le volume des heures complémentaires, un taux d'encadrement normalisé pourrait être défini par l'établissement, permettant à la marge une réallocation des moyens dans un esprit de solidarité et d'appartenance à une même communauté universitaire. À titre d'exemple, les dix points d'écart entre le département de philosophie et celui de psychologie ne trouvent pas d'explication. Cette remarque vaut également pour le

département arts plastiques dont les indicateurs sont plus dégradés que ceux du département de philosophie.

Ces deux paradoxes interrogent sur la façon dont l'établissement tient compte de l'ensemble des facteurs pouvant expliquer la dégradation des conditions de travail en son sein, et la mobilisation des outils appropriés pour y répondre.

3.2. Des dysfonctionnements organisationnels et managériaux structurels

La mission observe que la gestion par l'UMPV des situations de souffrance au travail et des RPS, qu'ils se manifestent sous une forme individuelle ou à travers des conflits interpersonnels, tend à être appréhendée selon deux grilles de lecture dominantes. Dans la plupart de cas, l'institution rapporte ces difficultés au déficit d'encadrement et aux contraintes budgétaires pesant sur l'établissement, conduisant à identifier la responsabilité principale sur l'insuffisance des moyens alloués par l'État. Dans d'autres cas, elles sont interprétées sous l'angle des caractéristiques personnelles des agents concernés – tempéraments, rivalités individuelles ou difficultés relationnelles –, ce qui conduit l'institution à individualiser les causes des dysfonctionnements observés.

La mission relève, en revanche, que les facteurs organisationnels internes, les modalités de gouvernance, la répartition des charges de travail, les processus de décision ou encore les conditions d'animation des collectifs de travail apparaissent insuffisamment étudiés comme étant susceptibles d'altérer les relations professionnelles et les conditions de travail. Cette approche conduit, de fait, à un traitement souvent partiel et superficiel des situations signalées, ne permettant ni d'en appréhender pleinement les causes structurelles, ni de mettre en œuvre des actions correctrices durables.

3.2.1. Un déficit de réponses opérationnelles apportées aux situations de souffrance signalées par les agents et une démarche QVCT insuffisamment adossée à un plan d'action structuré

En premier lieu, la mission relève que les outils utilisés pour tenter de résoudre ces conflits et difficultés se limitent essentiellement à des tentatives de médiation, sans rechercher les causes organisationnelles de ces difficultés et conflits, avec peu de réussite (c'est le cas, par exemple, du département d'études arabes ou du département d'histoire). La F3SCT a utilisé les outils mis à sa disposition pour tenter de traiter ces difficultés dans certains cas. Des signalements de danger grave et imminent ont été effectués en 2019 et 2020 pour une enseignante de l'UFR 6, les enseignants-chercheurs du département d'études arabes et du département d'études slaves. Les deux premiers signalements ont été levés en séance après un accord sur les mesures proposées. L'instance a procédé notamment à des visites de la direction des études et de la scolarité en 2022 et de la direction du service informatique et numérique en 2024, mettant en lumière des risques psychosociaux importants.

Lors de la séance du 26 juin 2025, la F3SCT, en raison de la difficulté à organiser une visite de l'instance à l'UFR 5 et des difficultés de la médiation mise en place par l'administration, a voté la demande d'une expertise certifiée[24] du département de psychologie et de l'équipe de recherche Epsylon afin d'évaluer les risques et d'identifier les facteurs de risques. Le cahier des charges de l'expertise a été validé par la F3SCT le 25 novembre 2025.

Dès 2019, le CHSCT s'est intéressé à la charge de travail et au stress des enseignants-chercheurs par l'envoi d'un questionnaire, suivi par la rédaction d'un plan de prévention des RPS dont l'axe 3 concernait cette charge de travail.

Un comité de pilotage RPS s'est réuni le 5 juin 2019 et un point d'étape a été présenté en instance le 25 octobre 2019. Les procès-verbaux ne mentionnent pas de reprise d'activité de ce comité de pilotage après la crise sanitaire[25]. Une nouvelle enquête sur la charge de travail des enseignants a été présentée en F3SCT le 19 octobre 2023. À cette occasion, la réactivation du comité de pilotage RPS est demandée par une organisation syndicale, mais n'est pas mise au vote.

[24] Selon article R. 253-54 du code général de la fonction publique.

[25] La DGS mentionne la difficulté de le réactiver en séance du 21 janvier 2021.

Le 14 novembre 2024, après avoir présenté le chantier QVCT, la DRRH présente à la F3SCT le plan de prévention des RPS de 2016 qui avait été validé à l'époque par le CHSCT, en présente les avancées et propose de le relancer. La discussion montre des tensions dans le pilotage de ce plan. Le 30 janvier 2025, il est mentionné que le plan de prévention des RPS sera réactivé au printemps. Les séances suivantes n'évoquent pas sa réactivation. La nouvelle procédure de signalement des RPS n'a pas été soumise à la F3SCT (absence de vote).

Recommandation n° 6 (UMPV) : Réactiver le plan de prévention RPS

Il convient de :

- Réunir l'instance dans les plus brefs délais et effectuer une enquête après tout accident grave ou qui aurait pu l'être présentant un lien, même ténu, avec le travail, et systématiquement lorsque l'accident s'est produit sur le lieu et au temps du travail[26] ;
- Lors du signalement de RPS ou de tensions entre agents, faire analyser par un psychologue du travail les facteurs de risques et proposer les mesures organisationnelles qui en découlent ;
- Assurer un fonctionnement de l'instance conforme à la réglementation (consultations, avis, propositions, réponses, etc.)[27].

Concernant la DSIN, dont un des agents s'est suicidé et pour laquelle la F3SCT avait observé des risques psychosociaux importants, un accompagnement par un psychologue a été proposé aux agents ainsi qu'un accompagnement à la cohésion d'équipe, instauré jusqu'en 2025. Lors des entretiens, il a été déclaré à la mission que deux chefs de service de la direction étaient en arrêt de travail suite à une surcharge de travail (*burnout*) et qu'un chef de service par intérim avait été nommé, sans qu'une formation ne lui soit proposée.

L'exposition de ces encadrants aux RPS est particulièrement forte, non seulement en raison d'une charge de travail conséquente du service mais aussi d'une gestion particulière de personnels contractuels peu expérimentés dans un contexte de pression exercée par les porteurs de projet. La charge de travail de la DSIN est définie chaque année par le comité d'orientation stratégique en fonction des projets proposés par les 7 comités de pilotage thématiques et de l'analyse de la charge de travail qu'ils représentent. Le nombre annuel de projets varie sur la période 2021-2025 de 80 à 105, avec une moyenne de 86,6 projets. Une année blanche, sans nouveau projet, a été décidée pour 2026 avec 66 projets à traiter.

Compte tenu des difficultés observées dans la DSIN, la mission considère qu'il y a lieu de prendre sans délai les mesures de prévention nécessaires à la préservation de la santé de ses agents notamment en adaptant la charge de travail aux moyens humains (quantitatifs et qualitatifs) de la direction.

La situation de plusieurs enseignants-chercheurs en psychologie membres du laboratoire Epsylon apparaît symptomatique des réponses principalement dilatoires et insuffisamment opérationnelles apportées par l'université à des alertes répétées relatives à la souffrance au travail. À partir de juillet 2024, dix enseignants-chercheurs ont engagé, dans un cadre institutionnel formalisé, un projet de création d'une nouvelle unité de recherche, le LAPECS, motivé à la fois par la dégradation durable des conditions de travail au sein d'Epsylon et par la volonté de développer un projet scientifique autonome et cohérent. Si la présidence de l'université et le Conseil scientifique ont initialement reconnu la pertinence académique du projet ainsi que la possibilité de créer une unité autonome dans le cadre du calendrier HCÉRES, le collectif s'est ensuite heurté à des reports successifs puis à une décision écartant la création d'une nouvelle unité indépendante. Cette décision s'est appuyée sur l'adoption d'un critère de taille critique minimale de dix enseignants-chercheurs titulaires par unité. Ce seuil était atteint par l'équipe LAPECS mais, dans la mesure où d'autres groupes issus d'Epsylon souhaitaient également constituer des unités propres sans atteindre ce seuil, le choix a finalement été fait de maintenir l'ensemble au sein d'une structure unique. Cette orientation a eu pour effet de priver le collectif LAPECS d'une solution pourtant conforme aux critères nouvellement définis tout en apportant aucune réponse concrète au besoin exprimé d'un cadre de travail apaisé.

Lors de sa visite sur site, la mission a alerté la présidente de l'université sur l'état de détresse actuelle de plusieurs de ces personnels et a rappelé qu'il relevait de son pouvoir d'appréciation de déroger à la décision

[26] Articles R. 253-48 à R. 253-52 du code général de la fonction publique.

[27] Articles R. 253-18 à R. 253-75.

du Conseil scientifique de ne pas scinder le laboratoire Epsylon, afin de rétablir des conditions de fonctionnement soutenables et protectrices des agents, tout en respectant le critère arbitraire des dix enseignants-chercheurs applicable à l'équipe LAPECS.

À partir de 2024, l'université a déployé une approche QVCT qui s'est traduite par la création d'un comité de pilotage paritaire et l'élaboration d'un baromètre social. Cette démarche bienvenue, coordonnée par la directrice adjointe des relations et ressources humaines (DRRH) est suivie sur un plan opérationnel par un comité de projet[28]. Une vice-présidente déléguée à la qualité de vie au travail et au dialogue social a été nommée en 2025 au sein de l'établissement.

Des groupes de travail ont été constitués afin d'établir l'état des lieux et définir des mesures concrètes afin d'améliorer le bien-être au travail[29]. À cet effet, un comité de pilotage paritaire a été institué, dont le rôle est notamment d'arbitrer et de prioriser les propositions d'actions qui émaneront des deux groupes de travail (personnels enseignants / personnels BIATSS).

L'enquête QVCT menée en 2024 révèle notamment pour les enseignants et enseignants-chercheurs, que les conflits au travail et les relations sociales ne sont pas traités par l'établissement pour plus de 60 % d'entre eux, contrairement au personnel BIATSS, pour lesquels cette situation ne semble pas problématique. Les deux catégories de personnels placent en première priorité comme étant le plus problématique *l'organisation, le contenu et la réalisation du travail.*

À l'issue de cette enquête, les groupes de travail ont proposé une série d'actions telle que synthétisée ci-dessous pour le thème « *organisation, contenu et réalisation du travail* » ainsi que celui relevant de « *la santé au travail* » au COPIL QVCT.

Tableau 15 : Propositions issues des groupes de travail dans le cadre de la démarche QVCT (2024)

Organisation, contenu et réalisation du travail
Proposition 1 : Surcharge de travail (sous-effectif)
Clarifier / simplifier les procédures administratives et remettre du contact humain (accompagnement) dans le cadre de la numérisation croissante
Proposition 2 : Communication et information
Réunions intra et interservices régulières (objectifs, meilleure connaissance de chacun, charge de travail, avancées...)
Proposition 3 : Communication et information
3.1. Améliorer la visibilité sur toutes les prises de décision (annoncer les grilles de critères, rendre publics les rapports...)
3.2. Instaurer des formations sur le savoir-être (respect mutuel, discrimination, VSS, etc.)
Proposition 4 : Organisation des cours
Harmoniser tous les horaires de cours (ex : 1h30 ou 2h) et annoncer que tous les cours se finissent 5 mn avant l'heure
Autres propositions contre la surcharge : ▪ Mettre à jour les fiches de poste pour identifier « qui fait quoi », par exemple lors de l'entretien professionnel ▪ Pérenniser les données pour ne pas avoir chaque année à refournir les mêmes données sous un format différent
Autres propositions sur la communication et l'information : ▪ « Vis ma vie » au niveau professionnel pour mieux connaitre les métiers et contraintes des collègues ▪ Mettre des boîtes à idée à l'accueil et à la Maison du Personnel

[28] Le comité de projet comprend la VP QVCT et dialogue social, la directrice adjointe des relations et ressources humaines, la DEvAP, un apprenti recruté pour ce projet et deux enseignants-chercheurs (chargés de mission RPS).

[29] Ces groupes de travail devront rendre trois livrables : un état des lieux de la QVCT de l'université (en se basant sur les résultats quantitatifs et qualitatifs de l'enquête préliminaire initiée entre octobre et décembre 2024), des propositions d'actions et des thématiques pour l'élaboration du futur baromètre social.

Santé au travail
Proposition 1 : Inscrire dans le périmètre d'action du médecin du travail (1) un rôle de « chef d'orchestre » des missions des différents intervenants en lien avec la santé au travail (coach, infirmières, psychologues cliniciens 20 %, cellule d'écoute RH, mission d'accompagnement RH, assistance sociale, etc.). (2) Lui demander de faire un état des lieux statistique de l'état de santé des agents (la moyenne d'âge étant de 50 ans environ).
Proposition 2 : Développer une fonction de communication et d'information relative aux dispositifs de santé existants en interne, aux procédures, documents et actions proposées permettant la prévention et l'accompagnement santé, et ressources liées aux conditions de travail.
Proposition 3 : Recruter un psychologue du travail ayant pour mission (entre autres) d'objectiver la charge de travail, les pics d'activité, faire des propositions d'aménagement de celle-ci, et de suivi des impacts sur la santé mentale

Source : IGÉSR, à partir des éléments UMPV

La lecture des actions QVCT retenue par le COPIL souligne un écart entre les propositions des groupes de travail et les actions retenues (cf. tableau 16), notamment sur le volet santé au travail.

Tableau 16 : Synthèse du suivi des actions QVCT à l'issue du COPIL 2025

Proposition d'amélioration	Actions
Clarifier les procédures administratives et remettre du contact humain (accompagnement) dans le cadre de la numérisation croissante	Établir une cartographie des outils numériques
	Prioriser les outils numériques sur lesquels travailler en premier lieu
	Rédiger, pour les applications priorisées, un pdf d'explication mentionnant notamment les coordonnées d'un contact
	Effectuer un bilan de l'utilisation des outils avec un groupe d'usagers
Clarifier et communiquer sur les dispositifs de prévention existants	Établir une cartographie des dispositifs existants
	Mettre à jour le site internet : point d'entrée unique des différents dispositifs
	Organiser la communication afférente à la centralisation des dispositifs
Former les responsables en situation d'encadrement en incluant un volet sur la gestion des conflits	Réaliser le cahier des charges de la formation (envisager plusieurs parcours de formation en fonction des caractéristiques de l'encadrement) Premier cahier des charges avec les nouveaux encadrants de l'Université
	Choix du prestataire
	Déploiement de la formation
	Communication sur cette nouvelle formation
Mieux communiquer sur les processus de décisions liées aux carrières des personnels (concours, promotion, primes, etc.)	Recensement des outils à disposition Information pour la préparation des dossiers de candidatures (concours, promotions, primes)
	Communication des grilles d'analyse (en particulier, établir des critères et notation différentes pour la catégorie A de la filière ITRF (3 corps) et de la filière BIB (3 corps))
	Information sur le processus de décision

Source : UMPV

L'ensemble des actions mentionnées dans le tableau 16 est important. Cependant, ce tableau de synthèse ne correspond pas à une feuille de route politique sur les questions de qualité de vie au travail et les conditions de travail. Si les actions de formation et de communication sont essentielles, il est tout aussi décisif d'interroger l'organisation du travail, notamment son impact sur les conditions de travail afin d'apporter une réponse plus opérationnelle aux situations déclarées de souffrance au travail.

3.2.2. Une organisation institutionnelle atypique entre niveau central, composantes et départements, caractérisée par l'absence ou l'insuffisante clarification des règles de fonctionnement, et un déficit de régulation des relations sociales au niveau infra

L'université, née en 1971, s'organise aujourd'hui autour de six UFR et d'un institut (ITIC), eux-mêmes structurées en 33 départements (cf. annexe 7). Le périmètre des UFR a évolué au cours du temps. La mission n'a pas pu reconstituer la logique de regroupement sous-jacente des départements au sein des UFR. Le modèle organisationnel est centralisé, un choix politique assumé par la présidente actuelle, confirmé par l'ensemble des personnes auditionnées.

En juillet 2024, l'UMPV est devenue un établissement public expérimental (EPE) en intégrant deux établissements composantes : l'école nationale supérieure d'architecture et le centre international de musiques médiévales. L'engagement dans un EPE est resté transparent pour les personnels et étudiants du périmètre UMPV, dans la mesure où il n'est pas fait usage du statut dérogatoire ouvert par l'ordonnance de 2018, le principe porté par la présidente actuelle étant de demeurer dans le cadre juridique classique du code de l'éducation. Ainsi, les nouveaux statuts n'ont eu aucune incidence sur le périmètre des UFR et de l'institut. L'organisation institutionnelle n'a pas été, quant à elle, analysée lors de la mise en place des nouveaux statuts en 2024 entre UFR et conseils centraux.

À l'occasion du passage en EPE, les statuts et règlements intérieurs des différentes composantes et structures de l'établissement n'ont pas été mis à jour. Seuls deux des six UFR ont ainsi bénéficié d'une mise à jour de leurs statuts en 2024 (cf. annexe 8).

L'absence de mise à jour harmonisée des statuts des composantes va de pair avec une absence de définition claire des obligations et prérogatives des agents qui les dirigent. Les attributions du directeur de l'UFR sont floues (« *il ou elle prend toute décision nécessaire à la bonne marche de l'UFR, à charge d'en rendre compte au conseil* ») et rien ne précise leurs attributions sur le plan pédagogique, des ressources humaines ou des finances. Seuls les statuts des UFR 3 et 4, désormais datés de 2015 et 2016, précisent les attributions et prérogatives du conseil en matière de gestion pédagogique, des services et leurs attributions dans les procédures des campagnes d'emploi. Néanmoins, pour ces deux composantes, l'articulation avec le processus « dialogue de gestion » pilotée au niveau de l'établissement n'est pas explicitée.

Au sein des composantes, les équipes d'enseignants-chercheurs sont structurés en départements, dont le périmètre repose principalement sur une logique disciplinaire (départements d'allemand, d'histoire, de psychologie, etc.). Dans certains cas, cette organisation est en outre prolongée par des subdivisions internes correspondant aux sections du CNU. La mission observe que cette superposition de niveaux de structuration peut contribuer, dans certains départements, à une forme de fragmentation informelle des collectifs de travail et à un renforcement des logiques de cloisonnement, voire des rivalités.

Les attributions du directeur de département sont cependant très variables en termes de responsabilité et les modalités de fonctionnement du département, censées reposer sur un règlement intérieur qui n'existe pas toujours, ne sont pas systématiquement connues des personnels. Cette variabilité interroge la cohérence de l'organisation au sein d'une même UFR (cf. annexe 9).

De manière assez paradoxale, lors des auditions, les interlocuteurs, tant au niveau de la gouvernance politique qu'administrative, ont affirmé que le niveau UFR était leur seul interlocuteur compte tenu de sa légitimité juridique. Dans les faits et de manière opérationnelle et sans que cela ne soit formalisé au sein de l'établissement, le niveau département voire les sections infra départements jouent un rôle effectif dans la définition des maquettes pédagogiques et dans l'attribution des services voire dans la discussion des profils de postes. Ils ne sont pas que des « lieux de vie » au sens disciplinaire.

Le fonctionnement hétérogène des 33 départements de l'établissement surprend au regard du centralisme affiché de l'établissement en matière de pilotage. Certaines UFR apparaissent au final comme une chambre d'enregistrement des décisions prises à un niveau infra (département) voire sous-infra (section) dont les modalités d'organisation ne sont ni explicitées, ni clairement hiérarchisées. Dès lors, l'apprentissage et le partage de règles de fonctionnement collectives ne se produisent pas et crée, en cas de désaccord tant au niveau de la section, du département que de l'UFR, des points de tension. Certains considérant à tort que ce

qui est validé à un niveau infra n'a pas de nécessité d'être remis en cause au niveau supra tant au niveau du département pour la section que de l'UFR pour le département.

Cette situation favorise des pratiques de gouvernance marquées par des logiques de « mandarinat ». La mission a relevé, dans plusieurs composantes, l'existence d'une perception différenciée des rôles respectifs des professeurs des universités (PU) et des maîtres de conférences (MCF), susceptibles d'alimenter des tensions internes. Certaines pratiques reposent ainsi sur l'idée que les PU auraient vocation à être davantage positionnés sur certaines missions d'enseignement ou à être moins impliqués dans des responsabilités administratives et collectives, conduisant de fait à une répartition des charges jugée déséquilibrée par plusieurs interlocuteurs. Ces difficultés apparaissent renforcées par l'absence de formalisation claire et homogène des règles de fonctionnement, des critères de répartition des tâches et des responsabilités collectives entre enseignants-chercheurs. **Dans ce contexte, l'élaboration d'un règlement intérieur partagé et opposable apparaît comme un levier utile de clarification des rôles, d'objectivation des pratiques et de prévention des tensions au sein des équipes**.

Pour mémoire, la mission rappelle que la formalisation de la différenciation statutaire rapportée par les personnes auditées est inexacte comme le souligne l'encadré ci-dessous.

Une différenciation statutaire entre professeurs de universités et maîtres de conférences : quelques éléments de rappel

Avant 1983, le service d'enseignement des professeurs, régi par une vieille loi de 1848, était limité à « trois leçons par semaine », « leçons » correspondant à ce que nous désignons comme « cours magistraux ». En 1983, un décret a unifié les obligations de services de tous les « enseignants-chercheurs » (notion nouvellement créée) et introduit la norme uniforme des 96 heures de cours, 192 heures de TD ou 288 heures de TP ou toute combinaison équivalente. Toutefois, si la norme « quantitative » demeure uniforme, quel que soit le statut de professeurs d'université ou de maître de conférences, le décret statutaire du 6 juin 1984 a réintroduit une différenciation en prévoyant au dernier alinéa de l'article 3 : « *Les professeurs des universités ont vocation prioritaire à assurer leur service d'enseignement sous forme de cours ainsi que la direction des unités de recherche* ». Autrement dit, si les professeurs d'université ont vocation à ne se voir confier des TD ou des TP que lorsque l'établissement n'est pas en mesure de leur attribuer des cours – une règle que les organisations syndicales ont toujours contestée, revendiquant un corps unique d'enseignant-chercheur –, il n'existe en revanche aucune règle statutaire fixant un pourcentage de cours magistraux, de cours de licence ou de master. Il y a bien deux corps d'enseignants-chercheurs, et la reconnaissance d'un niveau de qualification supérieure de recrutement justifie un niveau de rémunération plus élevé, mais toutes les revendications des professeurs n'ont pas nécessairement un fondement statutaire.

Le discours et les pratiques en vigueur au sein de l'établissement, fondées parfois sur des traditions orales, ne peuvent être remis en cause sans formalisme, ni référentiel de fonction pour les directeurs de département. Cette absence de cadre partagé favorise l'hétérogénéité des pratiques de gestion administrative entre les différents départements.

À titre d'exemple, la mission a pu observer que la gestion des vacataires était, pour de nombreux directeurs de départements, déléguée aux personnels administratifs, alors que d'autres venaient à prendre en charge cette mission. Cette situation renforce leur charge mentale dans la vérification du service fait (appel téléphonique de chaque vacataire pour confirmer ses heures de vacation) afin de satisfaire à l'engagement du paiement mensuels des heures de vacation.

La définition d'un processus clair allant du niveau central jusqu'au niveau département clarifierait les processus (le « qui fait quoi ») en définissant un référentiel des tâches des directeurs de départements.

L'absence d'animation et de formation du collectif des directeurs de départements renforce l'atomisation de cette fonction sans harmonisation des pratiques, favorisant l'isolement de certains directeurs qui ne peuvent bénéficier d'un partage entre pairs. Cet état de fait favorise une gestion individualisée, non normée par l'établissement, qui renforce le sentiment que les tensions interpersonnelles ne peuvent être solutionnées.

Au-delà d'être un « lieu de vie », le département est la brique fondamentale du fonctionnement de l'établissement. Il est ainsi au cœur des décisions pédagogiques, interrogeant l'explicitation des relations décisionnelles entre niveau département / UFR et la fonction de régulation autour des sujets de tension que sont les postes, les services d'enseignants, les comités de sélection notamment.

Le règlement intérieur de l'établissement provisoire adopté en 2024 ne rend pas lisible l'architecture organisationnelle de l'université, ni celle des structures qui la constituent.

La fonction de régulation des tensions dans l'organisation du travail pédagogique n'est pas explicitée, ni reconnue au niveau des UFR.

Certains directeurs d'UFR ont souligné lors des auditions qu'ils étaient court-circuités par les départements voire directement par les enseignants-chercheurs, leur laissant penser que tout remonte au niveau de la présidence. Cette situation renforce le sentiment d'une gestion spécifique et non institutionnalisée des problèmes d'organisation et de relations du travail.

Aussi, la mission recommande l'élaboration d'un règlement intérieur d'établissement, document cadre de référence pour les composantes et, spécifiquement, les départements, dans la formalisation de leur propre fonctionnement avec pour objectif une meilleure articulation entre les différentes strates : central, composante, département. Ce cadrage serait de nature à favoriser les apprentissages, limiter les stratégies non coopératives et les conflits internes, tout en précisant l'articulation entre les décisions des conseils des composantes et celles des départements.

Recommandation 7 (UMPV) : Établir un règlement intérieur d'établissement qui explicite l'architecture organisationnelle de l'établissement et de ses structures internes en identifiant les activités attribuées chaque niveau de l'organisation.

Veiller à préciser dans le cadre du règlement intérieur d'établissement les prérogatives des différents conseils : centraux, de composante et de département, le cas échéant.

La mission suggère, dans le même sens, que tous les directeurs de composantes, départements et laboratoires bénéficient d'une lettre de mission visant à clarifier leurs prérogatives et que ces dernières soient publiées sur le site intranet de l'établissement.

Recommandation 8 (UMPV) : Établir et publier les lettres de mission pour les directeurs de composantes, de départements et de laboratoires de recherche précisant leurs niveaux de responsabilité

3.3. Une politique de gestion des ressources humaines source potentielle de tensions

3.3.1. Un modèle d'allocation interne des moyens peu redistributif, fondé sur une logique de gestion par départements, qui limite les mécanismes de solidarité à l'échelle globale de l'établissement et favorise des fonctionnements en silo

Comme souligné plus haut (cf. 3.1), les taux d'encadrement par département sont très hétérogènes. La volonté politique de la gouvernance est de ne pas mettre en place un modèle d'allocation interne qui se traduirait par une redistribution des postes d'enseignants ni en inter, ni en intra-composantes. Elle s'inscrit uniquement dans une stratégie RH de rattrapage, qui se traduit en interne par une discussion en deux temps : les postes libérés par voie de mutation ou de retraite ne sont pas rediscutés dans le périmètre établissement mais affectés au département voire à la section de ce dernier de manière automatique. Seuls les postes supplémentaires sont attribués par la présidence pour un second tour de discussion pour les départements les plus en tension.

Dès lors, la stratégie RH ne repose que sur des moyens supplémentaires en n'interrogeant pas la réaffectation des postes suite au départ en retraite ou en mutation.

Cette stratégie RH contribue à maintenir des fonctionnements fortement cloisonnés, souvent organisés à l'échelle des seuls départements, au détriment d'une approche plus intégrée des besoins de l'établissement. La mission considère que cette organisation en silo tend à affaiblir le sentiment d'appartenance à un projet commun et à réduire la lisibilité de la politique de l'établissement.

À cet égard, la mission a été frappée, au cours des auditions, par la méconnaissance parfois très importante qu'avaient certains directeurs de départements des réalités rencontrées par leurs homologues, y compris au sein d'une même UFR. Plusieurs échanges ont également révélé des logiques de défense de périmètres disciplinaires ou de préservation des moyens existants. Certains responsables de départements parmi les mieux dotés de l'établissement, nous ont indiqué que leur département était également sous-doté. Il convenait donc de traiter de cette sous-dotation par des crédits État supplémentaires afin de développer des modalités d'enseignement plus individualisées, sans que ces demandes ne s'inscrivent dans une cartographie globale des priorités collectives et des déséquilibres internes à l'établissement.

Ces effets de silo, et les tensions qui leur sont liées, peuvent également être renforcés par la pratique de l'endo-recrutement, qui n'est, certes, pas spécifique à UMPV. Les données fournies par l'établissement révèlent néanmoins une part en baisse de l'endo-recrutement passée de 71 % en 2022 à 63 % en 2025. Cette pratique, qui reste malgré tout élevée, crée de l'attente chez les enseignants-chercheurs en matière de promotion interne. Elle explique en partie la cristallisation observée autour des comités de sélection (COS) et des profils de postes au sein des départements. Le référent déontologue a indiqué à la mission que 75 % des dossiers pour lesquels il est sollicité concernent des questions d'intégrité dans le cadre de la constitution des COS. Cette situation perdure en dépit d'une note claire de la DRH sur le fonctionnement des COS. L'endo-recrutement renforce les logiques de mandarinat, ce qui conduit à augmenter les tensions au sein des collectifs de travail.

3.3.2. Une gestion des contractuels déstabilisante pour les services et qui peut concourir à la fatigue des personnels

La politique poursuivie par l'établissement au niveau des personnels BIATSS diffère totalement de celle menée pour les enseignants-chercheurs chez lesquels le recrutement de titulaires est au cœur de la politique de recrutement. En effet, entre 2023 et 2025, ce sont 22 personnels BIATSS qui sont partis en retraite ; en contrepartie, l'établissement n'a recruté que huit titulaires. Parallèlement, le nombre de contractuels BIATSS augmente de manière significative entre 2023 et 2025 avec 36 emplois créés[30]. Cette augmentation des effectifs concerne principalement la DRRH et le service commun de documentation (SCD) bénéficiant respectivement de neuf et six emplois supplémentaires mais aussi la DSIN avec cinq postes additionnels.

En 2025, la part des contractuels dans la population totale des BIATSS représente environ un tiers des effectifs au sein de l'établissement.

Lors de nos auditions, la présidente a surtout mis l'accent sur la situation des personnels enseignants-chercheurs indiquant que, pour les personnels BIATSS, les conditions de travail n'étaient pas aussi tendues et que « cela allait ».

La politique contractuelle de l'établissement limite la durée des CDD à quatre ans. Chaque nouveau recruté est informé de de cette durée limitative de son contrat. La politique de l'établissement ne favorise absolument pas la « CDIsation ». Les 26 CDI[31]ne représentent que 12 % de la population contractuelle BIATSS au sein de l'établissement.

L'ensemble des personnels ITRF auditionnées ont clairement exprimé leur préférence pour l'emploi titulaire. Dans le même temps, ils se sont accordés à reconnaître le fait que la rareté des postes ouverts au concours ne facilite pas une intégration de ces derniers sur des postes de fonctionnaires. Ceci est d'autant plus vrai qu'il n'est pas possible de garantir à une personne qu'elle obtiendra le concours et qu'elle demeurera au sein de l'établissement sans remettre en cause les fondements mêmes des principes attachés au principe du concours. Les personnels contractuels auditionnés se sont ainsi montrés très ouverts à la possibilité que leur soient proposés des CDI : ils mentionnent par ailleurs leur intérêt à demeurer au sein de l'établissement, au-delà des questions de rémunération.

[30] Ce nombre de créations nettes sur la période se calcule en tenant compte du nombre de départ en retraite (22 ETPT) duquel il convient de retirer les huit postes de titulaires recrutés, ce qui conduit à un solde négatif de quatorze postes sur la période considérée, à mettre en relation avec les 44 ETPT contractuels sur le plafond 1 et les six postes de contractuels supprimés sur le plafond 2, soit une création nette de 36 emplois.

[31] Au niveau enseignant, leur nombre est encore plus faible avec douze CDI enseignants en 2025.

La mission a regardé l'origine des lauréats aux concours de l'UMPV sur la période 2021-2025 sans distinction de la nature du concours (interne / externe). Elle constate que 42 % des lauréats étaient déjà fonctionnaires titulaires au sein de l'établissement, que 39 % de contractuels étaient admis au concours et 19 % étaient extérieurs à l'établissement.

Cette analyse macro révèle l'usage des concours pour des mécanismes de promotion sur place. Cette démarche s'observe également dans d'autres établissements de l'enseignement supérieur, mais elle montre, là encore, que les personnels ont des attentes fortes en matière de déroulé de carrière au sein de l'établissement. Dans une perspective dynamique, cette logique de promotion interne a atteint son paroxysme en 2022 quand les lauréats au concours ont été à plus de 54 % des titulaires issus de l'établissement ; elle diminue de manière significative à partir de 2023 jusqu'en 2025 où l'on atteint une moyenne de 30 %.

À l'inverse, la mission constate, à partir de 2023, une tendance plus marquée de l'établissement à titulariser des contractuels issus de l'établissement, avec un taux de 50 % en 2025. Cependant, ces dix lauréats au concours en 2025 sont à mettre en relation avec la population de 221 contractuels que compte l'établissement, ce qui, au final, conduit à ne pouvoir intégrer que 4,5 % des contractuels par voie de concours.

Lors des auditions, les personnes interrogées ont mis en exergue le *turn-over* important des contractuels. Ce phénomène est à l'origine de l'alourdissement des tâches des titulaires ; il s'agit en effet, non seulement de compenser de manière temporaire leur absence, mais aussi de former de nouveaux collègues dont ils estiment par ailleurs qu'ils ne seront pleinement opérationnels qu'au bout d'un an. Ceci est particulièrement vrai pour les métiers exigeant des compétences techniques avec l'apprentissage d'outils de gestion numérique. Bien évidemment, cette impression doit être mise en regard du taux de contractuels. Ainsi, dans les collectifs dont la charge de travail est importante (par exemple, la DINUM), ce *turn-over* a un impact indéniable sur le fonctionnement du service et renforce les tensions, y compris pour l'encadrement[32].

La mission estime que l'établissement se doit de définir une stratégie en matière de « CDIsation » qui pourrait être un levier d'amélioration des conditions de travail afin d'éviter un effet systémique de cette perte de capital humain sur la qualité de vie au travail au sein des services.

Sans préjuger des choix politiques qui seront faits, une mesure de la tension pourrait être estimée en croisant le pourcentage de contractuels, le taux de charge du service (dossiers / agents), le niveau de complexification des tâches, le taux d'absentéisme et le niveau d'attractivité des emplois. La possibilité de « CDIser » au sein d'une structure serait déterminée en fonction du résultat de l'analyse, comme l'illustrent les cas mentionnés dans le tableau 17, étant entendu que ces cas ne se sont pas exhaustifs.

Tableau 17 : Exemple de croisement d'indicateurs au fondement d'une politique de « CDIsation »

	% de contractuels	Taux de charge (dossiers / agent)	Niveau de complexification des tâches	Taux d'absentéisme	Taux d'attractivité	Étude de CDIsation
Cas N° 1	+	+	+	+	-	oui
Cas N° 2	+	+	-	+	+	oui
Cas N° 3	-	+	+	+	-	oui
Cas N° 4	+	-	-	+	+	non

Source : établi par la mission

[32] Lors de notre visite, la directrice nous a informé du *burn-out* [Partie non communicable (art. L. 311-1 s. du CRPA)].

3.4. Le malaise exprimé par les personnels de l'UMPV lors des auditions : des facteurs nationaux et des facteurs locaux

3.4.1. L'augmentation de la charge administrative : une réalité nationale aggravée localement par un manque de souplesse organisationnelle et des inégalités dans la répartition des tâches

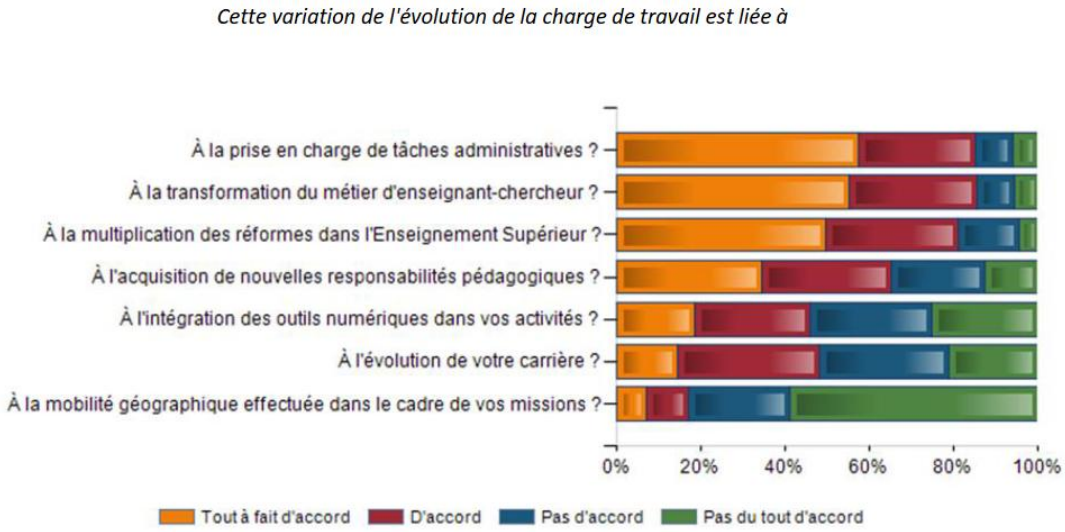
Les évolutions récentes du système universitaire français se sont accompagnées d'une transformation profonde du métier d'enseignant-chercheur. Si celui-ci reposait historiquement sur un équilibre entre enseignement, recherche et participation à la vie collective des établissements, cet équilibre a été peu à peu modifié par une augmentation significative de la charge administrative, qui s'est accompagnée d'un malaise grandissant au sein de la communauté universitaire sur le sens de ses missions.

Ce phénomène, largement documenté à l'échelle nationale[33], s'observe aussi à l'UMPV. Dans l'enquête « Charge de travail des enseignants-chercheurs », réalisée entre 2018 et 2020 par la DEvAP et le cabinet d'expertise Humano Modo auprès de la communauté des enseignants-chercheurs titulaires de l'UPVM, 76 % des répondants ont insisté sur le fait que « *le temps dédié aux responsabilités pédagogiques, ainsi qu'aux responsabilités administratives a beaucoup augmenté au cours des dernières années* », et imputent principalement l'évolution de leur charge travail à la prise en charge de tâches administratives (85,4 %), à la transformation du métier d'enseignants-chercheurs (85,7 %) et à la multiplication des réformes dans l'enseignement supérieur (81,4 %)[34].

[33] On citera notamment : Dominique Glaymann, *Enseignants-chercheurs. Un grand corps malade*, Bordeaux, Le Bord de l'eau, 2025, 216 p. ; Mathieu Perona, « Le grand mal-être des universitaires français », Note de l'OBE, CEPREMAP, n° 13, mai 2025 ; « Bien-être au travail : le ressenti des enseignants-chercheurs est plus négatif que les autres personnels (baromètre AEF-FNCAS) », AER Info, 3 juin 2025, Dépêche n° 731545 ; « 30 % des personnels enseignants et chercheurs rapportent une "situation difficile" (6e baromètre AEF-FNCAS) », AEF Info, 10 juin 2024, Dépêche n° 713314 ; Faïza Benabid, « Enseignants-chercheurs face au *burn-out* : échapper à l'usure », *Akofena*, n° 14, décembre 2024 ; « Enquête sur le métier d'enseignant-chercheurs aujourd'hui à l'université, SoFHIA, 2023 ; « Profs de fac : la vocation à l'épreuve », Documentaire Arte.tv, 2023 ; Arnaud Mercier et Nathalie Pinède, « La dégradation des conditions de travail des enseignants-chercheurs comme obstacle à l'exercice de la liberté académique », *Sciences de la société*, n° 109, 2022 ; Aurélie Jeantet, « Violence des échanges en milieu universitaire et déni des émotions », *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol. 33, n° 1, 2022, p. 55-67 ; Mohammed Zaryouhi, Ouail El Kharraz. Les stresseurs de rôle, le soutien social et le burnout chez les enseignants-chercheurs : Une exploration théorique », *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 2021, 2 (6-1), pp. 286-303 ; « Le blues des chercheurs français », *Le Monde*, 14 octobre 2019 ; Sylvie Lecherbonnier, « Baromètre EducPros 2016 : à l'université, le malaise devient politique », *EducPros*, 7 juillet 2016 ; Laurence Durat et Florence Brunet, « Les facteurs de risques psycho-sociaux chez les personnels de l'enseignement et de la recherche », *Formation emploi*, n° 125, 2014, p. 29-46 ; « Le *burn-out* des labos », *Le Monde*, 17 février 2014 ; Carole Drucker-Godard, Thierry Fouque, Mathilde Gollety, Alice Le Flanchec, « Le ressenti des enseignants-chercheurs : un conflit de valeurs », *Gestion et management public*, 2013, 4 (2) ,pp. 4–22 ; Sylvia Faure et Charles Soulié, « La recherche universitaire à l'épreuve de la massification scolaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 164, 2006, p. 61-74.

[34] Enquête DEvAP / Humano Modo, 2023, p. 14-16.

Figure 3 : Raisons de l'évolution de la charge de travail avancées par les personnels de l'Université de Montpellier Paul-Valéry (2018-2020)

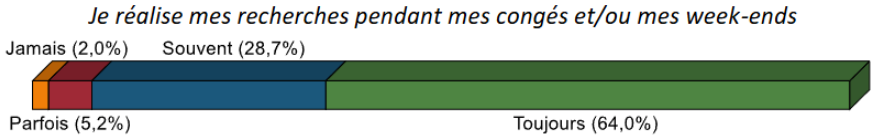


Source : Enquête DEvAP / Humano Modo (2023)

Confirmant les résultats de cette enquête, l'ensemble des enseignants-chercheurs auditionnés par la mission ont fait état d'une fatigue professionnelle croissante, imputée principalement à l'alourdissement de la charge de travail induite notamment par la mise en place de dispositifs tels que Parcoursup ou MonMaster, dans le cadre d'une augmentation du volume des candidatures à examiner et d'un niveau d'exigence accru dans l'analyse des dossiers. Plusieurs des interlocuteurs de la mission ont particulièrement insisté sur le fait qu'au niveau du master, la multiplication des candidatures déposées par les étudiants à l'échelle nationale, dans une logique de sécurisation de leur accès à une formation, se traduit par un afflux de dossiers, y compris de candidatures manifestement peu étayées, mais qui doivent néanmoins faire l'objet d'un examen systématique.

Sollicités pour rédiger des appréciations, participer à des commissions d'admission, et parfois gérer des contentieux, les enseignants-chercheurs auditionnés par la mission soulignent que cette charge est d'autant plus contraignante qu'elle se cumule avec d'autres missions (responsabilité au sein d'une formation, d'un département, d'une UFR, d'un laboratoire, des instances de l'université, etc.) et qu'elle se concentre sur des périodes durant lesquelles, une fois leurs obligations d'enseignement assurées, ils devraient pouvoir se consacrer pleinement à leurs activités de recherche. De fait, l'enquête DEvAP / Humano Modo pointait déjà en 2023 le fait que, pour une majorité d'enseignants-chercheurs, « *le temps de la recherche est une variable d'ajustement* », réalisée « *en dehors du temps "normal" de travail* » : 93 % des répondants déclarait réaliser « *souvent ou toujours les recherches pendant les congés ou le week-end* », empiétant de ce fait sur leur vie personnelle et familiale[35].

Figure 4 : Temps dédié par les enseignants-chercheurs de l'université de Montpellier Paul-Valéry à leur mission de recherche (2018-2020)



Source : Enquête DEvAP / Humano Modo (2023)

Ces évolutions s'inscrivent certes dans une dynamique globale de multiplication des procédures d'évaluation, de certification et de *reporting*. Elles répondent aussi à des exigences accrues en matière d'assurance qualité, de suivi des formations, de traçabilité des activités pédagogiques, ou encore de participation à des instances

[35] Enquête DEvAP / Humano Modo, 2023, p. 15.

diverses (conseils, commissions, jurys). Mais, à l'UMPV, cette inflation administrative nationale se trouve amplifiée par un certain nombre de caractéristiques organisationnelles locales.

En premier lieu, les éléments recueillis par la mission mettent en évidence un fonctionnement marqué par une centralisation perçue comme particulièrement contraignante par les composantes et les départements, traduisant un déficit de dialogue et de souplesse organisationnelle. Les auditionnés décrivent des modalités de pilotage largement descendantes, caractérisées par des injonctions formulées dans des délais contraints, sans réelle possibilité de concertation ni d'adaptation aux réalités des disciplines ou des équipes. Cette situation est d'autant plus difficile à gérer qu'elle intervient dans des périodes déjà marquées par des pics d'activité, accentuant un sentiment de mise sous tension permanente. Plusieurs interlocuteurs évoquent des délais jugés irréalistes au regard de leurs responsabilités pédagogiques, notamment lorsqu'ils cumulent la gestion de plusieurs formations.

L'organisation des examens constitue, à cet égard, un point de crispation particulièrement révélateur. Alors que les composantes disposaient auparavant d'une certaine autonomie pour élaborer leurs calendriers dans un cadre global, celles-ci sont désormais confrontées à une planification largement centralisée. Cette évolution se traduit par des contraintes importantes, telles que l'imposition de plages horaires très étendues (parfois de 8 heures à 20 heures, y compris le samedi) difficilement soutenables pour les équipes pédagogiques comme pour les personnels administratifs et techniques. Les tentatives d'ajustement ou de réorganisation, même lorsqu'elles apparaissent matériellement possibles (disponibilité de salles, regroupement d'épreuves), ont été présentées à la mission comme se heurtant fréquemment à des refus de la part de la gouvernance ou à une absence de prise en compte des contraintes au niveau des UFR ou des départements. Les personnels BIATSS sont, par ailleurs, particulièrement affectés par ces modalités, certains étant amenés à assurer des surveillances sur des créneaux atypiques, sans compensation systématique.

Face à ces rigidités, les équipes développent parfois des pratiques d'ajustement informelles afin de maintenir la continuité du service, au prix d'une complexification de leur activité. Dans ce contexte, les composantes ont le sentiment d'être le dernier maillon d'une chaîne décisionnelle peu adaptable, supportant l'essentiel des contraintes sans disposer de la souplesse nécessaire pour y répondre efficacement.

Un autre facteur aggravant réside dans le manque d'harmonisation des pratiques organisationnelles au sein de l'établissement. L'absence de cadre commun clairement défini pour certaines fonctions clés, en particulier celle de directeur de département, déjà évoquée, fait considérablement varier les responsabilités associées à ces fonctions d'une UFR à l'autre ou d'un département à l'autre. Certains directeurs disposent d'un soutien structuré, avec des adjoints ou des équipes administratives impliquées, tandis que d'autres doivent assumer seuls un ensemble très large de tâches, allant de la gestion des emplois du temps à la vérification des services des vacataires, en passant par la coordination pédagogique et la gestion des ressources humaines. Par ailleurs, le manque de dispositifs de coordination entre départements, tels que des réunions régulières de directeurs, limite les possibilités de partage de bonnes pratiques et de mutualisation des outils. Chacun tendant ainsi à développer ses propres méthodes de fonctionnement, cette fragmentation organisationnelle empêche la mise en place de solutions partagées et crée des inégalités importantes dans la charge de travail, pouvant générer des situations de surcharge, voire d'épuisement, situations que la mission a pu constater par elle-même et signaler à la présidente de l'université lors d'un entretien intermédiaire en avril 2026.

Un dernier aspect évoqué à l'occasion de plusieurs auditions concerne la répartition inégale des tâches administratives entre les enseignants-chercheurs. Dans certains départements, des logiques informelles, voire implicites, conduisent à une concentration des responsabilités sur un nombre restreint d'individus, pouvant parfois s'inscrire dans des formes d'organisation qualifiées de « mandarinales » (cf. supra), où les professeurs des universités assument une part relativement limitée des tâches administratives, celles-ci étant reportées sur les maîtres de conférences, et en particulier sur les plus jeunes. Le déport de certaines tâches vers les enseignants les plus récemment recrutés se manifeste également dans certains départements par l'attribution de charges d'enseignement spécifiques, telles que les préparations aux concours (CAPES, agrégation), lesquelles sont particulièrement chronophages. Ces différences de traitement avaient déjà été relevées dans l'enquête de la DEvAP (« *prise en charge des demandes par le personnel administratif plus facilitées, refuser ou ne pas honorer certaines responsabilités* »)[36].

[36] Enquête DEvAP / Humano Modo, 2023, p. 25.

Cette situation contribue à accentuer les déséquilibres existants. Un enseignant-chercheur a notamment confié à la mission avoir dû continuer à assumer certaines de ses responsabilités administratives alors même qu'il se trouvait précisément en situation de Congé pour recherches et conversions thématiques (CRCT). De manière plus générale, l'absence de transparence dans l'organisation de la répartition des services entre enseignants constitue, dans plusieurs départements, un facteur de tension. Dans certains départements, les critères de répartition ne sont pas explicités, ce qui peut nourrir un sentiment d'injustice et de démotivation. L'absence de mécanismes formalisés de régulation ou de suivi de la charge de travail rend difficile toute tentative de correction de ces déséquilibres.

3.4.2. Une organisation de la formation caractérisée par des contraintes pédagogiques et d'évaluation inédites

Au-delà de la seule charge administrative, les difficultés exprimées par les équipes de l'UMPV apparaissent étroitement liées aux modalités d'organisation des enseignements et des évaluations. Les avis recueillis par la mission s'inscrivent dans la continuité d'analyses déjà anciennes. Ainsi, l'enquête conduite par la DEvAP entre 2018 et 2020 relevait que « *près de 60 % des répondants ont déclaré que les charges liées à l'organisation des enseignements, et à l'évaluation et l'accompagnement des étudiants ont augmenté* », et que « *des remarques négatives ont été formulées aussi bien lors des entretiens exploratoires que dans les commentaires libres du questionnaire pour pointer du doigt le poids des secondes évaluations dans la charge de travail* »[37].

La mission observe que le dispositif dit de « seconde évaluation » constitue une singularité de l'établissement, dont elle n'a pas identifié d'équivalent dans les autres universités françaises. Ce dispositif, initialement créé au début des années 2010 pour améliorer la réussite étudiante en L1 et étendu depuis à l'ensemble des niveaux, prévoit qu'à l'issue des évaluations de contrôle continu et des examens terminaux organisés en fin de semestre, l'ensemble des étudiants – y compris ceux ayant déjà validé leur semestre – puisse se présenter à une nouvelle série d'épreuves destinée à améliorer leur moyenne générale. La note obtenue lors de cette seconde évaluation se substitue alors, lorsqu'elle est supérieure, à la moyenne initialement acquise. Si ce mécanisme s'apparente formellement à une session de rattrapage, il s'en distingue toutefois par son caractère universel et non ciblé. Contrairement aux pratiques observées dans la plupart des établissements d'enseignement supérieur, la participation n'est pas limitée aux étudiants ajournés ou en situation d'échec.

Cette ouverture généralisée induit des contraintes organisationnelles particulièrement lourdes pour les composantes et les équipes pédagogiques. Dans la quasi-totalité des entretiens conduits par la mission, les personnels auditionnés ont souligné les effets de surcharge et d'usure professionnelle induits par ce calendrier évaluatif. Ces tensions apparaissent particulièrement marquées dans les formations à forts effectifs. Les enseignants-chercheurs décrivent notamment une concentration exceptionnelle des tâches entre les mois de décembre et de janvier : organisation des examens finaux du premier semestre, correction des copies dans des délais très contraints – souvent pendant la période des congés de fin d'année –, publication rapide des résultats, puis préparation et organisation de la seconde évaluation, alors même que les enseignements du second semestre ont déjà débuté. Le même système de double évaluation est organisé à l'issue du second semestre.

La mission relève par ailleurs que, contrairement à une session de rattrapage classique, les équipes administratives et pédagogiques ne disposent d'aucune visibilité fiable sur les effectifs réels de candidats à cette seconde évaluation. Cette imprévisibilité complique significativement l'organisation matérielle des épreuves (réservation des salles et amphithéâtres, mobilisation des personnels de surveillance, préparation et reprographie des sujets, correction des copies, etc.), d'autant que les UFR et départements disposent de marges de manœuvre limitées dans la définition des modalités d'organisation du dispositif piloté par les services centraux de l'établissement.

Il en résulte, sur une période particulièrement resserrée, la mise en œuvre de deux campagnes complètes d'examens à l'échelle de l'établissement en décembre / janvier, puis à nouveau en mai / juin, avec des conséquences directes sur la charge de travail des personnels enseignants, administratifs et techniques.

[37] Enquête DEvAP / Humano Modo, 2023, p. 13.

Plusieurs départements ont par ailleurs indiqué que la mise en place de la plateforme MonMaster avait accentué cette dynamique, certains étudiants de troisième année de licence, déjà titulaires de résultats satisfaisants, cherchant à optimiser leurs moyennes en vue de candidatures en master.

La mission constate que les difficultés liées à ce dispositif sont identifiées de longue date au sein de l'établissement. Elles avaient déjà été explicitement relevées dans l'enquête de la DEvAP précitée, qui faisait état d'un « *mécontentement lié à l'énergie devant être déployée pour les secondes sessions et la période des soutenance*s »[38], et qui recommandait de « *redéfinir le système de la deuxième évaluation (supprimer la deuxième évaluation, accès uniquement aux étudiants qui n'ont pas la moyenne, réduction du nombre de sessions sur la même semaine…)* »[39]. Le sujet est également régulièrement évoqué dans les instances de gouvernance, notamment au sein du conseil des études et de la vie universitaire (CEVU).

Pour autant, la mission observe qu'aucune remise à plat du dispositif n'a été engagée par l'établissement. Le maintien de la seconde évaluation apparaît principalement justifié par son soutien supposé de la part des organisations étudiantes. Si on peut comprendre l'attachement de ces dernières au principe de la seconde évaluation, la mission relève cependant qu'aucune évaluation objectivée du dispositif n'a été conduite, ni sous l'angle de son coût organisationnel et financier, ni même sous celui de son efficacité pédagogique. Aucun indicateur consolidé n'a notamment été produit concernant :

- le nombre réel d'étudiants se présentant à cette seconde évaluation ;
- la proportion d'étudiants améliorant effectivement leurs résultats ;
- les effets du dispositif sur la réussite étudiante ;
- les coûts induits en heures complémentaires, charges administratives et mobilisation des moyens logistiques.

L'intérêt pédagogique même du dispositif interroge par ailleurs la mission. La seconde évaluation étant organisée dans des délais extrêmement rapprochés de la publication des premiers résultats – quelques jours seulement –, les étudiants ne disposent pas matériellement du temps nécessaire pour reprendre de manière approfondie les enseignements concernés avant de composer à nouveau. Dans ces conditions, la valeur ajoutée pédagogique du dispositif apparaît difficile à établir.

La mission a enfin constaté une forte hétérogénéité des pratiques entre départements quant aux modalités des épreuves organisées dans le cadre de cette seconde évaluation. Dans certains cas, des épreuves orales de courte durée sont organisées quelques semaines seulement après les examens initiaux, alors même que leur résultat est susceptible de se substituer à une moyenne construite sur l'ensemble d'un semestre de contrôle continu. À l'inverse, plusieurs témoignages font état d'épreuves conçues avec un niveau d'exigence particulièrement élevé afin de limiter *de facto* le nombre de candidats. Ces disparités interrogent tant l'équité de traitement des étudiants que la cohérence académique globale du dispositif.

Dans ces conditions, la mission recommande que l'établissement conduise, dans des délais rapprochés, une évaluation objectivée du dispositif de seconde évaluation, portant à la fois sur ses effets pédagogiques, ses impacts organisationnels et son coût en moyens humains et financiers. Cette analyse devrait notamment permettre de mesurer la participation effective des étudiants, l'incidence réelle du dispositif sur la réussite et la progression des résultats, ainsi que les charges induites pour les équipes pédagogiques et administratives. Au regard des conclusions de cette évaluation, la mission recommande à l'établissement d'engager une révision du dispositif afin d'en rationaliser les modalités et d'en garantir la cohérence pédagogique. Dans l'hypothèse où l'utilité et l'efficacité du mécanisme ne pourraient être objectivement établies, la mission estime que le maintien du dispositif devra être interrogé.

Recommandation n° 9 (établissement) : Mener une évaluation objectivée du dispositif dit de « seconde évaluation », portant à la fois sur ses effets pédagogiques, ses impacts organisationnels et son coût en moyens humains et financiers, afin de mesurer la participation effective des étudiants, l'incidence réelle du dispositif sur la réussite et la progression de leurs résultats, ainsi que les charges induites pour les équipes pédagogiques et administratives.

[38] Enquête DEvAP / Humano Modo, 2023, p. 18.
[39] *Ibid.*, p. 33.

3.4.3. Une organisation de la recherche insuffisamment structurée, marquée par une faible mutualisation des fonctions d'appui et une politique d'appels à projets internes à analyser

La mission constate que l'organisation de la recherche à l'UMPV demeure fortement éclatée entre les unités de recherche, au détriment d'une structuration plus intégrée des fonctions d'appui à l'échelle de l'établissement. Cette organisation limite les capacités de mutualisation des compétences administratives et financières, fragilise la continuité du service en cas d'absence ou de départ d'agents, et nuit à la professionnalisation des fonctions support de la recherche.

L'université compte en effet un nombre important d'unités de recherche couvrant un spectre disciplinaire large en lettres, langues, arts, sciences humaines et sociales. Dans ce contexte, la mission relève que les moyens administratifs apparaissent très majoritairement répartis au niveau des laboratoires eux-mêmes, selon une logique de proximité et de quotas théoriques, sans qu'ait véritablement été construite une politique de mutualisation des fonctions de gestion de la recherche, d'ingénierie de projets ou d'accompagnement financier et juridique.

Les personnels administratifs affectés dans les unités de recherche ont fréquemment fait état, au cours des entretiens conduits par la mission, d'un sentiment d'isolement professionnel et d'un manque de reconnaissance de leurs spécificités métiers. Plusieurs gestionnaires ont indiqué exercer leurs fonctions sans collectif de travail structuré, avec des possibilités limitées d'échanges de pratiques, de suppléance ou de montée en compétence. Cette situation favorise des organisations reposant fortement sur des compétences individuelles peu sécurisées, exposant certaines unités à des ruptures de fonctionnement en cas d'arrêt maladie, de vacance de poste ou de mobilité.

La mission observe également que cette fragmentation contribue à une forte hétérogénéité des pratiques administratives entre laboratoires, notamment en matière de suivi budgétaire, de gestion des contrats, de traitement des missions, de recrutement des contractuels ou d'accompagnement des projets financés. Plusieurs directeurs d'unités ont ainsi indiqué rencontrer des difficultés importantes pour sécuriser le pilotage administratif et financier de leurs activités, faute d'appui suffisamment structuré.

La mission relève par ailleurs que les moyens dégagés au titre du préciput des projets de recherche – notamment ANR et France 2030 – ne paraissent pas avoir été mobilisés de manière significative pour renforcer les fonctions mutualisées d'appui à la recherche à l'échelle de l'établissement. Or, ces ressources auraient pu constituer un levier de professionnalisation de l'ingénierie de projets, de consolidation des fonctions financières et contractuelles, ou encore de sécurisation des procédures d'accompagnement des unités.

La règle interne consistant à calibrer les moyens administratifs selon un ratio théorique d'« un gestionnaire pour dix enseignants-chercheurs » apparaît à la mission insuffisamment adaptée à la réalité des activités scientifiques et à la diversité des situations des laboratoires. Une telle approche quantitative ne prend notamment pas en compte :

- l'intensité variable de l'activité contractuelle des unités ;
- le nombre et la complexité des projets financés ;
- la multiplicité des partenariats ;
- les exigences croissantes liées aux financements compétitifs nationaux et européens ;
- ni les besoins spécifiques d'accompagnement des directions de laboratoire.

Cette logique de répartition statique des moyens semble avoir conduit à une fragilisation progressive de la direction de la recherche elle-même, dont plusieurs interlocuteurs ont souligné les difficultés de fonctionnement. La mission relève que certains directeurs de laboratoires se trouvent aujourd'hui confrontés à des situations de forte tension administrative sans solution pérenne identifiée, notamment lorsque les unités connaissent simultanément une hausse de leur activité contractuelle et une insuffisance de soutien gestionnaire.

Dans ce contexte, la mission estime que l'établissement gagnerait à engager une réorganisation plus structurée des fonctions support de la recherche, fondée sur une logique de mutualisation, de professionnalisation et de sécurisation des compétences administratives. Une telle évolution permettrait non

seulement d'améliorer la continuité et la qualité du service rendu aux unités, mais également de renforcer la capacité de l'établissement à accompagner le développement des financements compétitifs et des projets structurants.

La mission s'étonne par ailleurs des modalités de redistribution interne des moyens retenues dans le cadre de certains grands projets, en particulier le projet MIRANDA, lauréat en 2023 de l'appel à projets France 2030 « Excellence sous toutes ses formes » et doté d'un financement de 12,2 M€ sur dix ans. Alors même que les enseignants-chercheurs auditionnés expriment de manière récurrente leur lassitude face à la multiplication des logiques concurrentielles de financement sur projets, et à la charge administrative induite par les réponses aux appels à projets externes (notamment ANR), l'établissement a fait le choix de réallouer une partie des moyens obtenus au travers de nouveaux appels à projets internes. La mission relève que cette modalité de gestion, si elle peut répondre à un objectif de mise en concurrence et de sélection des initiatives, contribue également à reproduire en interne les mécanismes et les effets de fragmentation déjà largement dénoncés par la communauté universitaire.

La mission observe qu'aucune disposition réglementaire ni aucune obligation attachée au financement attribué dans le cadre de France 2030 n'imposait à l'établissement de procéder à cette redistribution des moyens sous la forme d'appels à projets internes compétitifs. Les modalités d'allocation des crédits relèvent, dans le respect de la convention conclue avec l'ANR et des objectifs scientifiques du projet, des choix de gouvernance et des marges d'organisation propres à l'établissement.

Dans ce contexte, la mission considère que l'établissement disposait de leviers lui permettant de privilégier des modalités de répartition plus directes et moins consommatrices de temps administratif pour les équipes de recherche, notamment par un fléchage des moyens vers les laboratoires, projets ou collectifs déjà identifiés dans le cadre de la candidature initiale. Le recours à des appels à projets internes conduit en effet à reproduire, à l'échelle de l'établissement, des procédures de mise en concurrence chronophages que les enseignants-chercheurs auditionnés identifient déjà comme un facteur important de surcharge administrative et de dispersion de l'activité scientifique.

Conclusion

La mission était saisie pour clarifier les faits tels que mentionnés dans la lettre ouverte de la présidente de l'UMPV. Il y a bien eu 4 suicides (deux enseignants-chercheurs et deux personnels BIATSS) et au moins une tentative de suicide, tous hors lieu de travail, ainsi qu'une crise cardiaque d'un personnel BIATSS sur son lieu de travail. Aucun de ces évènements graves n'a conduit à la mise en place d'une enquête voire même d'une analyse des causes de la part de l'établissement, même si des demandes ont été effectuées par les représentants des personnels lors des séances de la F3SCT. Aucun accident de travail n'a été déclaré en lien avec les drames mentionnés dans la lettre ouverte de la présidente.

L'étude documentaire des PV de la F3SCT mais aussi des registres santé et sécurité au travail ainsi que les auditions menées par la mission ont révélé néanmoins des situations avérées de souffrance au travail au sein de l'UMPV. La mission considère que ces situations s'expliquent non seulement par des conditions de travail dégradées qu'illustrent les faibles taux d'encadrement de certains départements mais également par une absence de régulation formalisée des relations sociales au travail. Ce contexte favorise les dérives à l'échelle des départements ou des UFR, ainsi que des logiques de substitution telle que la gestion individuelle des situations de conflit, traitées au niveau de la présidence sans rappel du cadre commun qui s'applique à tous.

La mission a également constaté une réponse de l'établissement aux questions de souffrance au travail qui manquait d'opérationnalité tant au niveau des personnels BIATSS que des enseignants-chercheurs.

La mission considère que la dynamique systémique des tensions constatées est renforcée par l'absence d'une stratégie formalisée en matière de santé et de sécurité au travail fondée sur une analyse de l'organisation du travail, des pratiques de gestion interne et de la politique des ressources humaines.

Enfin, l'état des lieux précis de la situation budgétaire appelle à réactualiser le cadre d'appui à la performance dans le cadre du prochain COMP avec un suivi infra-annuel par les services du rectorat, de manière à établir une trajectoire financière et humaine soutenable pour l'établissement.

La mission insiste ainsi sur trois axes d'amélioration :

- Traiter les signalements via une procédure claire, mettre en place des enquêtes systématiques en cas d'incident signalé et réaliser un audit RPS ;
- Partager avec la communauté la trajectoire financière de l'établissement, le schéma d'emplois qui en découle et s'assurer d'une organisation administrative alignée tenant compte des attentes des différentes parties ;
- Clarifier les compétences et prérogatives entre niveau central, UFR et départements et formaliser les mécanismes de régulation.





Marie-Dominique SAVINA | Guillaume TRONCHET | Pierre POQUILLON

Annexes

Annexe 1 : Lettre de saisine 41

Annexe 2 : [Partie non communicable (art. L. 311-1 s. du CRPA)] 43

Annexe 3 : Accidents de service, arrêts maladie et congés longue maladie (2019-2025)..... 44

Annexe 4 : Détail des demandes de protection fonctionnelle..... 46

Annexe 5 : Courrier de la Présidente Université de Montpellier Paul Valery à la demande de la mise en place d'un CRE..... 47

Annexe 6 : Trajectoire de la politique d'emploi de l'UMPV de 2025-2030..... 49

Annexe 7 : Organisation de l'Université UMPV..... 50

Annexe 8 : Exemple des attributions du directeur de département au sein de l'UFR3..... 51

Annexe 9 : Récapitulatif des attributions de responsabilité entre niveau UFR, conseil d'UFR et départements..... 54

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'ESPACE

Liberté
Égalité
Fraternité

Lettre de saisine

La Directrice du cabinet

Paris, le 29 JAN. 2026

Note à l'attention de
Madame Dominique Marchand,
Cheffe de service de l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche

Objet : Saisine de l'IGESR afin qu'elle conduise une mission d'analyse et d'évaluation sur la situation de l'Université de Montpellier Paul-Valéry.

Dans une lettre au Président de la République rendue publique, Mme Anne FRAISSE, présidente de l'Université de Montpellier Paul-Valéry depuis 2020, évoque plusieurs décès récents de personnels de son établissement qu'elle met en relation explicite avec les conditions de travail au sein de l'université, la situation budgétaire de celle-ci et, plus largement, les orientations et décisions de l'État en matière de financement de l'enseignement supérieur.

Ces affirmations, par leur gravité et leur portée publique, appellent un examen objectif, rigoureux et contradictoire.

Il s'agit de permettre une clarification indispensable des faits, des responsabilités et des enchaînements causaux éventuels, dans l'intérêt de l'ensemble de la communauté universitaire.

Il conviendra d'apprécier ces éléments au regard des responsabilités respectives de l'État et de l'établissement, notamment en matière de santé, de sécurité et de condition de travail des personnels conformément au 7° de l'article L.712-2 du code de l'éducation.

C'est pourquoi je souhaite saisir l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche afin qu'elle conduise une mission d'analyse et d'évaluation sur la situation de l'Université de Montpellier Paul-Valéry et formule, le cas échéant, toute recommandation utile.

.../...

Ministère chargé de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace
Cabinet du Ministre
21 rue Descartes
75231 Paris Cedex 05

Il apparaît nécessaire de disposer d'éléments factuels et documentés permettant :

- en actualisation de la mission IGESR de 2023, d'établir un état des lieux précis de la situation budgétaire, entenant compte des choix effectués par l'établissement en matière d'offre de formation et de recherche, des effectifs étudiants comme de personnels, et de l'organisation du travail à l'Université de Montpellier Paul-Valéry sur les dernières années ;

- d'apprécier s'il existe, ou non, un lien de causalité direct ou indirect entre les évènements dramatiques mentionnés par la présidente de l'Université et la situation financière de l'établissement, les conditions de travail ou les politiques publiques conduites par le ministère.

- de proposer si cela est nécessaire toutes les mesures conservatoires nécessaires à la sécurité et à la santé des personnels.

Compte-tenu de la situation décrite par la présidente dans sa lettre, votre rapport est attendu pour le 30 avril 2026.

Pauline PANNIER

[Partie non communicable (art. L. 311-1 s. du CRPA)]

Annexe 3

Accidents de service, arrêts maladie et congés longue maladie (2019-2025)

Évolution du nombre d'agents fonctionnaires ayant eu au moins un jour de congé de longue maladie

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
BIATSS	0	4	5	5	8	2	8
Enseignants	1	5	2	1	0	1	2

Évolution du nombre d'agents fonctionnaires ayant eu au moins un jour de congé de longue durée

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
BIATSS	3	4	6	5	7	7	6
Enseignants	0	3	3	2	1	1	1

Évolution du nombre d'ANT ayant eu au moins un jour de congé de grave maladie

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
BIATSS	0	0	0	0	1	0	0
Enseignants	0	0	1	1	2	0	1

Accidents du travail depuis 2021 – personnels BIATSS (état au 18 février 2026)

Affectation	**Accident de service**		**Accident de mission**		**Accident de trajet**		**RECHUTE Accident de service**		**Total général**	
statut	**TITUL**	**CONT**	**TITUL**	**CONT**	**TITUL**	**CONT**	**TITUL**	**CONT**	**TITUL**	**ANT**
DAJI						1			0	1
DES					1	1			1	1
DIVEP					1				1	0
DMG	1				2	1			3	1
DPMI	1					1			1	1
DRED	1	1				1			1	2
DRIF									0	0
DRRH	1	1			2				3	1
DSIN					1				1	0
DTES		1							0	1
ITIC									0	0
OP CAMPUS						1			0	1
PDGS					1				1	0

SCD	2	1			1				3	1
SCDI					1				1	0
SCUIO IP					1				1	0
SUMPPS						1			0	1
UFR 1	1				1	2			2	2
UFR 2					1				1	0
UFR 3					3				3	0
UFR 4									0	0
UFR 5					1	1			1	1
UFR 6									0	0
Total général	7	4	0	0	17	10	0	0	24	14
										38

Accidents du travail depuis 2021 - personnels enseignants (au 17 février 2026)

composante	**accident de service**		**accident de mission**		**accident de trajet**		**RECHUTE Accident de service**		**Total général**	
statut	**TITUL**	**ANT**	**TITUL**	**ANT**	**TITUL**	**ANT**	**TITUL**	**ANT**	**TITUL**	**ANT**
DRIF		1							0	1
ITIC	1		1		1				3	0
UFR 2	2	1			2	1	1		5	2
UFR 3				1	3				3	1
UFR 4					1				1	0
UFR 5	1				4				5	0
UFR 6	1				1				2	0
Total général	5	2	1	1	12	1	1	0	19	4
										23

Annexe 5

Courrier de la Présidente Université de Montpellier Paul Valery à la demande de la mise en place d'un CRE

La Présidente de l'Université de Montpellier Paul-Valéry

À

Madame la Rectrice de Région Académique Occitanie, Rectrice de l'Académie de Montpellier, Chancelière des universités

Montpellier, le 09 avril 2026

Présidence

presidence@univ-montp3.fr

AF/Cabinet de la Présidence
n°1456

Université de Montpellier
Paul-Valéry

Route de Mende
34199 Montpellier Cedex 5
www.univ-montp3.fr

Objet : Conditions de retour à l'équilibre (CRE)

Madame la Rectrice,

Mon université est passée en CRE et je dois vous fournir des éléments de retour à l'équilibre, exercice impossible dans le temps et les conditions imparties, et surtout sans le rehaussement de notre dotation pour charges de service public.
Les dépenses de fonctionnement de l'établissement sont de 12,9M€, la dotation de fonctionnement qui nous est attribuée par l'État est de 8M€.
Les dépenses de masse salariale sont de 2,2M€ supérieures à la dotation de l'État pour le plafond 1 (98,3 M€ de subvention pour 100,5 M€ de dépenses).

Les dépenses d'investissement sont depuis des années réduites aux cas d'urgence comme cette année la non-conformité du SSI de Saint-Charles qui aboutira à une fermeture du site si nous n'y remédions pas (l'an dernier, c'était celui du site Boutonnet qui nous avait lâché). Et cela sans parler du problème majeur de sous-encadrement massif de l'établissement, principalement en enseignants-chercheurs (508 titulaires pour 23000 étudiants).
Le ministère a cependant décidé qu'il n'y avait pas de rééquilibrage ni de modèle d'attribution de la SCSP et que nous ne faisions pas partie des universités les plus en difficulté financièrement.
Cependant les chiffres des comptes financiers montrent très clairement que l'établissement est structurellement sous doté puisque face aux 7M€ qui manquent à la dotation d'État, nous ne pouvons mettre que les 1,8M€ de recettes vraiment libres d'emploi, correspondant aux frais d'inscription LMD des étudiants et qui devraient servir à prendre en charge la ligne investissement de l'établissement.
L'analyse de nos cycles budgétaires révèle une impasse structurelle, chaque exercice s'ouvre désormais sur un solde budgétaire déficitaire de presque 5 M€. Ce déséquilibre systématique, accentué par l'augmentation mécanique des charges de personnel et de fonctionnement, a été absorbé durant six ans par la consommation de la totalité de notre fonds de roulement.
En 2026, nous atteignons un point de rupture critique car l'équilibre ne sera maintenu qu'au prix d'un prélèvement sur nos crédits pluriannuels fléchés (PIA et autres appels à projets gagnés, et la CVEC) qui va servir à équilibrer notre budget annuel. Si un seul des critères retenus (critère Dizambourg) pour passer en CRE est au rouge en 2025, en 2026 les 3 seront en rouge pour le budget principal UMPV.
À cet égard, le rétablissement d'une pression salariale de 85% exigerait soit une réduction drastique de nos effectifs, soit un rehaussement de notre SCSP à hauteur des besoins réels.
Pour revenir à 85% de pression de la masse salariale sur les produits encaissables, il faudrait réduire de 4M€ cette masse salariale ou augmenter d'autant les recettes, c'est-à-dire de fait la dotation d'État. Pour que les 2 autres critères ne passent pas au rouge fin 2026, il faudrait un effort de 6M€ afin de maintenir notre fonds de roulement dans son état actuel.
Il est donc clair que nous passerons en PREF à la fin de l'année quels que soient nos efforts. Or ces efforts-mêmes sont extrêmement limités sur cette année puisqu'aucun des leviers d'action encore disponibles (frais d'inscription différenciés, capacités d'accueil, fermeture de formation, réduction du coût des formations) n'est applicable en 2026, avec des conditions d'inscription et des modalités de formation déjà votées.
Pour 2026, je peux donc vous présenter au BR1 une réduction de 1M€ de la masse salariale comportant la réduction de la campagne d'emploi votée initialement et budgétisée aux 5 postes de BIATSS déjà sur la plateforme ATRIA et aux 5 postes d'enseignants promis au fil de l'eau, dont nous pouvons discuter de la nature pour les réduire à un moindre coût. Pour le reste de la somme, il s'agit simplement d'un calcul encore plus juste de la dépense qui nous amènera à plus de 99% d'exécution de la dépense c'est-à-dire dangereusement proches des limites de paiement du dernier mois de salaire des personnels.
L'investissement de l'établissement est déjà entièrement fléché et doit être abondé de 110k€ pour le SSI de Saint-Charles.

Sur le fonctionnement, à ce stade de l'année et compte tenu de notre passage à SIFAC+ et de sa réouverture cette semaine, nous n'avons aucune visibilité sur les opérations programmées qui ne pourront pas se faire. Par ailleurs, les 3 plus gros services, Logistique, Patrimoine et Numérique, ont un taux d'exécution quasiment total maintenant.
Le BR1, par l'intégration de la totalité des recettes de la SCSP (actions spécifiques, compensation CAS Pension à 75% et PSC), ferait donc apparaître un solde budgétaire déficitaire de 9,2M€. Cette trajectoire confirme la fatalité technique de notre modèle : l'adossement de dépenses pérennes à des ressources qui ne le sont pas. Notre fonds de roulement, sollicité au-delà de ses limites, s'établira alors à un niveau négatif de -2,7M€. Si l'hypothèse d'une légère sous-exécution budgétaire en fin d'année permettra probablement d'ajuster facialement ce solde déficitaire autour de 7M€, cet équilibre ne sera qu'un artifice de clôture. Seule une revalorisation pérenne de la SCSP permettrait de réduire durablement ce déficit et de ramener la pression sous le seuil critique. Sans ce levier de recettes pérennes, l'épuisement de nos réserves rendra la préparation du budget 2027 mathématiquement impossible.
Il n'y a aucune autre possibilité pour l'année 2026 et il serait bon qu'étudiants et personnels, dont vous connaissez la vulnérabilité et les conditions de travail et de vie précaires, puissent terminer l'année universitaire sereinement comme c'est le cas depuis 2 ans, ce qui a maintenu l'équilibre fragile de notre établissement.
Pour la rentrée universitaire 2026/2027, les chiffres des vœux de Parcoursup et Mon master sont en augmentation ; notre seule marge de manœuvre est un contrôle accru de nos capacités d'accueil pour éviter leur dépassement. J'y veillerai avec attention, les consignes sont déjà données au service de la scolarité. J'ignore si ce taux de pression accru vous laissera des cas d'étudiants « sans fac » en L1, ce que nous avions évité jusque-là à Montpellier.

Pour 2027, voici les possibilités de réduction des coûts et augmentation des recettes :

- Baisser le coût de la nouvelle offre de formation : nous rentrons dans une nouvelle habilitation dont le coût est revu à la baisse (rééquilibrage des masters et des licences, diminution du coût des licences malgré la mise en place des enseignements obligatoires de transition écologique et sociétale et la préparation des concours d'enseignants). Le gain est estimé à 1800 HeTD, soit environ 100k€.

- Restreindre l'exonération des droits différenciés pour les étudiants internationaux non européens selon les modalités suivantes : paiement de la totalité des droits différenciés pour les primo-inscrits ou en cas d'échec, paiement réduit aux droits nationaux en cas de progression dans le cursus. En supposant que cette nouvelle mesure n'ait pas d'implication sur le nombre d'étudiants concernés qui s'inscrivent, c'est un gain d'environ 1,8M€ qui peut être espéré.

- Baisser les capacités d'accueil des L1 sur Parcoursup (en particulier les places ouvertes sur demande de l'État dont le financement a par la suite été retiré mais cela risque de relancer une polémique sur Parcoursup et les étudiants sans fac).

- Supprimer le campus connecté d'Agde, mais cela va plutôt à l'encontre des mesures de territorialisation de l'État.

- Mettre fin à la participation de l'Université à la CPGE partagée de Jules Guesde, ce qui vous amènerait sans doute à la fermer. Cela m'ennuierait compte tenu de la construction d'un grand établissement et de notre volonté de travailler en commun avec les lycées dans le cadre des études supérieures, en particulier dans les domaines des arts. Peut-être serait-il possible de réduire le coût en diminuant les options proposées.

En aucun cas toutes ces mesures cumulées ne pourront atteindre plus de 2,5M€, ce qui ne permettra pas la construction d'un budget équilibré pour 2027, d'autant que le maintien, même a minima, d'une campagne de création d'emplois enseignants-chercheurs et BIATSS reste indispensable dans la situation d'injustice et d'inégalité subie par notre université.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Madame la Rectrice, l'expression de mes respectueuses salutations.

La Présidente



Anne FRAÏSSE

ITIC	*INFORMATION ET COMMUNICATION*	3 456	30,8%	8 622,08	1 MCF	192	2 CDI 1 MCF 1 PRAG Béziers	960 192 384	1 MCF MIRANDA	192	1 MCF	192	6 510,08	2	5 376	49,6 %	384	53,0 %	1 PR	192	6 318,08	54,7 %	1 MCF	192	6 126,08	56,5 %	1 MCF	192	5 934,08	58,2 %	1 MCF	192	5 742,08	59,9 %	1 MCF	192	5 550,08	61,6 %	1 MCF	192	5 358,08	63,3 %		5 952	3 456	30,8%
	SCIENCES DU LANGAGE	8 256	71,0%	3 936,73	1 PR	192							3 744,73	1	8 448	72,7 %	0	72,7 %	2 PAST	192	3 552,73	74,3 %			3 552,73	74,3 %			3 552,73	74,3 %			3 552,73	74,3 %			3 552,73	74,3 %			3 552,73	74,3 %		8 640	8 256	71,0%
DRIF	DRIF	6 528	50,3%	12 586,75									12 586,75		6 528	50,3 %	0	50,3 %			12 586,75	50,3 %			12 586,75	50,3 %			12 586,75	50,3 %			12 586,75	50,3 %			12 586,75	50,3 %			12 586,75	50,3 %		6 528	6 528	50,3%
SAFCO	SAFCO	1 344	42,6%	1 933,51			1 PRAG DAEU	384					1 549,51		1 728	54,7 %	0	54,7 %			1 549,51	54,7 %			1 549,51	54,7 %			1 549,51	54,7 %			1 549,51	54,7 %			1 549,51	54,7 %			1 549,51	54,7 %		1 728	1 344	42,6%
	Total	**130 680**	**54,1%**	**135 074,42**									**124 034,42**	**21**	**140 760**	**58,6%**	**2 880**	**59,8%**			**121 538,42**	**60,8%**			**119 426,42**	**61,7%**			**117 122,42**	**62,7%**			**114 818,42**	**63,6%**			**112 514,42**	**64,6%**			**106 930,58**	**65,7%**		**152 664**	**130 680**	

Date de mise à jour
25/02/2026

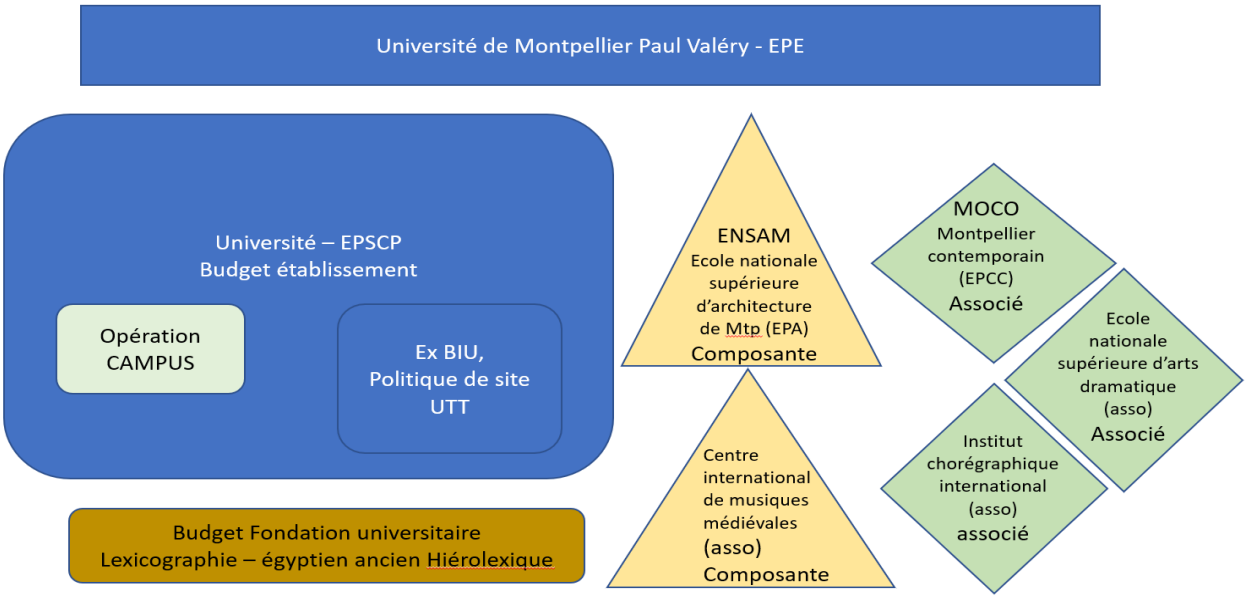
En vert ce qui a été fa
En vert ce qui a été f
En bleu-gris ce qui a ét
En vert ce qui est prévu en 2025
En bleu transformati
En orange transformation MCF en PR
En bleu redéploiment allemend vers 2 PAST
En gris transformatio
En bleu transformation ATER permanent er
En orange transformation MCF en PR (46.5)
En marron ATER en 2
En bleu transformation 1 Sd D* en MCF (AT
En mauve transfornation MCF en PRAG
En blanc ce qui n'a pa
En mauve transfornation PRAG en MCF (AT
Peut-être BOE sur CDD Anglais => report PRAG
En vert ce qui a été fait en 2023 (ATER en 2023, publication en 2024)
9 créations dont 2 A
En vert ce qui a été fait en 2023 (CDD 384 en 2023, publication en 2024)
En rouge transformation PAST en MCF associé (Maths, AES) / 2 CDD en CDI (InfoCom)
En violet transformation CDD en MCF
En plus : transformation vacations --> CDD hébreu

En mauve transformation PRAG en MCF

NB : il s'agit de la version correspondant à la campagne votée par le CA de décembre 2025
En janvier 2026 un CA exceptionnel a voté une version avec seulement 5 des 12 postes ci-dessus

entre 55% et 60%
entre 50% et 55%
moins de 50%

Organisation de l'Université UMPV



UFR 1	UFR 2	UFR 3	UFR 4	UFR 5	UFR 6	ITIC
Départements ○ Langues et littératures anciennes ○ Lettres modernes ○ Philosophie ○ Arts Plastiques ○ Cinéma, audiovisuel, nouveaux médias ○ Théâtre et spectacle vivant ○ Musique et musicologie ○ Psychanalyse	Départements ○ Etudes anglophones ○ Etudes germaniques ○ Etudes slaves ○ Etudes helléniques ○ Etudes chinoises ○ Occitan ○ Etudes hispaniques et hispano-américaines ○ Etudes lusophones ○ Langues romital-roumain ○ Langues de la méditerranée	Départements ○ Histoire ○ Géographie et Environnement ○ Biologie, écologie et environnement ○ Histoire de l'art et archéologie	Département ○ AES	Départements ○ Psychologie ○ Anthropologie ○ Sociologie	Départements ○ Maths info ○ Sciences de l'éducation ○ Formation des enseignants ○ EPS	Départements ○ Information et Documentation ○ Information et Communication ○ Sciences du langage

Annexe 8

Exemple des attributions du directeur de département au sein de l'UFR3

RI département Histoire, 2015	RI département géographie-aménagement, 2021	RI 2023 département Histoire de l'art et Archéologie
Article 9. Les missions du Directeur, du Directeur-adjoint et du Bureau sont les suivantes : - l'organisation des enseignements, - les tâches administratives déléguées par le Directeur de l'UFR - la proposition de la répartition du budget du Département. - Le Directeur représente le Département auprès de l'administration de l'UFR et auprès des autres Départements.	Article 12. Les missions du Directeur du département sont les suivantes : - il organise les enseignements ; - il assume les tâches administratives déléguées par le Directeur de l'U.F.R. ; - il propose la répartition du budget du département entre les sections ; - il peut, par délégation du Directeur de l'U.F.R., noter le personnel IATOS rattaché au Département.	3.5 – Attributions du directeur Le directeur du département : - a en charge l'administration du département, la politique pédagogique et l'organisation de la formation ; - a la responsabilité financière du département. - représente le département dans les instances de l'université, et hors de l'université. Il peut se faire représenter, en priorité par le directeur adjoint ; - sur proposition des responsables de filières, organise et valide l'affectation des services des titulaires, sous réserve des dispositions réglementaires, dans tous les enseignements, au sein du département ou dans les autres départements assurant des enseignements de cette discipline, relevant de la discipline concernée ; - atteste des propositions de services, des services faits, des frais de déplacement des vacataires, liés à ces services ; - encadre le travail des personnels administratifs et techniques, dans le cadre du service défini par le Responsable des Services Administratifs de l'UFR ; - instruit les demandes de postes IATOS au titre des filières de formation ; - assure la convocation aux assemblées de département par courrier électronique et en fixe l'ordre du jour ; - préside les assemblées du département ;

		- peut susciter des candidatures par appel d'offre, pour réaliser un certain nombre de tâches. Les candidatures retenues par le directeur pour avoir une délégation de gestion ou de représentation sont alors soumises à l'approbation de l'assemblée de département, hors urgence ponctuelle ; - a en charge la gestion courante du centre de documentation Charles Dugas ; - le directeur et le directeur adjoint siègent dans le Conseil de perfectionnement de la Licence d'Histoire de l'art et archéologie ; - propose au Directeur de l'UFR la liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice d'un allègement de charge et/ou d'une prime de charges administratives et/ou d'une prime de responsabilités pédagogiques.

Source : établi par mission à partir des RI des départements

		délibérations. Il prend toute décision nécessaire à la bonne marche de l'UFR, à charge d'en rendre compte au Conseil. Il peut recevoir délégation de signature de la Présidente de l'université pour les affaires concernant l'UFR.		chercheurs se répartissent sur une base disciplinaire dans des sections que regroupent les départements. Les départements de l'UFR adoptent leur règlement intérieur qui doit être approuvé par le conseil de l'UFR.

			* la proposition de composition des Commissions Pédagogiques d'admission et de VAP (validation des études, expériences professionnelles, et acquis personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur). 2. Valide le budget alloué et la répartition entre les centres financiers.	contribuent à la bonne marche de la composante, notamment en transmettant les informations auprès des enseignants de leur département.

			représentants du monde socioprofessionnel sont désignés sur proposition des Directeurs de Départements d'Enseignement et, le cas échéant, des Responsables de Mention de Masters, dans le respect des dispositions prévues par les statuts de l'université.	par une directrice ou un directeur élu(e) en son sein et gère les cursus relevant de sa responsabilité dans le cadre de ses parcours. Chaque réunion de département donne lieu à l'établissement d'un compte rendu qui doit être transmis à la direction de l'UFR pour information. Les directrices et/ou les directeurs de département contribuent à la bonne marche de la

				qui sont attribués à chacun d'eux par le Conseil de l'UFR. Les Directeurs de département contribuent à la bonne marche de la composante, notamment en transmettant les informations auprès des membres de leur département.

				bonne marche de la competence, notamment en transmettant les informations auprès des enseignants de leur département.