



Institut supérieur de
mécanique de Paris

Rapport Social Unique 2021

Service des Ressources Humaines

Rapport Social Unique	1
2021	1
EDITO	4
Point méthodologique.....	4
LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS.....	5
L'OCCUPATION DES EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT ET RESSOURCES PROPRES	5
1. FOCUS SUR LES EMPLOIS ETAT.....	6
2. FOCUS SUR LES EMPLOIS SUR RESSOURCES PROPRES	10
LES EFFECTIFS	11
LA CARRIERE	25
La mobilité des personnels	26
1.1. LES ARRIVEES	27
1.2. LES SORTIES.....	28
Les avancements.....	30
.....	31
2.1. LES AVANCEMENTS DE CORPS	31
2.1. LES AVANCEMENTS DE GRADE.....	32
Les concours et titularisations	33
3.1. LES CONCOURS.....	33
3.2. LES TITULARISATIONS.....	33
La durée d'activité à Supméca.....	34
LES REMUNERATIONS.....	36
LA MASSE SALARIALE.....	36
1. La masse salariale sur le budget de l'Etat (dotation de l'Etat).....	37
2. La masse salariale sur le budget ressources propres	38
LES PRIMES.....	39
1. La répartition des primes et indemnités	39
2. Les primes des enseignants-chercheurs, enseignants et contractuels de recherche	40
3. Les primes et indemnités des BIATSS.....	42
LA FORMATION	43
LA FORMATION CONTINUE	43
1. Les axes prioritaires définis pour 2021.....	43
2. Quelques chiffres clés de la formation.....	43
3. Le nombre d'agents formés par catégorie, sexe et typologie.....	45
4. Les dépenses de formation	47
LA SANTE ET LA SECURITE.....	48

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	48
1. Les agents à temps partiel.....	48
2. Les congés et absences.....	49
3. Les horaires fixes et variables.....	51
4. Le compte épargne temps.....	51
5. Le télétravail.....	52
SANTE, HYGIENE ET SECURITE	53
1. Le Comité Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail.....	53
2. Les équipiers sécurité.....	54
3. La médecine de prévention.....	55
4. Les absences au travail pour raison de santé.....	56
5. Les personnels en situation de handicap	58
POLITIQUE SOCIALE	60
LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL	60
1. Le comité technique	60
2. La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE).....	60
3. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCP-ANT)	61
LES CONSEILS CENTRAUX	62
1. Le Conseil d'Administration.....	62
2. Le Conseil Scientifique (CS)	63
3. Le Conseil de laboratoire.....	63
4. Le Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU)	63
5. Le Comité de Direction	64
6. Le Comité de Pilotage Développement Durable et de la responsabilité Sociétale des Etablissements (COPIL DDRSE)	64
ACTION SOCIALE ET VIE ETUDIANTE	65
1. La restauration	65
2. Les associations du personnel et des étudiants.....	65
3. Les prestations sociales.....	65

EDITO

Créé par la loi du 12 Juillet 1977, le Bilan Social a pour objectif général de disposer d'un document synthétique d'informations sociales sur notre établissement.

C'est la dixième édition qui est présentée ici.

Le bilan social de l'Institut supérieur de mécanique de Paris – SUPMECA, contient un grand nombre de données chiffrées qui alimentent nos réflexions et travaux. Les performances sociales et de service public de notre établissement y sont décrites.

Il doit être considéré comme un outil de travail au service de notre amélioration continue.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

Pr Philippe GIRARD
Directeur Général

Point méthodologique

Période prise en compte : L'ensemble des données est exprimé pour l'année civile 2021. Pour certaines thématiques, la date d'observation est fixée au 31 décembre 2021.

Sources : La majorité des données « Ressources Humaines » ainsi que les données relatives à la formation sont extraites du logiciel VIRTUALIA RH. Les données en lien avec la masse salariale et les heures complémentaires sont extraites du logiciel VIRTUALIA PAIE.

Choix des indicateurs : Le décret 2020-1493 du 30/11/2020 relatif à la base de données sociale et au rapport social unique définit les indicateurs devant être mentionnés dans ce document. Toutefois, tous n'ont pas été retenus car non pertinents compte tenu de la taille de notre établissement.

LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

L'OCCUPATION DES EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT ET RESSOURCES PROPRES

On distingue pour SUPMECA :

- ⇒ D'une part, un plafond d'emplois autorisés par l'état défini par corps (support ouvert au budget de l'Etat et délégué à l'établissement permettant la rémunération d'un fonctionnaire ou d'un non titulaire) ;
- ⇒ D'autre part, un ensemble d'emplois rémunérés par l'établissement et financés par les ressources propres de l'établissement.

Le suivi des emplois s'exprime en ETPT. Il correspond à l'ensemble des personnels de l'établissement rémunérés et en activité, en tenant compte de leur temps de travail.

Ce suivi mesure le potentiel effectif de travail au sein de l'établissement, pondéré en tenant compte de la présence des personnels au prorata temporis dans l'année.

A la différence des effectifs pris à un moment donné (au 31/12/2021), le chapitre sur les emplois traite de l'occupation pour l'année 2021 complète.

Catégorie d'emplois	Statut	Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global 2021
		En ETPT	En ETPT	En ETPT
EC-E-C-D	Titulaires	42.13	0	50.76
	CDI	2.29	1	
	CDD	2.71	2.63	
Total		47.13	3.63	
BIATSS	Titulaires	25.08	0	48,91
	CDI	12.61	0.5	
	CDD + apprenti	4.8	5.92	
Total		42,49	6.42	
TOTAUX		89.62	10.05	99,67

Tableau : Les emplois occupés en ETPT en 2021

L'exercice 2021 a connu :

- **Une occupation à hauteur de 99.58% des emplois sous plafond Etat** en raison d'un rompu de temps partiel et des vacances d'emploi.
- **Une baisse des emplois sur ressources propres de 33% sur les deux dernières années** (15,02 ETPT sur RP en 2019 contre 11.65 ETPT en 2020 et 10.05 ETPT en 2021) qui s'explique notamment par le report de l'emploi de deux doctorants contractuels sur 2021 et de vacances de postes sur budget ETAT ayant permis de basculer des postes Ressources propres temporairement.

1. FOCUS SUR LES EMPLOIS ETAT

Plafond d'emplois Etat au 31/12/2021 (nombre d'emplois attribués par l'Etat) :
90 emplois
(48 emplois d'enseignants et enseignants-chercheurs et 42 emplois BIATSS)

Après une augmentation du plafond d'emplois en 2017 suite à la création d'un poste de MCF au 01/06/2017, le plafond d'emploi reste stable depuis 2018.

Aucune transformation d'emplois n'a été demandée au Ministère lors de la campagne d'emplois 2021.

❖ Les enseignants-chercheurs et enseignants sous plafond Etat en ETPT

En 2021, la consommation des emplois alloués aux postes d'enseignants et enseignants-chercheurs pour le budget Etat est de **47.13 ETPT**. Ces emplois sont répartis de la manière suivante :

	Enseignants-chercheurs		Enseignants		Autres catégories de personnel		Global ETPT 2021
	homme	femme	homme	femme	homme	femme	
Titulaires	25	7,8	7,33	2	0	0	42,13
CDI	0	0	1,37	0	0,92	0	2,29
CDD	0,63	0	1	0	0,46	0,62	2,72
TOTAL	25,63	7,8	9,7	2	1,38	0,62	47,13

Tableau : Répartition des emplois alloués par l'Etat occupés par des enseignants et enseignants-chercheurs en 2021

A noter, en 2021 des postes d'enseignants-chercheurs et d'enseignants ont été occupés temporairement par un doctorant contractuel et des agents contractuels BIATS.

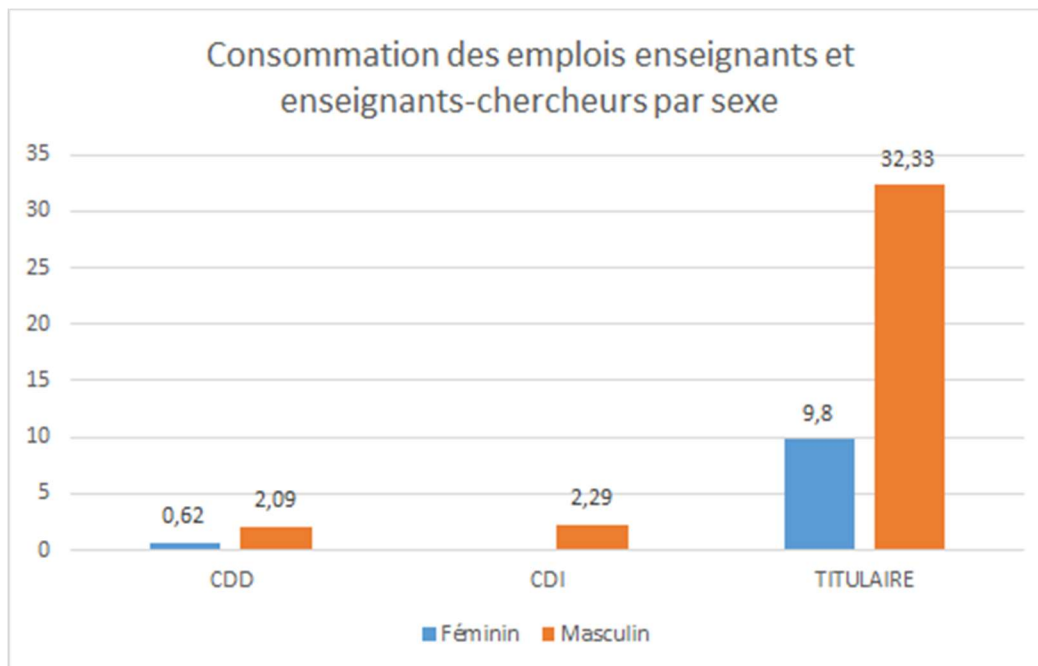


Figure : Consommation des emplois (en ETPT) enseignants et enseignants-chercheurs en 2021

Le personnel titulaire chez les enseignants et enseignants-chercheurs reste le plus représentatif, avec en tête la population masculine.

La population féminine reste moins représentée avec seulement 22,11% des postes sur l'ensemble de la population des enseignants et enseignants-chercheurs. On note toutefois une augmentation de la représentation féminine par rapport à 2020 (20,33%).



Figure : Répartition en ETPT hommes/femmes chez les personnels enseignants-chercheurs et enseignants en 2021

❖ Les BIATSS et assimilés sous plafond Etat en ETPT

En 2021, la consommation des emplois alloués au personnel BIATSS pour le budget état est de **43,49 ETPT**. Ces emplois sont répartis en ETPT de la manière suivante :

	DGS		IGR		IGE		ASI		SAENES		TECH		ADJAENE S		ATRF		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Titulaires		1		2	6,08	2	4	1	1	1	1	2		1	2	1	25,08
CDI			1,33	2,28	1	2,42		1			1	2		0,58		1	12,61
CDD			0,33	0,08		0,46					2,85	0,1				1	4,82
Total occupation en ETPT	0	1	1,66	4,36	7,08	4,88	4	2	1	1	4,85	4,1	0	1,58	2	3	42,51

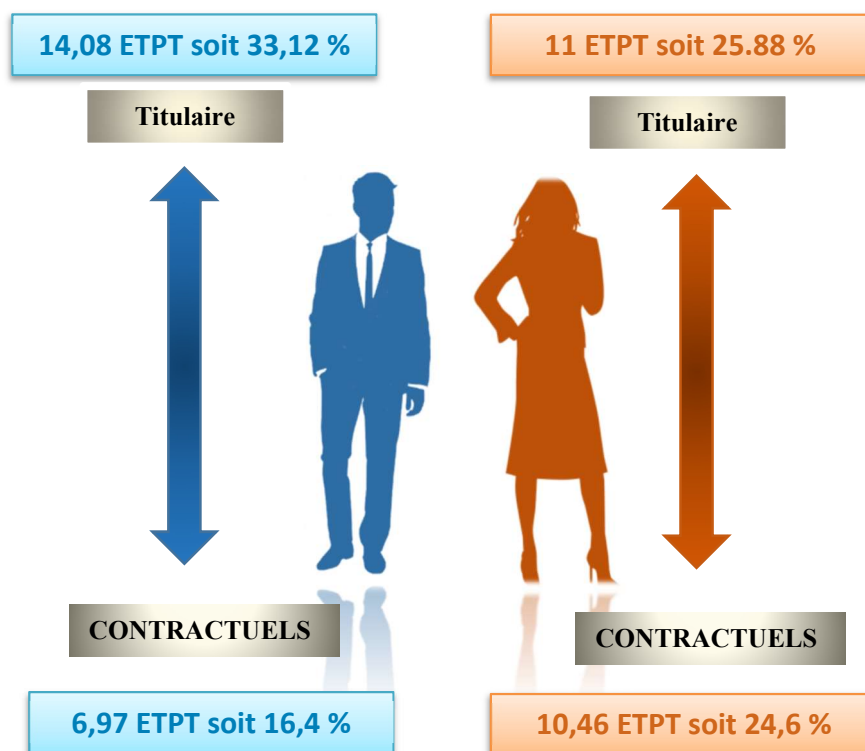
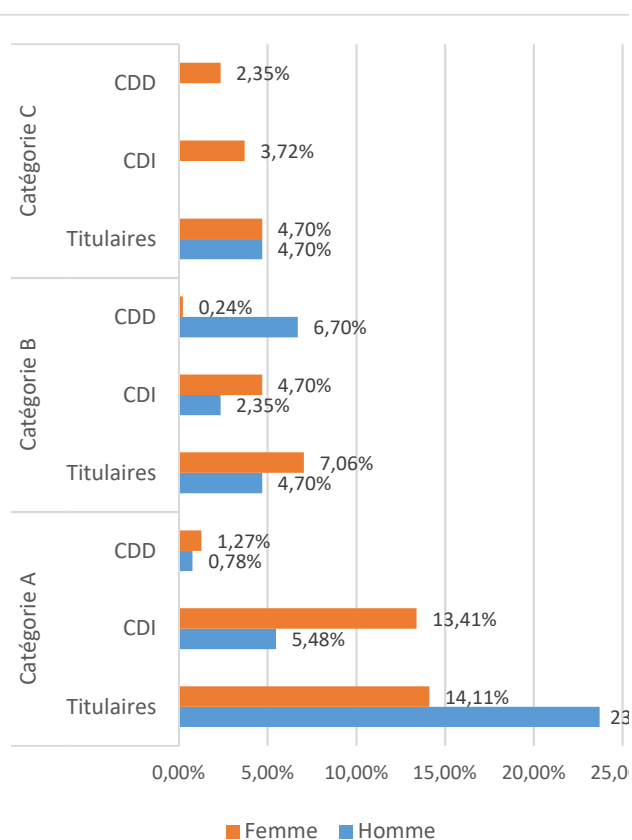


Figure : Consommation des emplois BIATSS par catégorie, BIATSS et sexe en 2021

Figure : Répartition en ETPT Homme / Femme chez les BIATSS en 2021

Le personnel titulaire chez les BIATSS reste le plus représentatif (59%), avec en tête la population masculine (33,12%). Sur l'ensemble des BIATSS (titulaires et contractuels), la population féminine est la plus représentée avec 51,56% des postes.

Synthèse des emplois sur plafond ETAT (Enseignants et BIATSS)

Les données suivantes permettent de comprendre l'occupation des emplois alloués par l'Etat, qu'il s'agisse d'un agent titulaire ou bien d'un agent contractuel.

Le personnel titulaire reste le plus représentatif (75%), et notamment la population masculine titulaire (51,8 %).

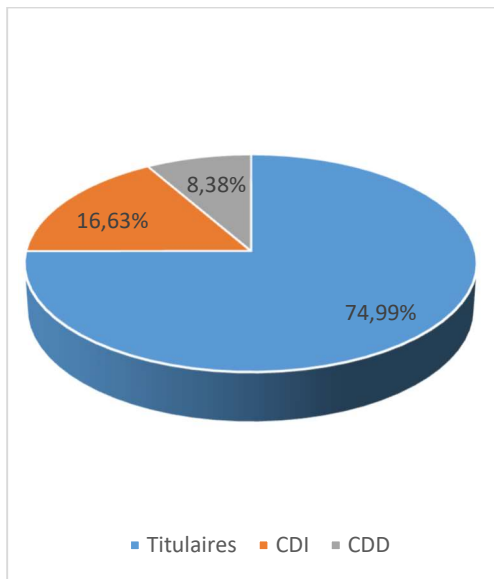


Figure : Synthèse en pourcentage Selon le type de contrat

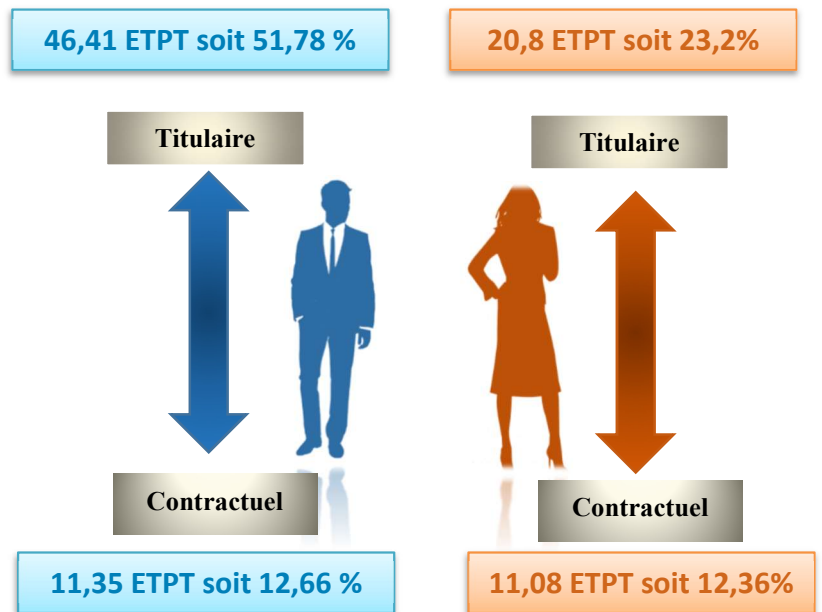


Figure: Répartition en ETPT H/F en 2021 des emplois ETAT

On note une baisse des effectifs des titulaires par rapport à 2020 en raison de départs d'agents titulaires au cours de l'année 2021 et d'agents en position de détachement.

2. FOCUS SUR LES EMPLOIS SUR RESSOURCES PROPRES

Plafond d'emplois sur ressources propres (votés au CA lors du budget rectificatif 2021) :
11,51 emplois
(4,84 emplois d'enseignants, contractuels de recherche, doctorants
et 6,67 emplois BIATSS)

❖ Les enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels sur ressources propres en ETPT

En 2021, SUPMECA dispose de 4,84 emplois de contractuels de recherche, de doctorants contractuels et d'enseignants sur ressources propres de l'établissement. Au 31/12/2021, on constate une consommation des emplois votés au Budget rectificatif de 75 % soit 3,63 ETPT en raison notamment du report de l'embauche de deux doctorants contractuels. Les emplois sont répartis comme suit :

	Doctorants		Contractuels de recherche		Direction		Global ETPT 2021
	H	F	H	F	H	F	
TITULAIRE	0	0	0	0	0	0	0
CDD	1,63	0	0	0	1	0	2,63
CDI	0	0	1	0	0	0	1
TOTAL	1,63		1		1		3,63

Tableau : Répartition des emplois en ETPT des enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels sur ressources propres en 2021

En 2021 les emplois sont occupés exclusivement par des hommes.

❖ Les BIATSS et assimilés sur ressources propres en ETPT

En 2021, SUPMECA dispose de 6,67 emplois de personnel BIATSS sur ressources propres de l'établissement. Au 31/12/2021, on constate une surconsommation des emplois votés au Budget rectificatif. Des agents contractuels BIATSS ont été installés sur des emplois initialement prévus pour des agents contractuels de recherche. Les emplois sont répartis comme suit :

	IGR		IGE		Technicien		ATRF		Apprentis		Global ETPT 2021
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
CDD	0,08	0	2,21	0,8	0	0	0	0,83	1	1	5,92
CDI	0	0	1	0	0	0	0,08	0,42	0	0	1,5
TOTAL	0,08		4,01		0		1,33		2		7,42

Tableau : Répartition en ETPT des emplois BIATSS sur ressources propres en 2021

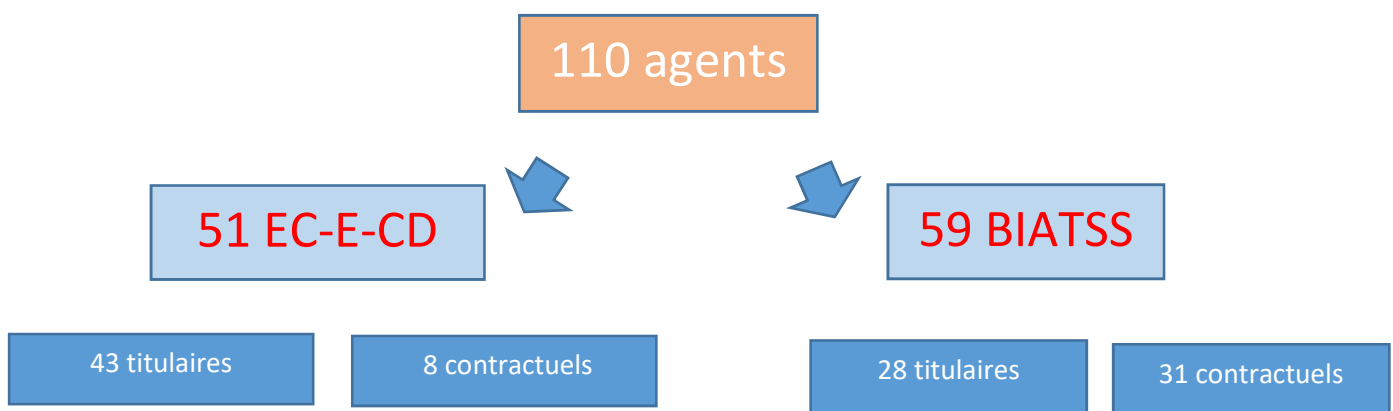
Les agents contractuels féminins occupent 41% des ETPT.

LES EFFECTIFS

Toutes les données de ce chapitre, relatives aux effectifs, concernent l'ensemble des agents de l'école en activité. Sont ainsi comptabilisés comme faisant partie des agents, l'ensemble des fonctionnaires (*titulaires ou stagiaires*) de l'établissement qui sont en position d'activité (*donc hors détachement sortant et disponibilité*) ou les agents contractuels (*sur budget état ou sur ressources propres*) et les apprentis qui avaient un contrat en cours, au 31 décembre 2021.

Dans ce chapitre, les effectifs sont relatifs aux fonctions exercées et non plus aux supports budgétaires. Les personnels vacataires ne sont pas comptabilisés dans les effectifs.

2.1. L'EFFECTIF GLOBAL



Au 31 décembre 2021, l'effectif des personnels de SUPMECA atteint **110 agents**, soit **46,36%** d'enseignants-chercheurs, d'enseignants, de doctorants contractuels et de contractuels de recherche et **53,63%** de personnels BIATSS.

Nous constatons une augmentation du nombre de personnels BIATSS par rapport au nombre d'enseignants-chercheurs, d'enseignants, de doctorants contractuels et de contractuels de recherche sur 2021.

On retrouve donc au 31.12.2021 :

- ❖ 39,1 % de titulaires d'enseignants – chercheurs et d'enseignants
- ❖ 7,27 % de contractuels d'enseignants – chercheurs et d'enseignants
- ❖ 25,45 % de titulaires BIATSS
- ❖ 28,18 % de contractuels BIATSS (en incluant les apprentis).

		Nbre d'agents au 31/12/2020	Nbre d'agents au 31/12/2021	Variation 2020/2021
EC-E-D-C	Titulaires	43	43	0%
	Contractuels	8	8	0%
S/total EC-E-D-C		51	51	0%
BIATSS	Titulaires	27	28	+3,70%
	Contractuels	23	29	+26,09%
APPRENTIS		2	2	0%
S/total BIATSS ET APPRENTIS		52	59	+13,46%
TOTAL		103	110	+6.80%

Tableau : Evolution des effectifs physiques entre 2020 et 2021

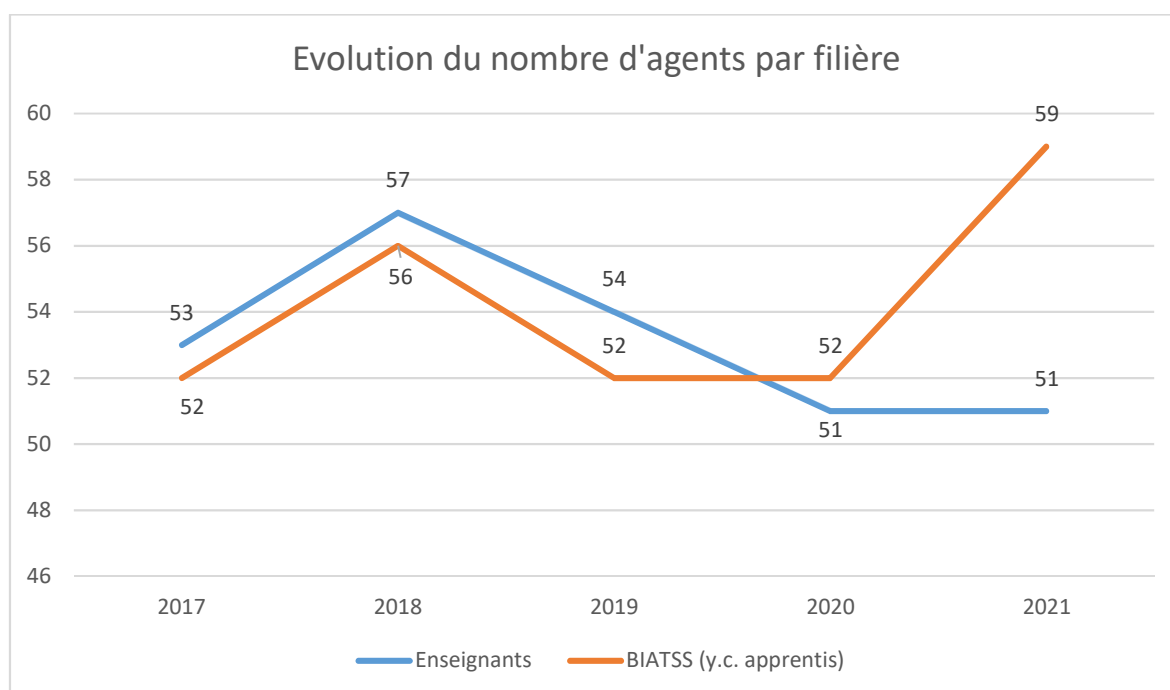


Figure : Evolution des effectifs physiques entre 2017 et 2021

Nous pouvons constater une baisse des effectifs pour la filière des enseignants et enseignants chercheurs entre 2017 et 2021 et une augmentation significative pour la filière BIATSS sur 2021.

Au sein de SUPMECA, sur les 110 agents, les hommes restent majoritaires avec une représentativité évaluée à 66,36% contre 33,64% pour les femmes. Les hommes sont toujours plus représentés chez les personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche.



Figure : Répartition Homme/Femme à SUPMECA au 31/12/2021

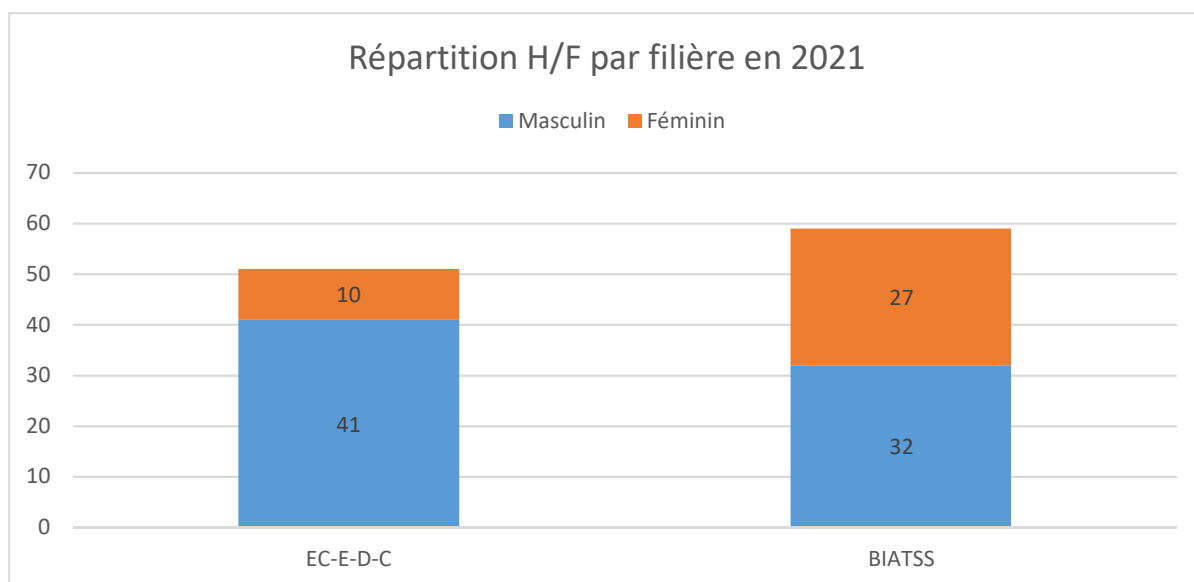


Figure : Répartition Homme/Femme par filière au 31/12/2021

Par rapport à 2020, nous constatons un taux d'évolution de 10,61% au niveau de la population masculine globale alors que le nombre de femmes est identique entre 2021 et 2020.

Pour la catégorie personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche, nous comptons une stabilisation du nombre de personnel entre 2020 et 2021 avec cependant une augmentation du personnel masculin à hauteur de 2,5% et une diminution du personnel féminin évaluée à -9.09%.

Pour la catégorie BIATSS, le taux d'évolution est d'environ 13,46%, ce qui indique une augmentation de 23,08% du nombre d'hommes et de 3,85% du nombre de femmes entre 2020 et 2021.

Ainsi, on peut conclure que :

- Le nombre d'hommes a augmenté dans la catégorie personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche et dans la catégorie BIATSS.
- Le nombre de femmes a diminué dans la catégorie personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche tandis que le nombre de femmes dans la catégorie BIATSS a légèrement augmenté entre 2020 et 2021.

2.2. LES EFFECTIFS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CERCHEURS, ENSEIGNANTS, CONTRACTUELS DE RECHERCHE, DOCTORANTS CONTRACTUELS

Corps	Dont titulaires		Dont contractuels		Effectifs	ETP 2020	ETP 2021	Variation ETP 2020/2021	% / population
	H	F	H	F					
PR	10	0	1	0	11	11	11	-	21,57%
MCF	15	8	0	0	23	24	22,8	-1,2	45,10%
PAST	0	0	1	0	1	0,5	0,5	-	1,96%
PRAG	7	2	3	0	12	8,5	11	+2.5	23,53%
PLP	0	0	0	0	0	1	0	-1	-
PRCE	0	0	0	0	0	1	0	-1	-
Prof ENSAM	1	0	0	0	1	2	1	-1	1,96%
Doctorants contractuels	0	0	2	0	2	1	2	+1	3,92%
Contractuels de recherche	0	0	1	0	1	0	1	+1	1,96%
TOTAL	33	10	8	0	51	49	49,3	+0,3	100,00
Variations N - 1	(-1)	(/)	(/)	(-1)	(/)				

Tableau : Répartition des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche au 31/12/2021

Le corps des MCF est le plus représenté dans la filière des Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Doctorants contractuels et Contractuels de recherche (**45.10%**). Les agents fonctionnaires (titulaires + stagiaires) sont plus nombreux que les agents contractuels (**44** agents fonctionnaires contre **7** agents contractuels).

51 enseignants-chercheurs, enseignants, contractuels de recherche, doctorants contractuels

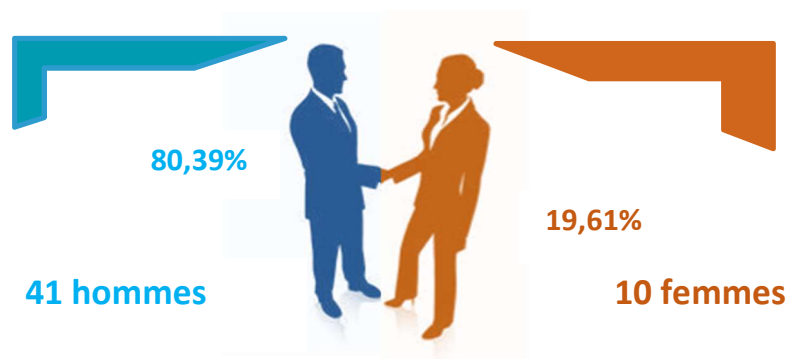


Figure : Répartition Homme/Femme des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, Contractuels de recherche et doctorants contractuels à SUPMECA au 31/12/2021

Les femmes sont minoritaires chez les personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Doctorants contractuels et Contractuels de recherche : elles ne représentent que **19,61 %** de l'effectif total. Nous constatons une légère augmentation des personnels enseignants-chercheurs et enseignants en 2021.

La section CNU chez les agents titulaires la plus représentée est celle de Mécanique, génie mécanique, génie civil (CNU 60).

Sections CNU	Maîtres de conférences		Professeurs d'université	
	H	F	H	F
Mathématiques appliquées (section 26)	1	0	0	0
Mécanique, génie mécanique (section 60)	10	5	8	0
Informatique, automatique, traitement du signal (section 61)	4	3	3	0

Tableau : Répartition des effectifs des enseignants-chercheurs par section CNU au 31/12/2021

Le taux de féminisation des enseignants-chercheurs est de 23,5%.

Au niveau national, la section CNU 60 compte 89,6% de PU de sexe masculin (ISAE-Supméca : 100%)

Au niveau national, la section CNU 60 compte 77,5% de MCF de sexe masculin (ISAE-Supméca : 67%)

Au niveau national, la section CNU 61 compte 88,4% de PU de sexe masculin (ISAE-Supméca : 100%)

Au niveau national, la section CNU 61 compte 78,6% de MCF de sexe masculin (ISAE-Supméca : 57%)

Disciplines	PRAG-ENSAM	
	H	F
Génie informatique	1	0
Ingénierie mécanique	6	0
Langues et littérature anglaises	0	1
Langues et littérature espagnoles	0	0
Economie et gestion	0	1
Science physique	1	0

Tableau : Répartition des effectifs des enseignants titulaires par discipline au 31/12/2021

Le taux de féminisation des enseignants est de 20%.

LES EFFECTIFS DES PERSONNELS BIATSS ET ASSIMILES

59 BIATSS et assimilés

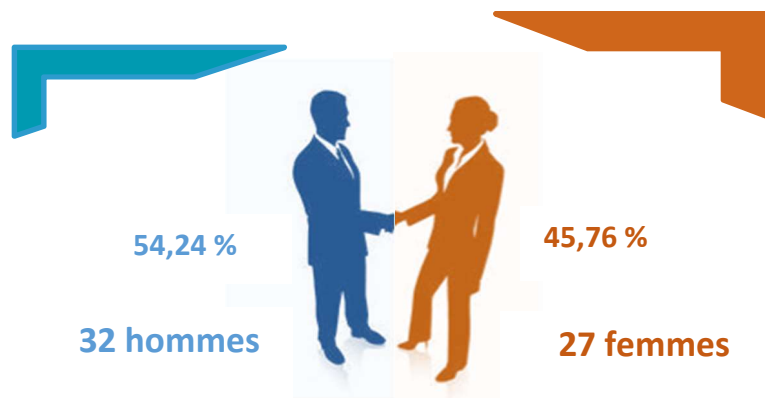


Figure : Répartition Homme/Femme des effectifs BIATSS et assimilés à SUPMECA au 31/12/2021

Contrairement à 2020 où l'on constatait une parité homme/femme, en 2021, on constate plus d'hommes que de femmes au sein de la population BIATSS.

Filière	Corps	Dont titulaires		Dont contractuels		ETP 2021	ETP 2020	Variations ETP 2020/2021	% / population
		H	F	H	F				
AENES	AC	1	0	0	0	0,2	0,2	-	1,69%
	DGS	0	1	0	0	1	1	-	1,69%
	SAENES	1	1	0	0	2	2	-	3,39%
	ADJAENES	0	1	0	1	2	1	1	3,39%
ITRF	IGR	0	2	3	2	7	7	-	11,86%
	IGE	7	2	7	3	19	17	2	32,2%
	ASI	4	1	0	1	6	5	1	10,17%
	TCH	1	2	4	4	11	8	3	18,65%
	ATRF	2	2	1	3	8	8	-	13,56%
Apprentis		0	0	1	1	2	2	-	3,39%
TOTAL		16	12	16	15	58,2	51,2	7	100
Variations N -1		(+2)	(+1)	(+4)	-	-			

Tableau : Répartition des effectifs BIATSS et assimilés et apprentis au 31/12/2021

En 2021, les corps des ingénieurs d'études (IGE) et techniciens sont les plus représentés chez les personnels BIATSS.

Dans la globalité, il y a plus d'agents contractuels (31) que d'agents titulaires (28).

Le nombre d'hommes est identique pour les agents contractuel (16) que pour les fonctionnaires (16), et il y a plus de femmes contractuelles (15) que de femmes fonctionnaires (12).

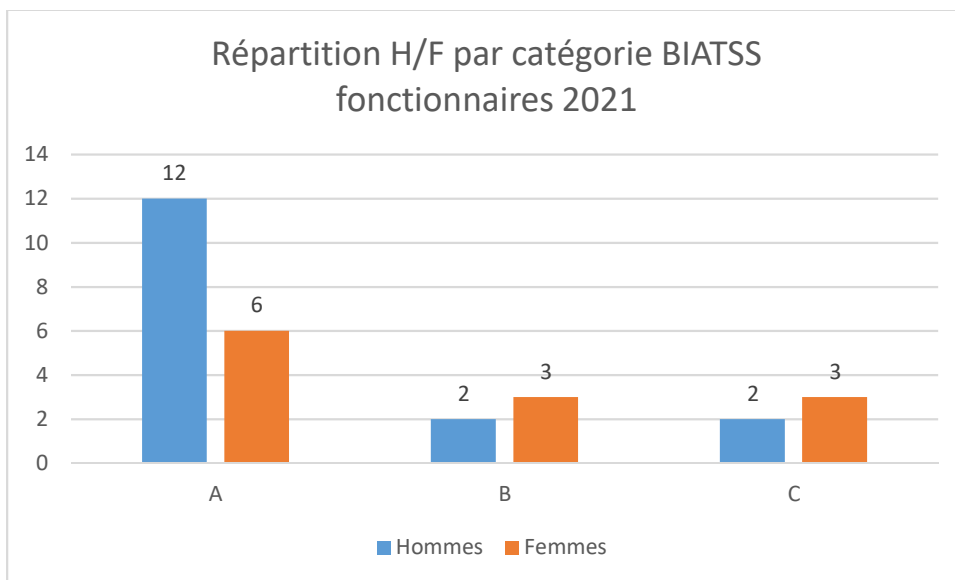


Figure : Répartition Homme/Femme des effectifs fonctionnaires BIATSS par catégorie statutaire au 31/12/2021

Le tableau ci-dessus donne la répartition des fonctionnaires BIATSS par catégorie hiérarchique et par sexe. Les hommes fonctionnaires de la filière BIATSS sont majoritaires dans la **catégorie A (75%)**. Les **catégorie B et C** comptent majoritairement des femmes.

	IGR		IGE		ASI		TECH		ATRF		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
B_ SCIENCES CHIMIQUES				1							1
C_ SCIENCES DE L'INGENIEUR		1	3		2						
E_ INFORMATIQUE		1	1								
F_ DOCUMENTATION			1				1				
G_ PATRIMOINE			1		1				2	1	
J_ GESTION ET PILOTAGE			1	1	1	1		2			

Tableau : Répartition des agents titulaires ITRF par branche d'activité professionnelle au 31/12/2021

Les agents titulaires de la filière AENES ne sont pas rattachés à des branches d'activité professionnelle, ce sont des personnels administratifs.

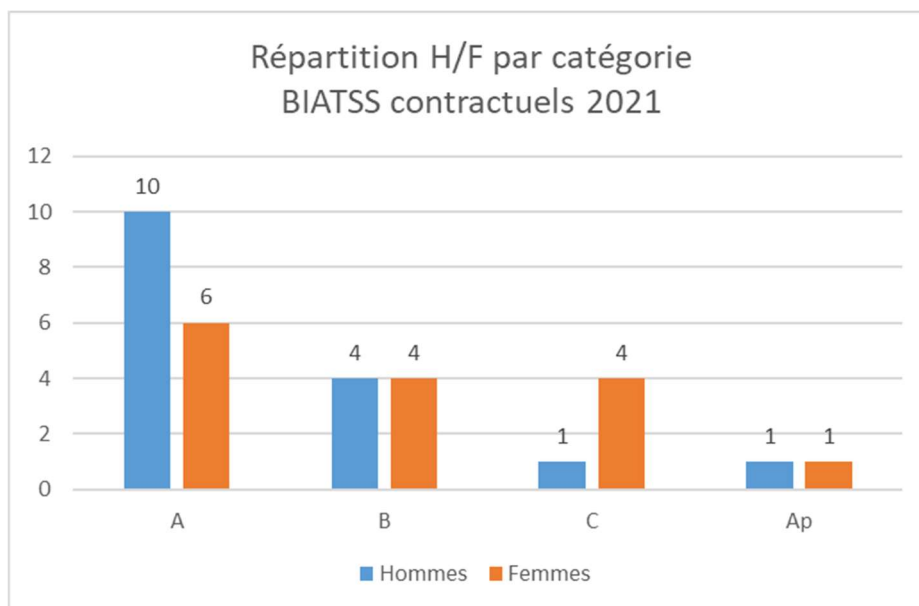


Tableau: Répartition des effectifs contractuels assimilés BIATS en 2021

Sur l'ensemble de l'effectif BIATSS contractuels, on approche la parité hommes (16)-femmes (15).

Type de contrat	Effectif 2020				Effectif 2021				Variation ETP 2020-2021
	H	F	Total	ETP	H	F	Total	ETP	
CDI	6	10	16	16	6	9	15	15	-1
CDD	3	4	7	7	10	6	16	16	9
Total	6	14	23	23	16	15	31	31	8

Tableau: Répartition Homme/Femme et évolution des effectifs contractuels BIATSS par contrat (CDD-CDI) entre 2020 et 2021

Au 31/12/2021, la proportion des hommes est presque paritaire au sein du personnel contractuels BIATSS : ils représentent 16 agents alors que les femmes représentent 15 agents.

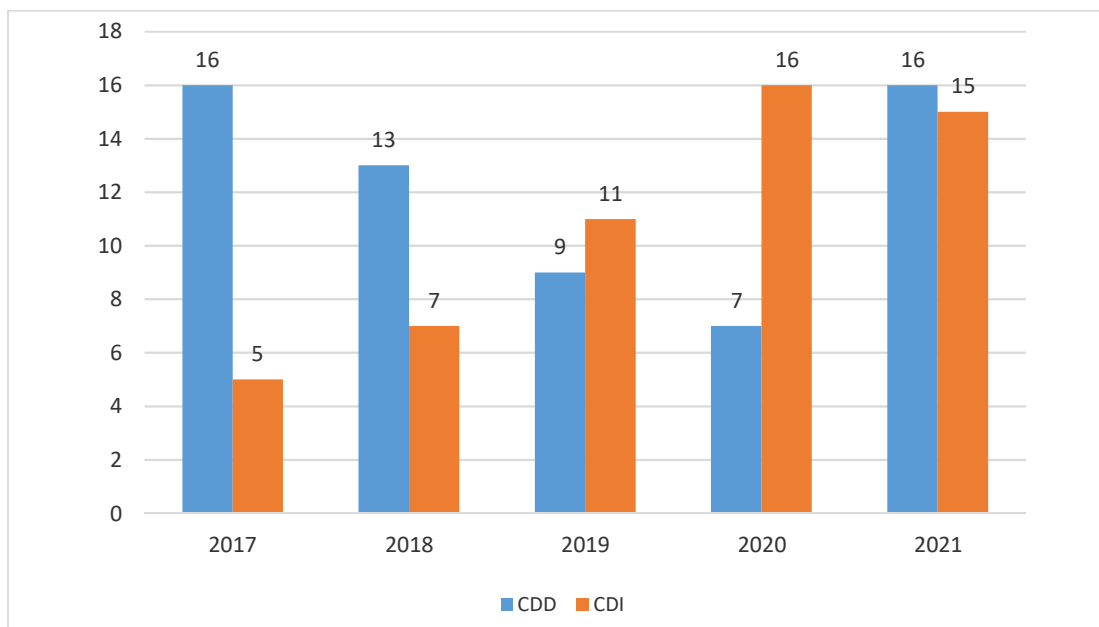


Figure: Evolution des effectifs contractuels assimilés BIATTS entre 2017 et 2021

Les agents contractuels BIATSS sont sous contrat à durée déterminée ou indéterminée. Au 31/12/2021, nous comptabilisons **15 agents BIATSS en CDD** et **16 agents en CDI**. Les contrats en CDD et CDI sont plus nombreux en 2021 avec un taux d'évolution à 34,8% par rapport à 2020.

BAP	CDI		CDD		Total	
	H	F	H	F	H	F
B_ SCIENCES CHIMIQUES				1	0	1
C_ SCIENCES DE L'INGENIEUR			2		2	0
E_ INFORMATIQUE	2	1	2		4	1
G_ PATRIMOINE	1		1		2	0
J_ GESTION ET PILOTAGE	3	8	5	5	8	13
Total	6	9	10	6	16	15

Tableau: répartition des agents contractuels BIATTS par BAP au 31/12/2021

LA REPARTITION GEOGRAPHIQUE PAR DOMICILIATION

Ci-dessous la répartition géographique (zone de résidence) de l'ensemble du personnel de SUPMECA en 2021 :

Site de Paris			
Département	Effectif	H	F
93	28	18	10
75	20	14	6
92	18	12	6
95	16	7	9
91	4	3	1
94	7	5	2
78	4	3	1
77	3	2	1
Province	10	9	1
Total	110	73	37

Au 31 décembre 2021, **une plus grande majorité** du personnel habite en Seine-Saint-Denis à hauteur de 25,45% suivi par Paris, à hauteur de 18,18%.

LA PYRAMIDE DES AGES

Dans cette partie, l'âge moyen correspond à la moyenne de l'âge des agents de SUPMECA.

L'âge médian est l'âge qui divise les agents de SUPMECA en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune, l'autre moitié est plus âgée.

❖ De l'ensemble du personnel

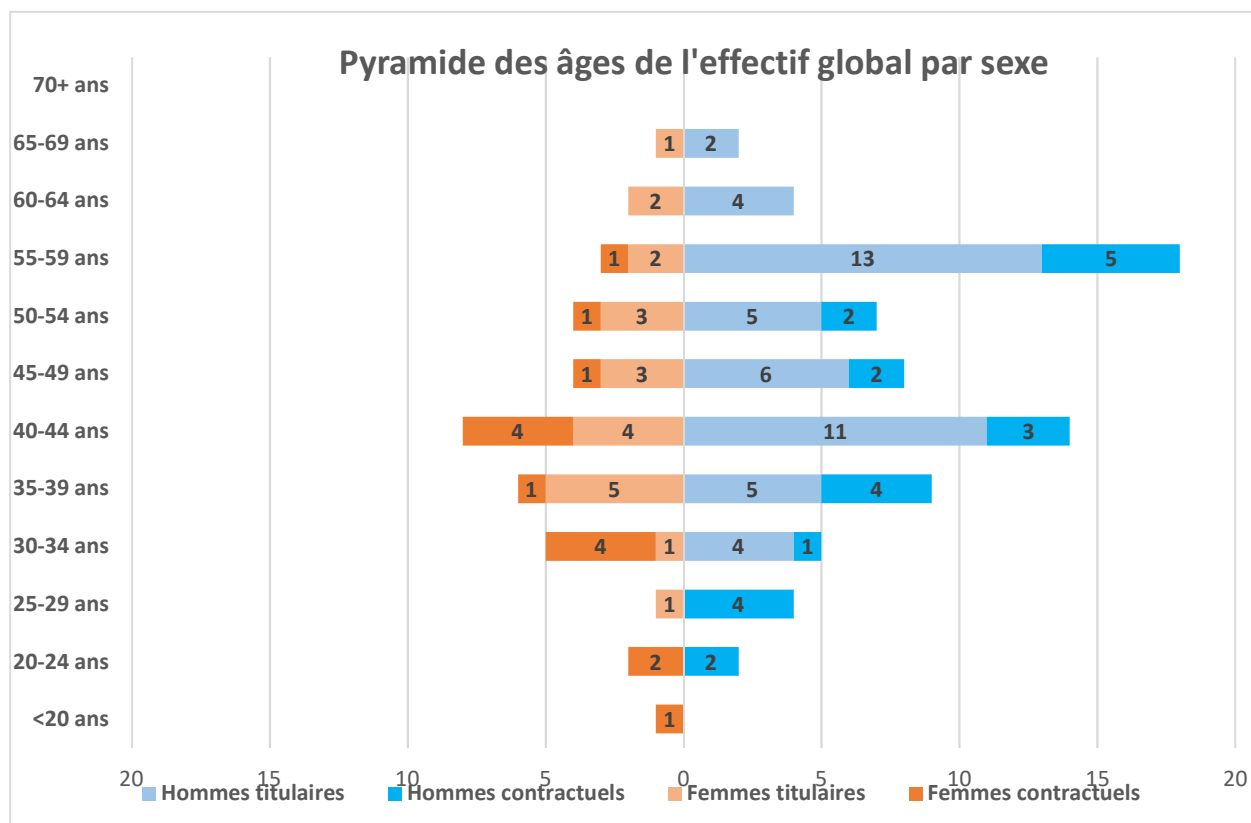


Figure : Répartition par tranche d'âge de l'ensemble du personnel (en personnes physiques) au 31/12/2021

	2020				2021			
	E-C, E, C, D		BIATSS		E-C, E, C, D		BIATSS	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Nb pers.	40	11	26	26	41	10	32	27
Age mini	26	29	27	20	26	29	24	21
Age maxi	68	54	59	66	68	54	60	66
moyen	46	39	44	43	50	39	43	42
médiane	45	38	44	41	50	39	43	42

Tableau : Age moyen et médian de l'ensemble du personnel au 31/12/2021 (personnes physiques)

Sur l'ensemble du personnel, l'âge moyen est de **45 ans** et l'âge médian est de **44 ans**.

Sur l'effectif total pour l'année 2021, la tranche des **40-44 ans** est la plus représentative avec **20%**, suivi de la tranche des **55-59 ans** avec **19,1%**, et les **35-39 ans** qui représente **13,6%**. En 2020, la tranche des 55-59 ans était la plus représentative à hauteur de 20% suivie de la tranche des **40-44 ans** avec **18%**, et les **35-39 ans** avec **17%**.

Pour la population BIATSS fonctionnaire, l'âge moyen est de 49 ans et 8 mois et l'âge médian est de 47 ans.

Type de population	Corps	Effectif 2021	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
BIATSS fonctionnaires	Catégorie A	18	47 ans et 2 mois	44	37	64
	Catégorie B	5	50 ans et 5 mois	47	41	60
	Catégorie C	5	57 ans et 10 mois	56	53	66

Tableau : Age moyen et médian des effectifs titulaires BIATSS par catégorie statutaire en 2021

Pour la population BIATSS contractuelle, l'âge moyen est de 38 ans et 8 mois et l'âge médian est de 40 ans.

Type de population	Corps	Effectif 2021	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
BIATSS Contractuels	Catégorie A	16	38 ans et 10 mois	40	24	55
	Catégorie B	8	36 ans et 4 mois	40	23	51
	Catégorie C	5	41 ans et 10 mois	45	21	58

Tableau : Age moyen et médian des effectifs contractuels BIATSS (hors apprentis) en 2021

Pour la population enseignante, l'âge moyen est de 46 ans et 11 mois et l'âge médian est de 47 ans.

Type de population	Effectif 2021	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
ENS Titulaires	43	46 ans et 10 mois	49	29	68

Tableau : Age moyen et médian des effectifs enseignants et enseignants chercheurs titulaires en 2021

Type de population	Effectif 2021	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
ENS Contractuels	8	47 ans et 4 mois	56	26	61

Tableau : Age moyen et médian des effectifs enseignants et enseignants chercheurs contractuels en 2021

2.3. LES APPRENTIS

Le contrat d'apprentissage d'une durée variant de 1 à 3 ans permet à un jeune de 16 à 25 ans révolus ayant satisfait à l'obligation scolaire de suivre une formation générale, technologique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle : cette qualification professionnelle est sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié (*définition INSEE*).

Ils sont encadrés par un tuteur d'apprentissage et perçoivent un salaire calculé en fonction de l'âge et du diplôme suivi.

Les apprentis disposent d'un contrat de droit privé.

Au 31/12/2021, nous comptabilisons 2 apprentis, en communication et en informatique.

LA CARRIERE

1. La mobilité des personnels.....	p. 26
1.1 Les arrivées.....	p. 27
1.2 Les sorties.....	p. 28
1.3 Les départs en retraite.....	p. 29
2. Les avancements.....	p. 30
2.1 Les avancements de corps.....	p. 31
2.2 Les avancements de grade.....	p. 32
3. Les concours et titularisation....	p. 33
3.1 Les concours.....	p. 33
3.2 Les titularisations.....	p. 33
4. La durée d'activité à SUPMECA.	p. 34

La mobilité des personnels

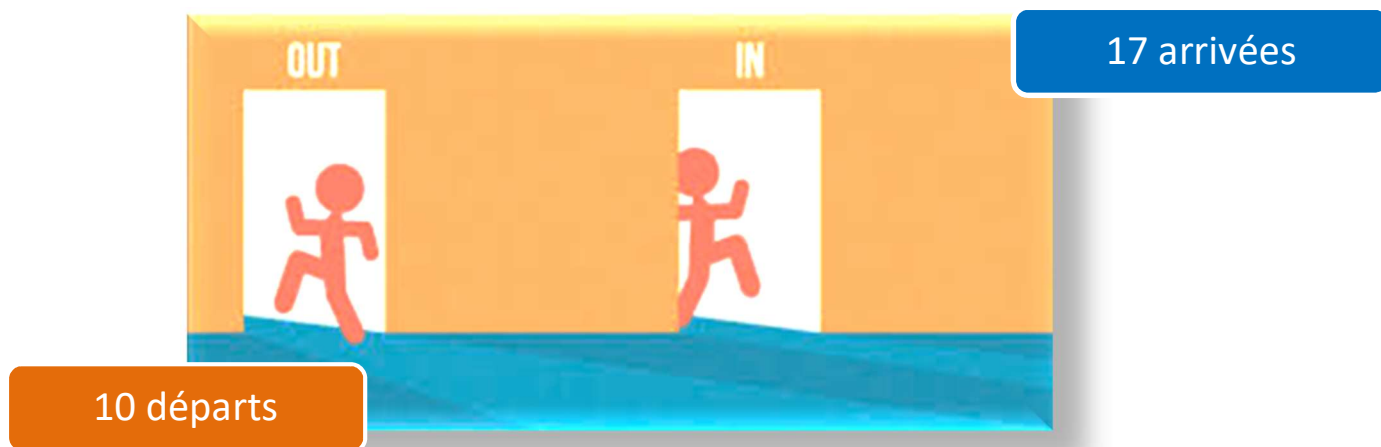


Figure 32 : Arrivées/Départs à SUPMECA au cours de l'année 2021

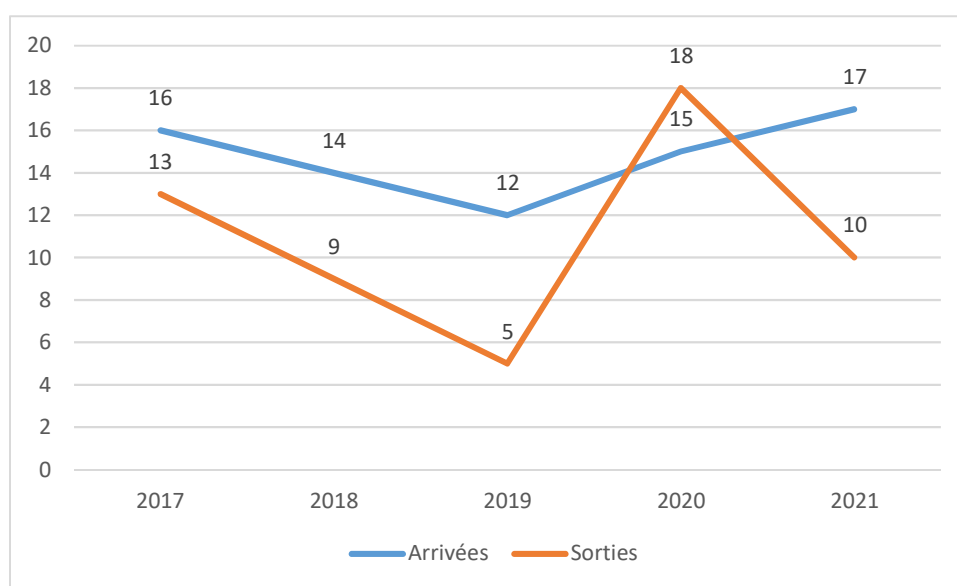


Figure : Nombres d'arrivées et de départs au cours des 5 dernières années à SUPMECA

❖ Le taux de rotation (turnover du personnel – hors apprenti)

Le taux de rotation fait référence à la rotation du personnel, au mouvement (entrées-sorties) des agents à SUPMECA. L'effectif total est égal à **110 en 2021**

Taux de sortie : 9 % = nombre de sorties/l'effectif total

Taux d'entrée : 15,45 % = nombre d'entrées/l'effectif total

Taux de rotation : 12,27 % = ((somme du nombre de sorties et d'entrées sur l'année 2021/2) / l'effectif total).

Une diminution du taux de rotation entre 2020 et 2021 est à constater, sachant qu'en 2020, le nombre de départs de personnel était supérieur au nombre d'arrivées. Le nombre de départs en 2021 a été divisé par 2.

Si un taux de rotation proche de zéro n'est pas forcément positif (risque d'immobilisme des agents), la plupart du temps, un taux faible est **synonyme d'efficacité et de bon climat social**.

La fidélisation du personnel permet de bénéficier sur le long terme d'un véritable effet d'apprentissage (les opérations, les processus sont réalisés mieux et plus vite) et une meilleure productivité.

1.1. LES ARRIVEES

Ce chapitre fait la synthèse des agents nouvellement recrutés à SUPMECA : les concours BIATSS et Enseignants pourvus par des personnels de SUPMECA (endo-recrutement) ne sont donc pas pris en compte (Voir chapitre 3.1 sur les concours).

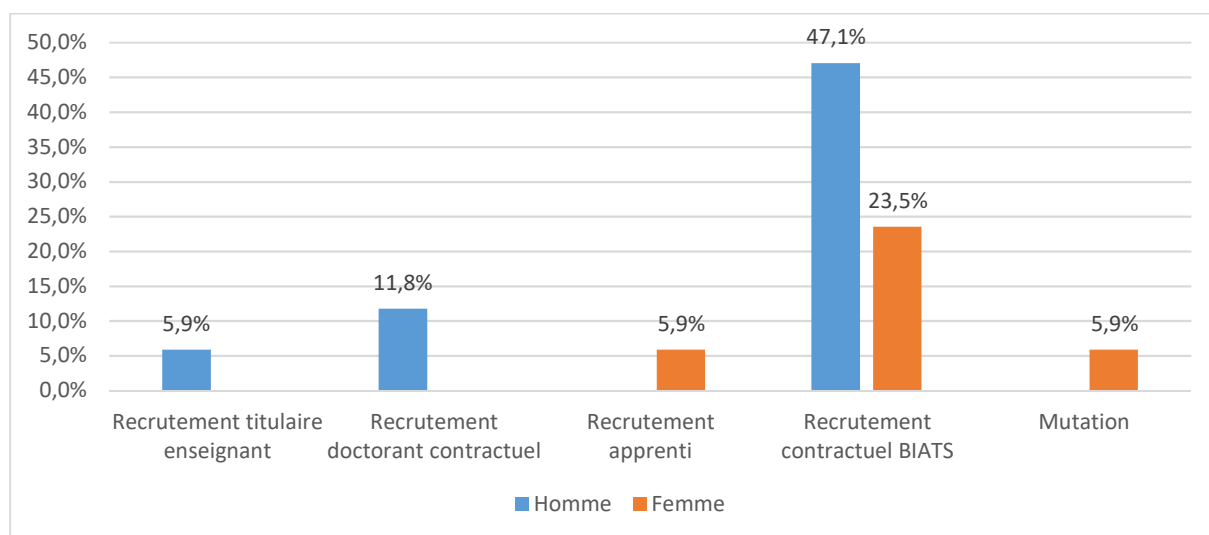


Figure : Poids des arrivées par nature et par sexe au cours de l'année 2021

		Personnels EC-E – D -C		Personnels BIATSS	
		H	F	H	F
ENTREES	Recrutement de titulaire	1			
	Recrutement sous contrat	2		8	4
	Recrutement apprenti				1
	Mutation				1
	TOTAUX	3	-	8	6

Tableau : Nombre d'arrivées par motif de recrutement en 2021

1.2. LES SORTIES

Ce chapitre fait la synthèse des agents partis en 2021, il y a eu 10 sorties temporaires et définitives.

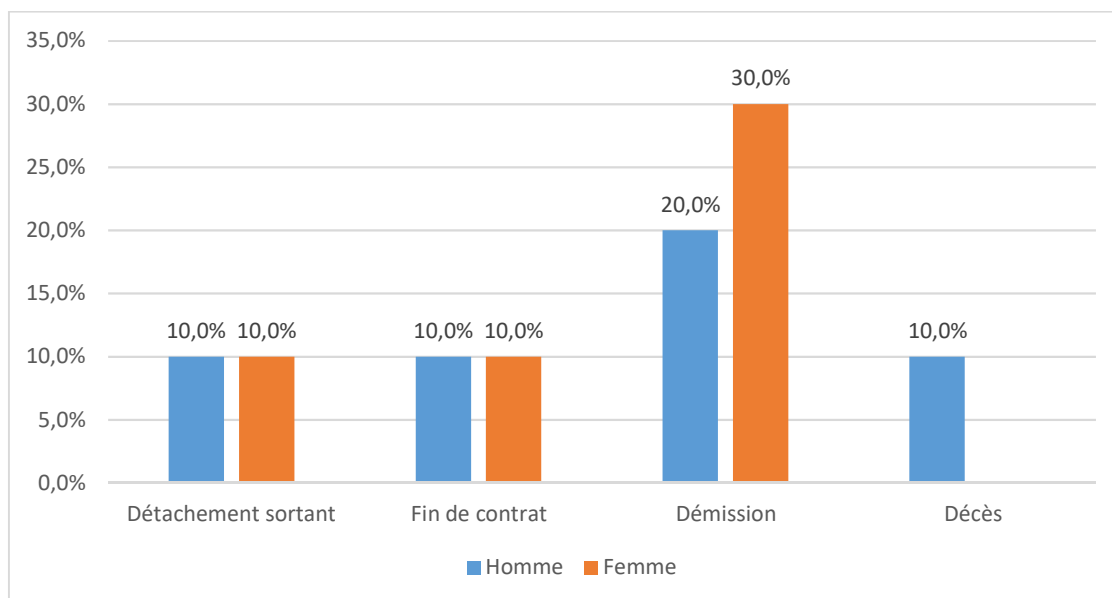


Figure : Poids des sorties par nature au cours de l'année 2021

		Personnels EC-E – D -C		Personnels BIATSS	
		H	F	H	F
SORTIES	Détachement sortant			1	1
	Fin de contrat	1			1
	Démission			2	3
	Décès			1	
	TOTAUX	1		4	5

Tableau : Nombre de sorties par motif au cours de l'année 2021

En 2021, il n'y a pas eu de départ en retraite.

	2021	2022	2023	2024
	60 ans et plus	60 ans et plus	60 ans et plus	60 ans et plus
Enseignants chercheurs	4	6	7	9
Enseignants	1	1	1	2
TOTAL	5	7	8	11

Tableau : Nombre de personnels enseignants-chercheurs et enseignants fonctionnaires atteignant l'âge de 60 ans et plus au cours des quatre prochaines années

	2021	2022	2023	2024
	60 ans et plus	60 ans et plus	60 ans et plus	60 ans et plus
AENES	2	3	3	3
ITRF	2	4	4	4
TOTAL	4	7	7	7

Tableau : Nombre de personnels BIATSS fonctionnaires atteignant un âge de 60 ans et plus au cours des quatre prochaines années

Il s'agit d'une projection des futurs départs en retraite, susceptible d'évoluer en fonction des demandes des agents.

Les avancements

Chaque corps ou cadre d'emplois comprend un ou plusieurs grades composés de plusieurs échelons. Au cours de leur carrière, les personnels titulaires bénéficient d'avancements d'échelon et éventuellement de grade. Les apprentis ne sont pas comptabilisés.

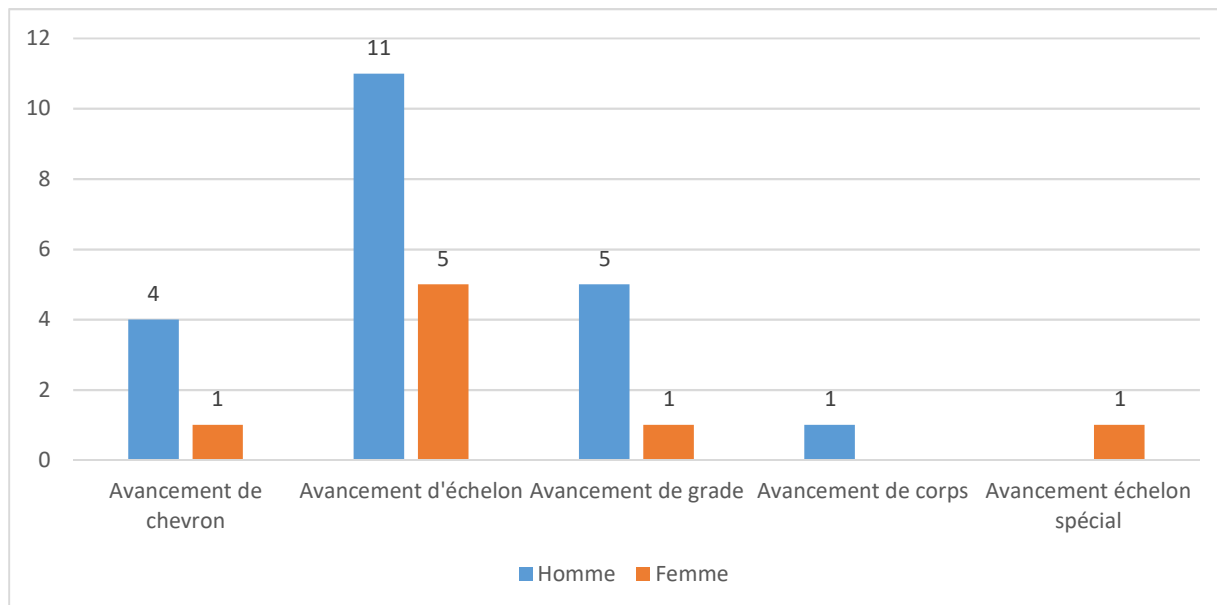


Figure : Avancements par motif en nombre d'agents fonctionnaires durant l'année 2021

En 2021, **40,85%** des agents fonctionnaires (29 agents sur 71 agents fonctionnaires au 31.12.21) ont bénéficié d'une évolution de carrière (avancement de grade et/ou avancement d'échelon ou chevron, classement suite à concours):

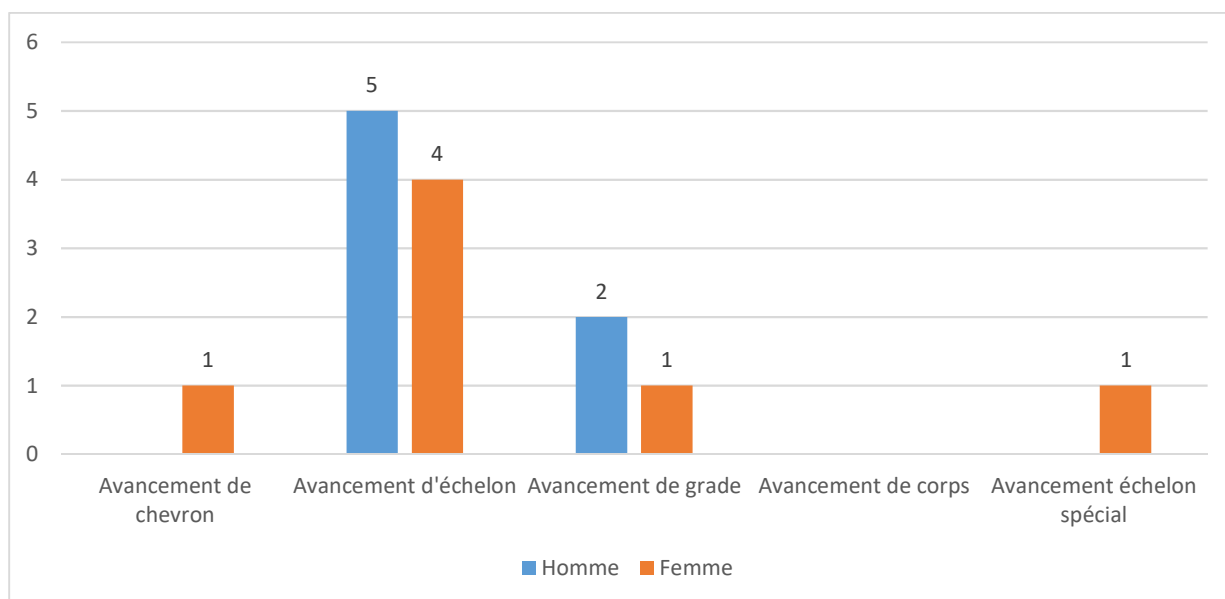


Figure : Evolution de carrière des BIATSS sur l'année 2021

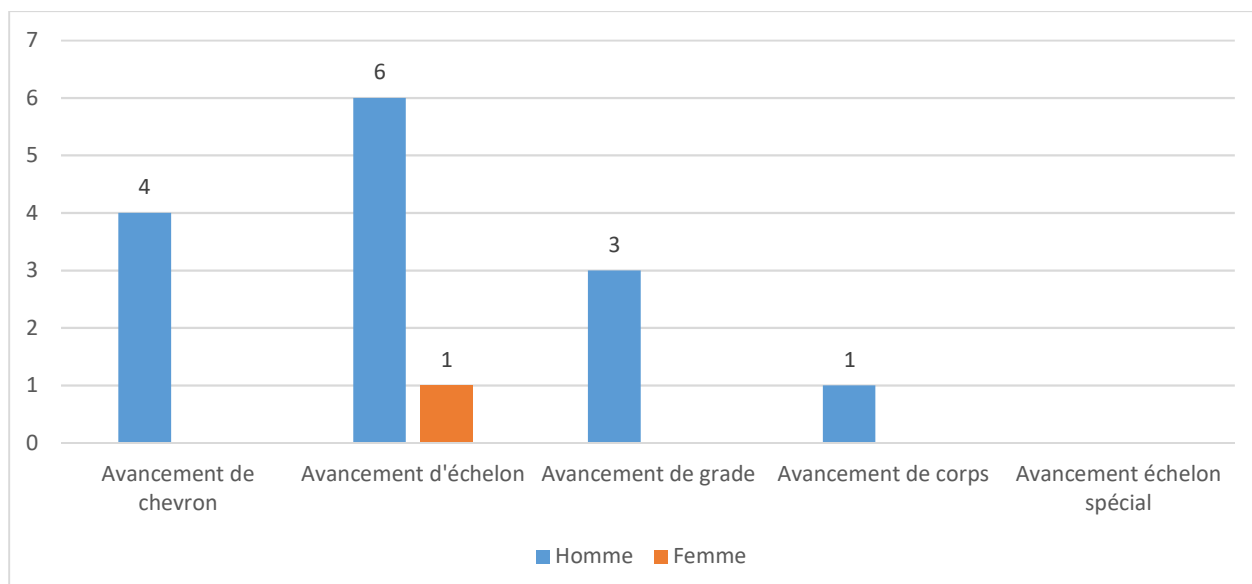


Figure : Evolution de carrière des enseignants-chercheurs / enseignants sur l'année 2021

2.1. LES AVANCEMENTS DE CORPS

Au cours de sa carrière, un fonctionnaire BIATSS peut changer de corps en présentant un dossier d'avancement (on parle alors de liste d'aptitude) ou en passant un concours (externe ou interne). Les personnels enseignants doivent se présenter à un concours pour obtenir un avancement de corps.

➤ Personnels AENES et ITRF promus en 2021 : 0

Liste d'aptitude des personnels ATSS et ITRF				
	Nombre promouvable	Nombre de dossiers déposés	Nombre de promus	% promus / promouvable
ATRF en TECH	2	2	0	0%
SAENES en AAE	2	1	0	0%
TCH en ASI	2	1	0	0%
ASI en IGE	4	1	0	0%
IGE en IGR	9	1	0	0%

Tableau : Avancement de corps chez les personnels AENES et ITRF

Un enseignant est passé de professeur certifié à professeur agrégé en étant lauréat d'un concours externe.

2.1. LES AVANCEMENTS DE GRADE

Au cours de sa carrière, un fonctionnaire BIATSS ou enseignant peut changer de grade en présentant un dossier d'avancement (on parle alors de tableau d'avancement pour les BIATSS), en se présentant à un concours (externe ou interne) ou à un examen professionnel.

➤ Personnels AENES et ITRF promus en 2021 :

Tableau d'avancement des personnels ATSS et ITRF				
	Nombre promouvable	Nombre dossiers déposés	Nombre de promus	% promus / promouvable
ADJAENES P1	1	0	0	0%
SAENES CE	2	1	0	0%
ATRF P 2C	1	1	1	100%
ATRF P 1C	1	1	1	100%
TCH SUP	1	1	0	0%
TCH EX	1	1	0	0%
IGE HC	1	1	1	100%
IGR HC ECH SP	1	1	1	100%

Tableau : Avancement de grade chez les personnels AENES et ITRF

➤ Personnels enseignants-chercheurs et enseignants promus en 2021 :

Tableau d'avancement des personnels enseignants-chercheurs et enseignants				
	Nombre de promouvable	Nombre de dossiers déposés	Nombre de promus	% promus / promouvable
PU 1ère classe	6	4	2	33%
PU classe exceptionnelle	4	3	0	0%
MCF hors classe	7	2	0	0%
MCF hors classe ech spe	1	0	0	0%
PRAG hors classe	3	1	1	33%

Tableau : Avancement de grade chez les personnels enseignants-chercheurs et enseignants

Les concours et titularisations

3.1. LES CONCOURS

En 2021, **1 poste** a été ouvert au concours (contre 3 en 2020) :

➤ Personnels enseignants-chercheurs : 1 POSTE MCF

2021 - MCF - 1 poste ouvert			
Candidats			
	Candidats	Auditions	Lauréat Agents
Hommes	19	4	1
Femmes	8	1	-
Total	27	4	1
Jury			
Hommes	6		
Femmes	4		
Total	10		

Tableau : Accession au poste mis au concours par corps pour les enseignants-chercheurs

3.2. LES TITULARISATIONS

	H	F	Total
MCF	-	2	2
TOTAL TITULARISATIONS	-	2	2

Tableau : Titularisations BIATSS et enseignants, enseignants-chercheurs en 2021

La totalité des agents ayant réussi un concours en 2020 et étant stagiaires durant cette même année, ont été titularisés en 2021.

La durée d'activité à Supméca

La durée d'activité à SUPMECA s'observe au 31/12/2021. Sont comptabilisés tous les agents en poste au 31/12/2021, soit 110 agents.






Étiquettes de lignes	- 1 an	1 an à 3 ans	+ 3 ans à 10 ans	+ 10 ans à 20 ans	+ 20 ans
AENES		1	1	3	
Enseignants		5	14	11	13
ITARF	1	1	10	7	4
Doctorant contractuel	1	1			
Post-Doc-contrat recherche				1	
Contrat enseignant	1	2	1	1	
Contrat BIATSS	13	5	9	4	
Total général	16	15	35	27	17

Tableau : pourcentage de la durée d'activité à SUPMECA des personnels présents au 31/12/2021 (en personnes physiques)

HOMMES	FEMMES	TOTAL	DUREE
10	6	16	- 1 an
10	5	15	1 an à 3 ans
22	13	35	+ 3 ans à 10 ans
17	10	27	+ 10 ans à 20 ans
14	3	17	+ 20 ans
73	37	110	TOTAL

Tableau : nombre d'agents et la durée d'activité à SUPMECA des personnels présents au 31/12/2021 (en personnes physiques)

De manière générale, les hommes restent la population la plus représentée, quelle que soit la durée d'ancienneté, avec **66,36%** de l'effectif global. On constate :

-  **15,5%** ont une durée d'activité de **+ 20 ans** ;
-  **24,5%** ont une durée d'activité de **+ 10 ans à 20 ans** ;
-  **31,8%** ont une durée d'activité de **+ 3 ans à 10 ans** ;
-  **13,6%** ont une durée d'activité de **1 an à 3 ans** ;
-  **14,5%** ont une durée d'activité **- 1 an**.

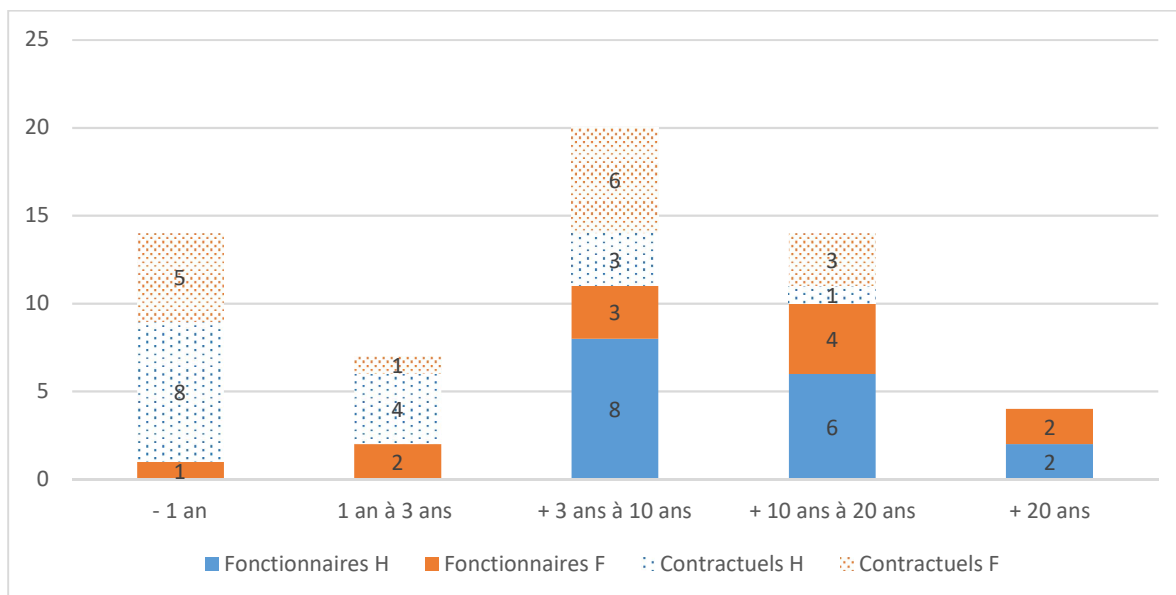


Figure : Répartition de la durée d'activité à SUPMECA des BIATSS en 2021

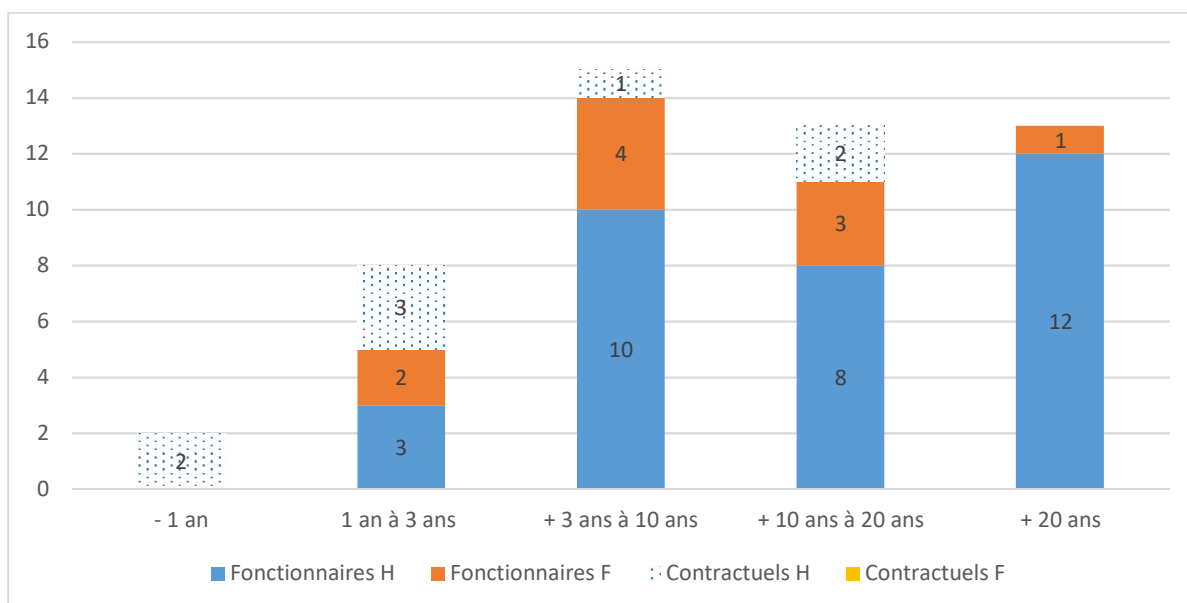


Figure : Répartition de la durée d'activité à SUPMECA des enseignants-chercheurs / enseignants en 2021

En observant chaque filière indépendamment, les filières des contrats de recherche, post-doc et doctorants contractuels sont naturellement celles qui ont la durée d'activité la plus courte.

Les enseignants, enseignants-chercheurs titulaires ont des durées d'activité longues (**55,8%** des personnels enseignants, enseignants-chercheurs travaillent à SUPMECA depuis plus de 10 ans).

Cette tendance est également vraie chez les personnels BIATSS titulaires qui ont des durées d'activité longues (**50%** des BIATSS et assimilés travaillent à SUPMECA depuis plus de 10 ans).

LES REMUNERATIONS

LA MASSE SALARIALE

La masse salariale représente le volume de crédits nécessaires au paiement des personnels.

Elle comprend les crédits de rémunérations, les indemnités et primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre des rémunérations du personnel.

Etablissement non RCE, SUPMECA bénéficie de deux masses salariales distinctes : une masse salariale Etat (allouée par l'Etat pour la rémunération des postes état) et une masse salariale sur ressources propres.

D'un point de vue méthodologique, nous avons essayé au maximum de ventiler les données par genre. La taille de notre établissement ne permet pas que toutes les données soient déclinées par sexe sans rompre l'anonymat.

Masse salariale totale 2021 (*Etat + ressources propres*)
8 326 666.38 €

		2019	2020	2021	Variation 2020-2021
ETAT	EC - Chercheur	4 095 691,56	4 171 899,95	4 109 418,10	-1.52%
	BIATSS	2 424 026,50	2 435 592,36	2 656 589,59	+8.32%
Total Etat		6 519 718,06	6 607 492,31	6 766 007,69	+2.34%
RESSOURCES PROPRES		1 525 312,18	1 511 388,00	1 560 658,69	+3.16%
Total Etat + RP		8 045 030,24	8 118 880,31	8 326 666,38	+2.50%

Tableau: Répartition des dépenses budget Etat / budget ressources propres entre 2019 et 2021

Le total de la masse salariale a augmenté entre 2020 et 2021, la masse salariale ressources propres et la masse salariale Etat ont augmenté.

1. La masse salariale sur le budget de l'Etat (dotation de l'Etat)

Total masse salariale Etat : 6 766 007.69€

- ❖ Enseignants-chercheurs, enseignants (titulaires et contractuels) : 4 109 418.10€
- ❖ BIATSS (titulaires et contractuels) : 2 656 589.59€

Types de dépenses	EC / E			BIATSS		
	Femmes	Hommes	part des types de dépenses sur masse salariale totale	Femmes	Hommes	part des types de dépenses sur masse salariale totale
	Montant	Montant		Montant	Montant	
Rémunérations brutes	443 134,28€	1 840 433,37€	33,75%	663 053,46 €	732 977,59 €	20,63%
Indemnités et primes (IR/SFT/primes statutaires et annuelles)	19 039,88	78 014,38 €	1,43%	99 157,74€	84 552,2 €	2,72%
Cotisations patronales	370 221,91€	1 502 925,67 €	27,68%	470 584,79€	447 256,45 €	13,57%
Aide au retour à l'Emploi (ARE)				7 407,16€	7 248,81€	0,22%
TOTAL	832 396,07 €	3 421 373,42€	62,86%	1 240 203,15€	1 272 035,05€	37,14%

Types de dépenses	2019	2020	2021	Variation 2020-2021
Rémunérations brutes	3 334 816 €	3 405 964 €	3 676 599€	8,03%
Indemnités et primes	440 747 €	371 669 €	280 764 €	-24,45%
Cotisations patronales	2 744 155 €	2 798 997 €	2 790 989 €	-0,29%
ARE	0 €	30 862 €	14 656€	-52,51%
TOTAL	6 519 718 €	6 607 492 €	6 599 344 €	-0,12%

2. La masse salariale sur le budget ressources propres

Total masse salariale Ressources propres : 1 560 658.69 €

Types de dépenses	EC / E / C / D		BIATSS / Apprentis	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Rémunérations brutes (<i>personnel contractuel</i>)		53 568.70	67 104.11	307 508.62
heures complémentaires et vacations (personnels de SUPMECA)	37 606.17	165 960.45	5466.02	14357.05
Vacations (personnels extérieurs)	40 160.30	103 387.35		
Indemnités et primes	16 444.06	214 407.96	135 394.76	114 326.54
Cotisations patronales		23 518.80	64 303.21	181 742.71
SOUS TOTAL PAR SEXE	94 210.53	560 843.26	272 268.10	617 934.92
TOTAL	655 053.79		890 203.02	
Autres dépenses (<i>médecine de prévention, restauration personnels et étudiants</i>)	15 401.88			
TOTAL MASSE SALARIALE RP	1 560 658.69			

Tableau : Tableau de répartition des dépenses en masse salariale sur les ressources propres en 2021

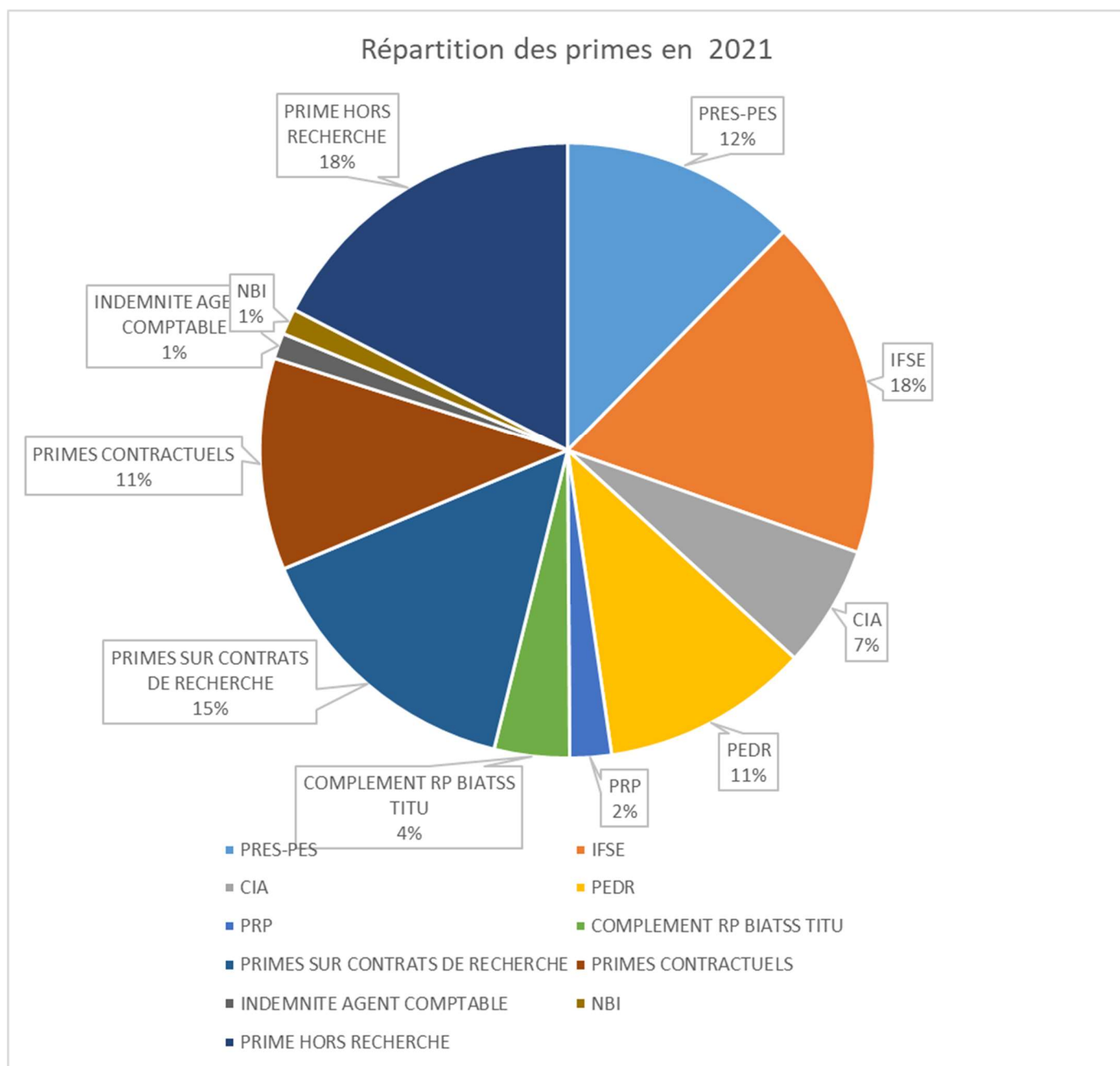
Types de dépenses	2019	2020	2021	Variation
				2020-2021
				(arrondi à 2 chiffres après la virgule)
Rémunérations brutes (<i>personnel contractuel</i>)	442 407 €	363 280 €	428 181	17,87%
Heures complémentaires et vacations (personnels de SUPMECA)	229 602 €	218 288 €	223 389	2.34%
Vacations (personnels extérieurs)	146 120 €	154 423 €	143 547	-7.04%
Indemnités et primes	360 869 €	454 169 €	480 573	5.81%
Cotisations patronales	266 105 €	265 841 €	269 564	1.40%
Autres dépenses (médecine de prévention, restauration personnels et étudiants)	77 969 €	55 388 €	15 401.88	-72.19%
TOTAL	1 525 312 €	1 511 388 €	1 560 658 €	3.26%

Tableau : Evolution de la masse salariale ressources propres par type de dépenses (Données arrondies) entre 2019 et 2021

LES PRIMES

1. La répartition des primes et indemnités

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Montant global des primes	545 918 €	587 862 €	563 608 €	626 811€	606 700€	696 874
Ecart (année n-1)	3,3%	7,7%	-4,1%	+11,2%	-3,21%	14,86%



2. Les primes des enseignants-chercheurs, enseignants et contractuels de recherche

	Montant global annuel brut	Nb de bénéficiaires	Montant moyen annuel
2017	93 140,86	28	3 326,45
2018	95 358,94	13	7 335,30
2019	102 886,39	21	4 899,35
2020	82 070,71	19	4 319,51
2021	83 727	28	2990,25

Tableau : Prime sur contrat de recherche 2021

Cette prime est versée aux participants d'un contrat de recherche. Le montant est calculé

	Montant global annuel brut	Nb de bénéficiaires	Montant moyen annuel
2016-2017	22 879,02	13	1 759,92
2017-2018	19 907,85	16	1 244,24
2018-2019	18 734	12	1 561,16
2019-2020	17 143,73	12	1 428,58
2020-2021	15 228,52	8	1 903,57

Tableau : Prime de responsabilités pédagogiques (PRP) 2021

La PRP correspond à des responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en sus des obligations de service.

Elle peut être attribuée aux enseignants-chercheurs et aux enseignants et personnels assimilés. Elle peut être convertie pour tout ou partie en décharge de service

Le montant annuel de la prime est fixé par référence au taux de l'indemnité pour travaux dirigés.

	Montant global annuel brut	Nb de bénéficiaires	Montant moyen annuel
2015-2016	13 070,00	4	3 267,5
2016-2017	17 499,66	5	3 499,93
2017-2018	12 940,62	4	3 235,15
2019-2020	15 394,16	6	2 565,69
2020-2021			

Tableau : Prime pour charge administrative (PCA) 2021

Elle est attribuée aux enseignants-chercheurs et assimilés et certains enseignants affectés dans l'enseignement supérieur exerçant des responsabilités administratives.

Elle peut être convertie pour tout ou partie en décharge de service.

	Montant global annuel brut	Nb de bénéficiaires	Montant moyen annuel
2017	76 002,00	14	5 428,71
2018	80 122,00	16	5 007,62
2019	84 095,00	16	5 255,93
2020	79 320,00	16	4 957
2021	76 012,5	15	5 067,5

Tableau : Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) 2021

La PEDR se substitue désormais à la PES.

Peuvent en bénéficier, les PU et les MCF titulaires et stagiaires. Elle peut être accordée, sur dossier, par la CNU, dans les quatre situations suivantes :

- Pour une activité scientifique d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées et des conditions d'exercice;
- En raison d'une contribution exceptionnelle à la recherche;
- Aux lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national dont la liste est fixée par arrêté du 20 janvier 2010.
- Aux enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France.

	Montant global annuel brut	Nb de bénéficiaires	Montant annuel fixé par décret
2016-2017	50 819,19	42	1 259,98
2017-2018	51 659,18	42	1 259,98
2018-2019	52 184,17	45	1 259,98
2019-2020	54 389,14	45	1 259,98
2020-2021	86 364	42	1840 / 2350

Tableau : Prime de recherche et d'enseignement supérieur et prime d'enseignement supérieur (PRES/PES) 2021

Elle est attribuée aux enseignants-chercheurs et ATER qui participent à l'élaboration et à la transmission des connaissances ainsi qu'au développement de la recherche.

La PRES ne peut être attribuée qu'aux enseignants accomplissant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service.

Les agents qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre d'un cumul d'emplois (les heures complémentaires ne sont pas retenues comme cumul d'emploi) ou de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent bénéficier de la prime de recherche et d'enseignement supérieur

En 2021, début de la mise en place du RIPEC. Le RIPEC C1 remplace la PRES, pour les MCF le montant est de 2 350 euros et 1 840 euros pour les PU.

	Montant global annuel brut	Nb de bénéficiaires	Montant moyen annuel
2017	7 334,00	1	7 334,00
2018	7 422,98	1	7 422,98
2019	7 422,98	1	7 422,98
2020	2 474,32	1	7 422,98

Tableau : Prime d'administration 2021

Elle est attribuée aux présidents ou directeur d'établissement d'enseignement supérieur. Son taux annuel est fixé par arrêté conjoint du ministre de l'enseignement supérieur et du budget et de la fonction publique

Taux annuel 2017 fixé par arrêté à 7 422,98€)

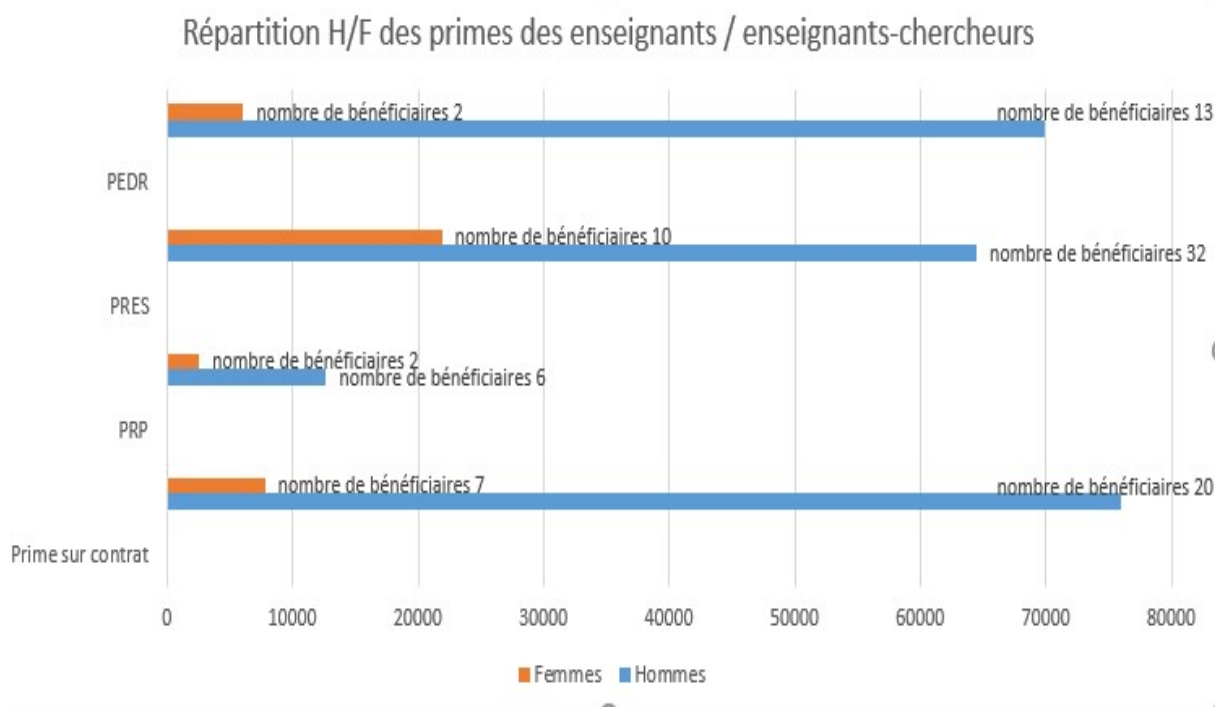


Figure : Répartition des primes des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs en 2021

3. Les primes et indemnités des BIATSS

Catégorie	Corps	Nature de prime	nbre d'etpt en 2021	Montant moyen des primes 2021 à SUPMECA	Montant moyen de l'indemnitaire des ITRF de l'ESR (IFSE et CIA) en 2018*
A	IGR	IFSE / CIA	2	14 633,34 €	10 723 €
	IGE		9	7 433,26 €	7 152 €
	ASI		4	5 232,64 €	5 625 €
B	SAENES		2	4 218,5 €	
	TECHNICIEN		3	4 122,33 €	4 669 €
C	ADJAENES		1	3 534,04 €	
	ATRF	3	3 718,81€	3 017 €	

* Données issues du GT1 du 19/11/2019 du MESRI « éléments sur la politique indemnitaire dans l'ESR »

Tableau : Répartition des primes statutaires des agents ITRF et AENES titulaires en 2021

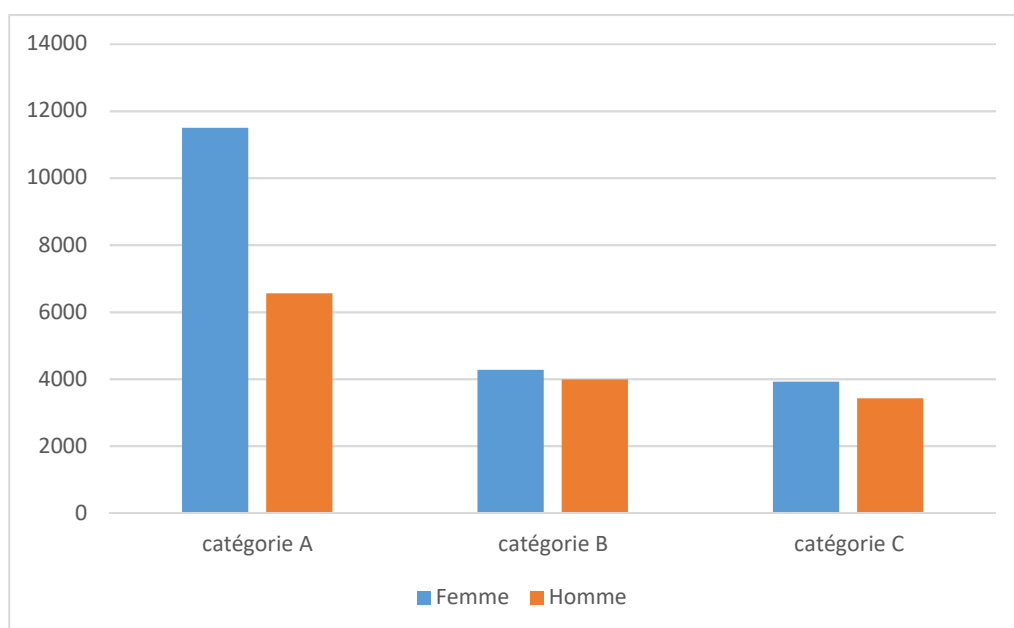


Figure : Répartition H/F du montant moyen des primes des BIATSS Titulaires par catégorie

Fonction	Nombre de bénéficiaires	Nombre de points
DGS	1	50
Responsable ITRF A et B	8	130
Total	9	180

Tableau : Répartition de (NBI) selon les fonctions bénéficiaires en 2021

IFSE : Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise (indemnité introduite par le nouveau régime indemnitaire de la fonction publique, RIFSEEP)

CIA : Complément Indemnitaire Annuel versé en décembre.

NBI : Nouvelle Bonification Indiciaire : contingent de points alloués par le Ministère pour certaines responsabilités.

LA FORMATION

LA FORMATION CONTINUE

1. Les axes prioritaires définis pour 2021

Les axes prioritaires de l'établissement se sont centrés sur :

- la professionnalisation via les outils numériques Mécanet, SIFAC, Virtualia et Aurion, Pack Office, qui a vocation à accompagner les agents dans leur utilisation quotidienne ;
- l'accompagnement dans les projets de service / direction
- les formations règlementaires nécessaires (habilitation électrique, sécurité incendie, prévention, membres du CHSCT, SST...)
- les formations DD-RSE en rapport avec notre engagement sociétal
- la prévention des risques psychosociaux à destination des managers
- la préparation des agents aux divers concours et examens professionnels

2. Quelques chiffres clés de la formation

	2018	2019	2020	2021
Taux de journées de formation par agent <i>(nombre total de journées de formation / effectif physique moyen)</i>	2,22 <i>(effectif moyen de 99)</i>	2,7 <i>(effectif moyen de 103)</i>	1,03 <i>(effectif moyen de 102)</i>	1,06 <i>(effectif moyen de 104)</i>
Taux de départ en formation <i>(nombre d'agents partis au moins une fois en formation / effectif physique moyen)</i>	79,80%	55,34%	30,39%	39,42%
Nombre de jours et heures de formation BIATSS	173 jours (1 213,5heures)	239,1 jours (1 508,5heures)	102,9 jours (620,5 heures)	105 jours (711 heures)
Nombre de jours et heures de formation Enseignant / EC et doctorants contractuels	47 jours (329 heures)	39,5 jours (268 heures)	2,5 jours (17,5 heures)	9,3 jours (58,5 heures)
Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation , BIATSS et Enseignants EC	79 <i>dont 55 BIATSS et 22 EC et 2 doctorants</i>	57 <i>dont 42 BIATSS, 13 EC</i>	31 <i>dont 27 BIATSS, 4 EC</i>	41 <i>dont 34 BIATSS, 7 EC</i>
Coût total	60 120 €	61 986 €	38 324 €	41 642 €
Taux d'exécution - coût	96,96%	99,98%	67,15%	69,4%

Tableau : Quelques chiffres clés de la formation depuis 2018

En 2021, **769,5 heures de formation dispensées (soit l'équivalent de 114.3 jours)** pour un budget total de **41 642 euros**. Toutes les formations prévues au plan de formation 2020 n'ont pu être dispensées

en raison de la crise sanitaire 2020 et 2021. Il y a donc une baisse du nombre d'heures dispensées par rapport à 2019 dans tous les domaines de formation : les données relatives à l'écart avec 2019 ne constituent pas une analyse pertinente.

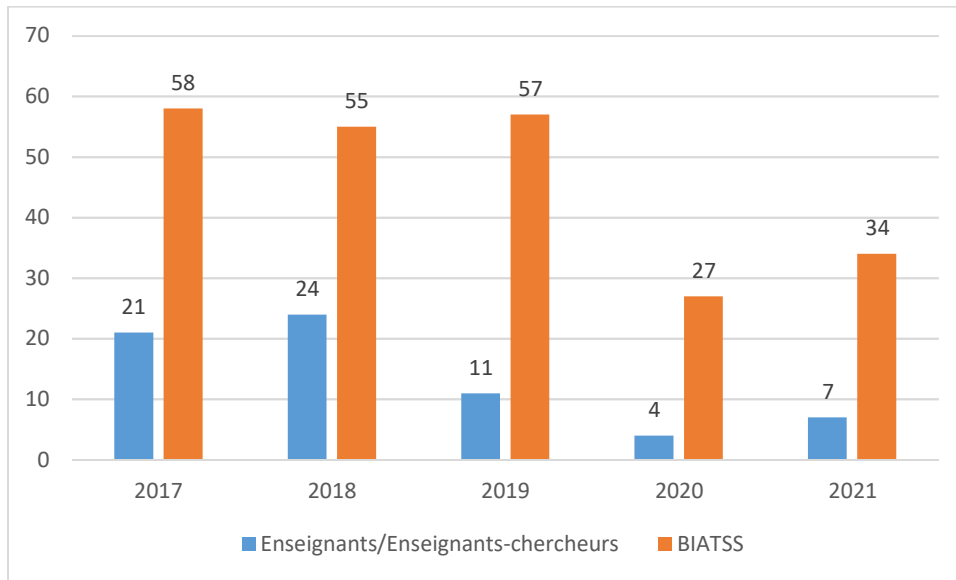


Figure : Evolution du nombre d'agents ayant suivi au moins une formation (de 2017 à 2021)

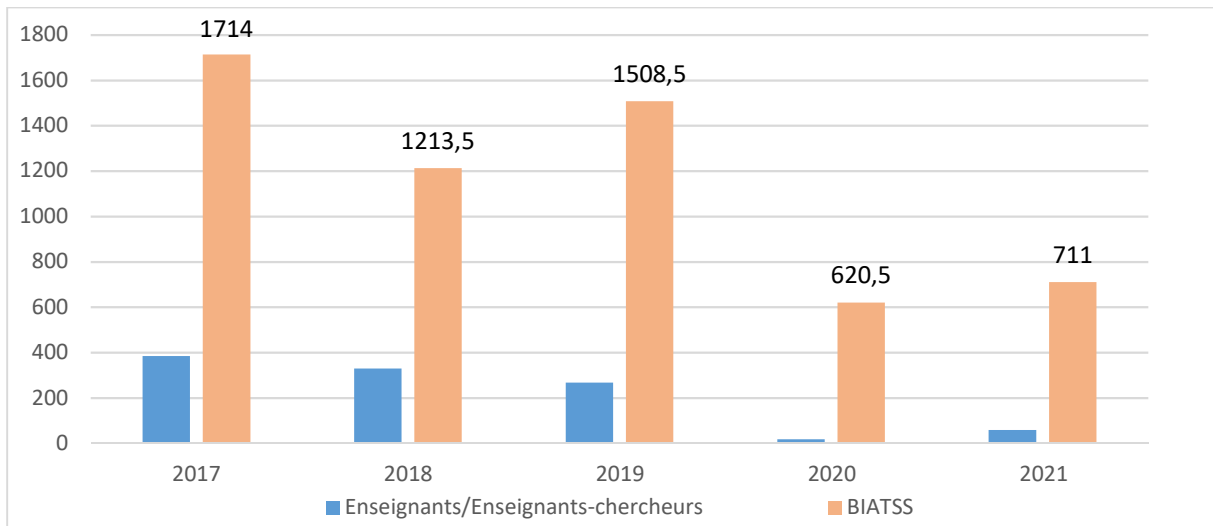


Figure : Evolution du nombre d'heures depuis 2017 par type de population

3. Le nombre d'agents formés par catégorie, sexe et typologie



Les formations par domaine

Domaine de formation	Nombre de stagiaires	Nombre heures de formation	Coût des dépenses totales
CULTURE ENVIRONNEMENT SUP ET FONCTION PUBLIQUE	4	20	2 480
ENVIRONNEMENT NUMERIQUE	14	28	0
LANGUES	0	0	0
METIERS	93	693,5	37 069,97
PREPARATION CONCOURS	0	0	0
SANTE AU TRAVAIL	9	28	2 092
TOTAL GENERAL	120	769,5	41 641,97

Tableau : Répartition des stagiaires, des heures et des coûts de formations par domaine de formation

Quelques formations par domaine :

- METIERS : SIFAC, formations RH (paie, actes de gestion, indemnitaire), management, droit,
- ENVIRONNEMENT NUMERIQUE : Mécanet,
- SANTE AU TRAVAIL : SST, SIAP, handicap,
- ENVIRONNEMENT ENS SUP : LDG, Politique égalité homme/femme



Les formations par service

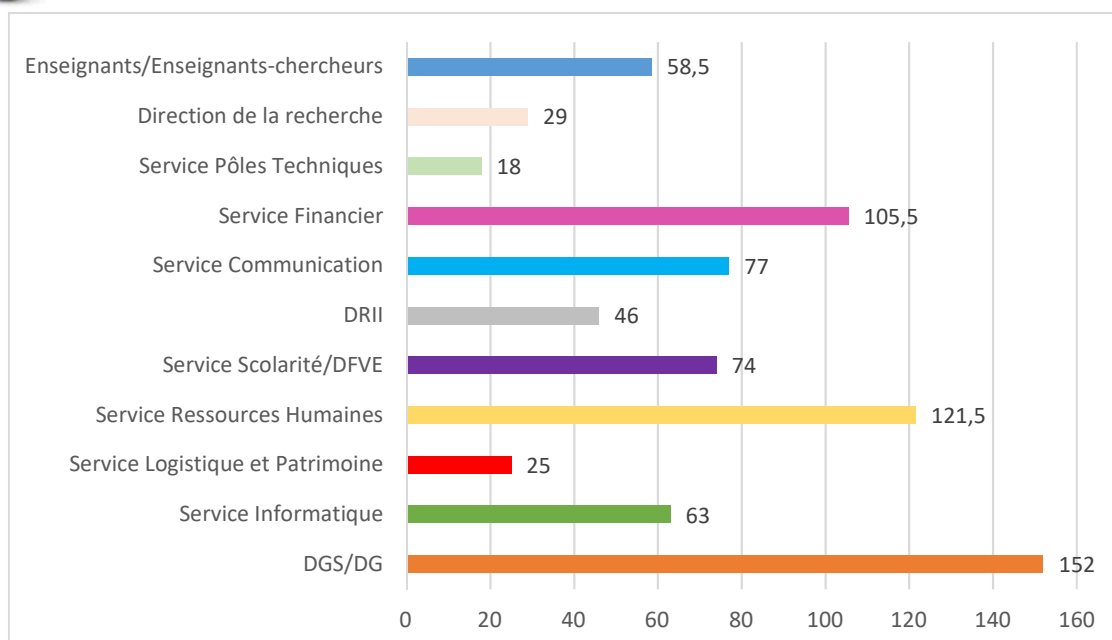


Figure : Nombre d'heures de formation réalisées pour chaque service en 2021



Les formations par sexe et catégorie

Personnels BIATSS	2020			2021		
	F	H	total général	F	H	total général
catégorie A	9	8	17	9	8	17
catégorie B	4	3	7	6	5	11
catégorie C	3		3	3	2	5
Apprenti			0	1		1
Total BIATSS	16	11	27	19	15	34
Personnel Enseignants-enseignants chercheurs	4		4	3	4	7
Doctorants contractuels			0			0
TOTAL GENERAL	20	11	31	22	19	41

Tableau : Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation par catégorie et type de personnel

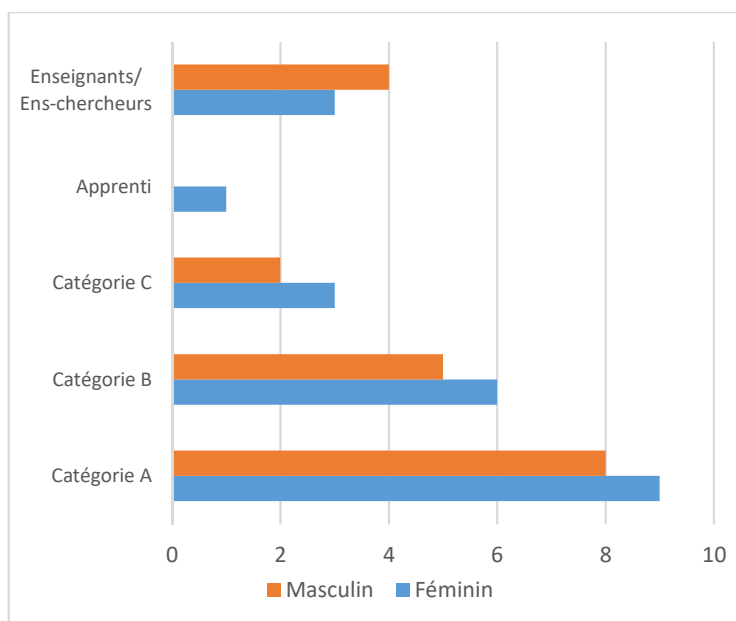


Figure : Répartition du nombre d'agents par sexe et catégorie

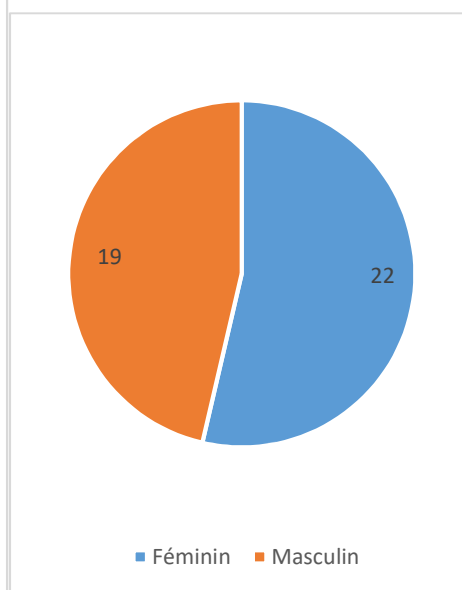


Figure : Répartition du nombre d'agents par sexe

TOTAL agents formés en 2021 : 41 (19 hommes et 22 femmes)

✓ **Femmes : 500.5 heures soit une moyenne de 22,75 heures / femme**

✓ **Hommes : 269 heures soit une moyenne de 14 heures / homme**

4. Les dépenses de formation

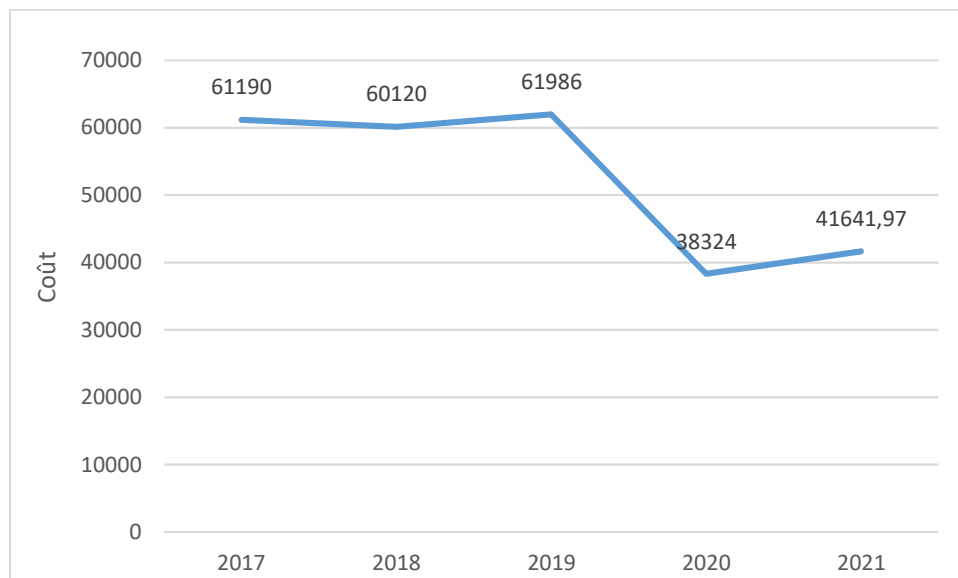


Figure : Budget formation réalisé entre 2017 et 2021

Le taux d'exécution du budget alloué aux formations en 2021 est de 69,4%.

LA SANTE ET LA SECURITE

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Les agents à temps partiel

	2019			2020			2021		
	Titulaires	Contractuels	% Total	Titulaires	Contractuels	% Total	Titulaires	Contractuels	% Total
20%	1	-	0,94%	1	-	0,97%	1	-	0,91%
30%	-	1	0,94%	-	-	-	-	-	-
42%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50%	-	8	7,55%	-	3	2,91%	-	3	2,72%
80%	1	-	0,94%	1	-	0,97%	1	-	0,91%
Total	2	9	10,38%	2	3	4,85%	2	3	4,55%

Tableau : Répartition des personnels à temps partiel selon leur quotité de travail au 31/12/2021

Filière	Catégorie FP	Genre	20%	30%	50%	80%	Total Tp et %
AENES/ATOSS	A	H F	1				1 TP
	B	H F					
	C	H F					
Total AENES		H F	1 0	0 0	0 0	0 0	1% 0%
ITRF	A	H F					0 TP
	B	H F					
	C	H F					
Total ITRF		H F	0 0	0 0	0 0	0 0	0% 0%
Contractuels BIATSS	A	H F					0 TP
	B	H F					
	C	H F					
Total Contractuels BIATSS		H F	0 0	0 0	0 0	0 0	0% 0%
EC/ E titulaires		H F				1	4 TP
EC / E Contractuels		H F			3		
Total EC / E		H F	0 0	0 0	3 0	0 1	1,94% 0,97%

Notions- clés :

Cadre réglementaire dans la fonction publique : l'obligation de service annuel d'un agent à temps complet (**enseignants et BIATSS**) est de **1 607h**. Les agents exerçant à temps partiel (à la demande de l'agent) ou à temps incomplet (lié au poste) effectuent ce temps de travail proratisé selon leur quotité de service.

En 2021, la répartition hommes/femmes des agents à temps partiel/incomplet est de 4 hommes et 1 femme.

Les temps incomplets concernent des enseignants contractuels recrutés sur des demi-postes.

Tableau : Répartition des personnels à temps partiel selon leur sexe, statut et catégorie au 31/12/2021

2. Les congés et absences



Zoom sur les reports de congés annuels 2021 sur l'exercice 2022

Rappel aux droits à congés annuels : Le nombre de jours de congés au-delà des 25 jours annuels légaux est proportionnel à l'horaire hebdomadaire choisi par l'agent et validé par son chef de service en fonction des nécessités de service.

Les congés annuels ne sont gérés que pour les personnels BIATSS et assimilés.

Nombre total de jours de report de 2021 sur 2022 : **365,5 jours** (contre 418,5 jours de reportés sur 2020)

Nombre d'agents concernés par catégorie :

- **Catégorie A : 31 agents**
- **Catégorie B : 9 agents**
- **Catégorie C : 7 agents**

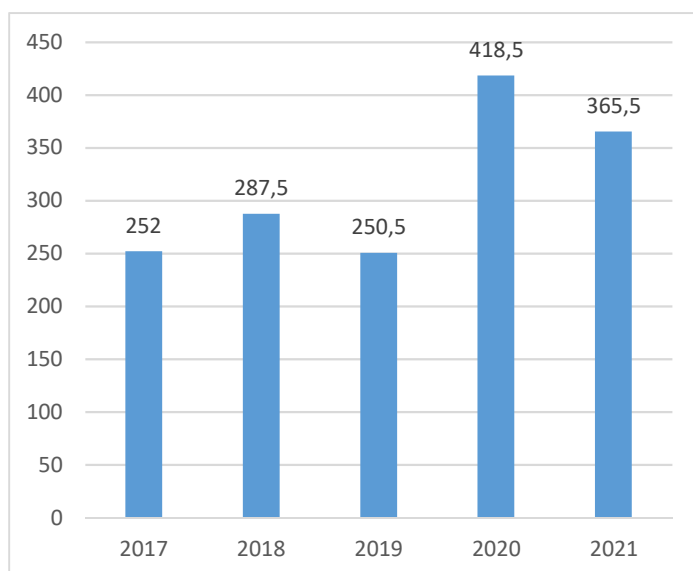


Figure : Nombre de congés reportés de 2017 à 2021

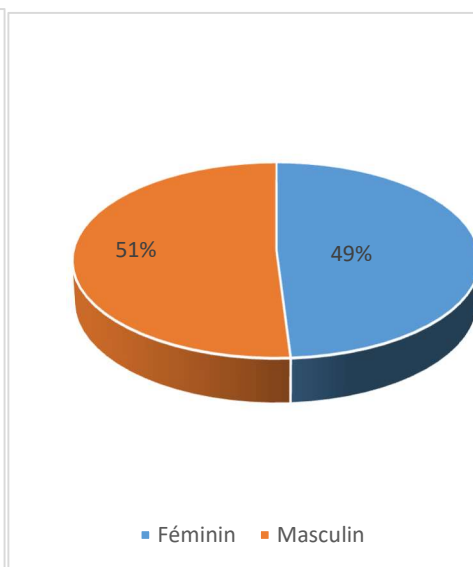


Figure : Répartition Homme/Femme des agents ayant reporté des congés 2020 sur 2021



Zoom sur les types d'absences pris sur l'année 2021

Nombre de jours pris par type d'absence (2021)	TITULAIRE		Total jours TITULAIRE	CONTRACTUEL		Total jours CONTRACTUEL	Total général
	F	M		F	M		
Absences pour raison de santé							
Accident du travail imputable au service			0			0	0
Accident du travail pour raison de trajet			0			0	0
Autorisation de droit pour examen médical obligatoire			0			0	0
Congé de Maladie Ordinaire	56,5	102	158,5	55	38	93	251,5
Congé longue durée	255		255			0	255
Congé de maternité	78		78	88		88	166
Congé de paternité			0			0	0
Congé pour naissance			0		3	3	3
Total absences pour raison de santé	389,5	102	491,5	143	41	184	675,5
Congés et autorisation d'absence							
Autorisation d'absence pour décès			0			0	0
Autorisation d'absence pour examens apprentissage			0	5		5	5
Autorisation d'absence pour fêtes religieuses	1	1	2	2	1	3	5
Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat syndical		9	9			0	9
Autorisation Ecole Apprenti			0	88	77	165	165
Autorisation préparation concours / épreuve	2,5		2,5	2		2	4,5
Congés annuels	621,5	840	1 461,5	821,5	745,5	1 567	3 028,5
Congés bonifiés			0			0	0
Congés sans solde			0			0	0
Congés CET			0			0	0
Autorisation Spéciale d'Absence	8	2	10		0,5	0,5	10,5
Congés pour déménagement du domicile principal	2		2			0	2
Congés pour enfant malade	9,5	2	11,5	15,5	10	25,5	37
Congés pour événements familiaux et personnels	2		2		5	5	7
Jours de Grève			0			0	0
Journées du Directeur	11	14	25	13	11	24	49
Récupération de crédit d'heures	45	49	94	36,5	31	67,5	161,5
Total Congés et autorisation d'absence	702,5	917	1 619,5	983,5	881	1 864,5	3 484
Total général	1 092	1 019	2 111	1 126,5	922	2 048,5	4 159,5
Autorisation de travail en dehors de SUPMECA							
Missions	65	18	83	46	27,5	73,5	156,5
Travail à domicile	624,5	446	1 070,5	694,5	660,5	1 355	2 425,5
Total absences liées au temps de travail	689,5	464	1 153,5	740,5	688	1 428,5	2 582

Tableau : Répartition des jours de congés et autorisations d'absence pris en 2021

Des précisions sur les congés maladie et accidents du travail sont apportées dans la rubrique santé et sécurité au travail chapitres 2.4 et 2.5

3. Les horaires fixes et variables

Depuis la mise en place de la badgeuse en 2013, les horaires fixes ont laissé la place aux horaires variables aménagés, permettant une souplesse par rapport aux heures d'arrivée et de départ de l'agent. Tous les agents sont désormais en horaires variables libres.

Cycle de travail	Féminin	Masculin	TOTAL	%
Cycle semaine 35 h	2	2	4	6,78%
Cycle Semaine 36 h 30		1	1	1,69%
Cycle Semaine 37 h 00	2		2	3,39%
Cycle Semaine 37 h 30	2		2	3,39%
Cycle Semaine 38 h 00		2	2	3,39%
Cycle Semaine 38 h 30	1		1	1,69%
Cycle Semaine 39 h 00	5	2	7	11,86%
Cycle Semaine 39 h 30		1	1	1,69%
Cycle Semaine 40 h 00	16	23	39	66,10%
TOTAL	28	31	59	100,00%

Tableau : Temps de travail hebdomadaire au 31/12/2021 (horaires variables aménagés/horaires variables libres)

4. Le compte épargne temps

Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

	2018	2019	2020	2021
Nombre d'agents ayant ouvert un CET en	1	1	0	1
Nombre d'agents disposant d'un CET en	8	9	8	7
Nombre total de jours déposés	21,5	20	0	0
Nombre de jours utilisés en 2021	0	0	3	0
Nombre total de jours épargnés	115,4	135,5	132,5	128
Nombre de jours indemnisés	0	0	0	0

Tableau : Compte Epargne Temps (2018 à 2021)

5. Le télétravail

En 2011, un dispositif de télétravail a été proposé aux agents quand leur poste le permettait et en accord avec leur chef de service. Cela permet l'octroi d'une journée de télétravail par semaine forfaitisée selon le cycle de travail de l'agent.

Service/Direction	Nombre d'agents		TOTAL
	Femmes	Hommes	
Communication	1	2	3
DGS-DG	5	1	6
Financier-Comptabilité	5	0	5
Pôles techniques	3	5	8
Direction de la recherche	3	1	4
Direction de la scolarité et de la vie étudiante	3	5	8
Service des ressources humaines	4	0	4
DRII	2	4	6
Service logistique et patrimoine	1	0	1
Service informatique	0	5	5
Total général	27	23	50

Tableau : Répartition par service des agents en télétravail en 2021

En 2021, 50 agents ont utilisé le télétravail (27 femmes et 23 hommes) et 2 425,5 jours ont été décomptés. Suite au COVID, le télétravail s'est généralisé.

SANTE, HYGIENE ET SECURITE

1. Le Comité Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail

Composition du CHSCT

L'arrêté N° DG-AR-20.012.03 du 10/09/2020 portant modification de la composition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'établissement public de SUPMECA a modifié les nommés comme suit :

⇒ **Représentants de l'Administration :**

- Le directeur général, Président du CHSCT
- La directrice Générale des Services
- La responsable des Ressources Humaines

⇒ **Représentants du personnel : 50% d'hommes et 50% de femmes**

TITULAIRES	SUPPLEANTS
1 Professeur certifié H	1 Ingénieure d'étude contractuelle F
1 Maître de conférences F	1 Maître de conférences F
1 Adjoint technique H	1 Maître de conférences H
1 Maître de conférences F	1 Ingénieure de recherche contractuelle F
1 Ingénieur d'étude H	1 Ingénieur d'étude H

⇒ **Représentants des usagers : 50% d'hommes et 50% de femmes**

TITULAIRES	SUPPLEANTS
2 usagers F	2 usagers H
1 usager H	1 usager F

Par ailleurs, certains membres sont invités :

- L'inspecteur (rice) santé et sécurité au travail
- Le médecin de prévention
- Le conseiller de prévention
- Le secrétaire du CHSCT
- La psychologue

Le CHSCT peut inviter toute personne, en raison de ses compétences, qui peut éclairer le CHSCT concernant tout ou partie des points présentés à l'ordre du jour.

Réunions CHSCT

Le CHSCT a été mis en place à SUPMECA, avant la parution officielle du décret d'application afin de dynamiser l'hygiène et la sécurité au niveau local par une communication entre des représentants des personnels et la direction. L'objectif de ses réunions périodiques est de recenser les problèmes importants en hygiène, sécurité et environnement sur site, d'en discuter afin de permettre à la direction d'y répondre.

Les orientations stratégiques du CHSCT pour l'année 2021 fixées par le Ministère constituent des priorités nationales que chaque établissement doit adapter dans son programme annuel de prévention.

En 2021, 3 CHSCT ont été organisés

Principaux sujets abordés :

En dehors de l'examen systématique des registres (Registre de dangers graves et imminents, Registre d'hygiène et sécurité et Registre de sécurité destiné aux visites périodiques et consultable par la commission communale de sécurité), les principaux sujets abordés au cours de l'année 2021 ont porté sur :

CHSCT du 4 février 2021

- Bilan contexte sanitaire,
- Déclinaison de la stratégie " Tester, Alerter et Protéger,
- Mise à jour du règlement intérieur,
- JO 2024.

CHSCT du 22 avril 2021

- Actualisation du fonctionnement de l'établissement (confinement),
- Point information sûreté,
- Présentation du questionnaire "QVT à Supméca" .

CHSCT du 9 septembre 2021

- Point rentrée,
- Point travaux J.O 2024,
- Convention PAS,
- Questionnaire QVT.

Notons que SUPMECA est équipé d'un défibrillateur, situé à l'accueil. Celui-ci peut être mis en œuvre par toute personne dans le cas du secours à une victime en arrêt cardio-respiratoire.

2. Les équipiers sécurité

Les équipiers sont répartis entre le personnel BIATSS et le personnel enseignants, enseignants-chercheurs de l'établissement.

Les équipiers de sécurité sont répartis par binôme par zone dans l'ensemble des 2 bâtiments ; ils sont équipés de gilet, brassard, lampe et casque, pour intervenir en cas d'incendie. Ils ont pour mission de diriger au plus vite les personnes se trouvant dans leur zone vers le point de rassemblement qui se trouve devant le nouveau bâtiment de l'école.

Formation des équipiers de sécurités et membres de la CHSCT

Chaque année une partie du budget consacré par l'établissement à la formation des personnels est dédiée aux actions de formation en hygiène et sécurité. Un certain nombre de formations réglementaires sont obligatoires en vertu du Code du Travail Livre 2 Titre 3 et du règlement de sécurité d'un Etablissement Recevant du Public (ERP).

En 2020, aucune formation des coéquipiers de sécurités et membres de la CHSCT n'a été dispensé du fait de la pandémie de covid 19.

3. La médecine de prévention

SUPMECA a signé une convention avec une association de médecine de prévention, l'AMET (Association pour la prévention et Médecine du Travail).

La convention établie avec l'AMET reprend les objectifs d'une médecine de prévention au sens du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Ainsi, la médecine de prévention assure un suivi médical des agents tous les deux ans. La surveillance médicale renforcée (SMR) depuis le Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1). D'autres visites peuvent être prévues en cas de visite de reprise, ou à la demande de l'agent ou de l'établissement. Le coût annuel facturé à l'école est de **129,60 € TTC/agent**, soit un **budget d'environ 12,5 k€/an**. Pour information, une absence non déclarée 72 heures avant est facturée par l'AMET 84€ TTC.

En collaboration avec le conseiller de prévention, le médecin de prévention conseille le Directeur de l'établissement et les agents dans les domaines suivants :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services,
- L'hygiène générale des locaux,
- L'adaptation des postes de travail,
- La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et des risques d'accidents ou de maladies professionnelles.

Les visites	2018	2019	2020	2021
Nombre de convocations reçues	62	31	18	53
Nombre de visites effectuées	33	22	13	23
Annulation agent	5	4	3	13
Annulation SRH	0	2	2	8
Visites non effectuées (surcoût pour l'établissement)	5	3	0	6
Annulation AMET	5	0	0	3

Tableau : Les visites en 2021

En 2021, **23 agents** ont passé une visite médicale, soit **21 % des personnels**.

Motif de la convocation en 2021	reçues	réalisées
à la demande de l'agent	0	0
à la demande de l'employeur	2	1
à la demande du médecin	6	3
Embauche	4	3
Périodique	35	14
Reprise après arrêt de travail	4	1
Visite complémentaire	2	1
Reprise après accident de service/trajet	0	0
Reprise après congé maternité	0	0
Reprise après disponibilité d'office	0	0
Recrutement concours	0	0
Total	53	23

Motif de la convocation en 2021	2018	2019	2020	2021
Aménagement de poste	0	0	1	0
Apte avec restrictions temporaires	1	1	0	0
Avis d'aptitude	32	21	11	21
Avis d'inaptitude	0	0	1	2
Total des propositions	33	22	13	23

Tableau : Convocation et motif en 2021

4. Les absences au travail pour raison de santé

	2019		2020		2021	
	Nb d'agents	Nb total de jours de congés	Nb d'agents	Nb total de jours de congés	Nb d'agents	Nb total de jours de congés
Autorisation de droit pour examen médical obligatoire	-	-	-	-	-	-
Congés longue durée	-	-	1	253	1	255
Congés maladie ordinaire	15	589	17	404	20	251,5
Congés maternité	-	-	-	-	2	166
Congés paternité	1	11	4	42	-	-
Congé de naissance	1	3	2	6	1	3
Congé accident de service – trajet	1	36	-	-	-	-
Disponibilité pour raison de santé	-	-	-	-	-	-
TOTAL	18	639	24	705	24	675,5

Tableau : Nombre de jours ouvrés d'absences au travail pour raison de santé en 2021

Le nombre de congés maladie ordinaire a baissé de 37,7 % par rapport à 2020, cela s'explique par la fin de la crise sanitaire de la covid.



Zoom sur les congés liés à la naissance ou l'adoption

En 2021, nous comptabilisons :

- 2 congé maternité
- 1 congé de naissance



Zoom sur les congés de maladie ordinaire (CMO)

Filière	Catégorie FP	Genre	Tranches d'âge				Total général en 2021	Total général en 2020
			- de 35 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 ans et +		
BIATSS titulaires	A	H		1	83		84	94
		F		0,5	8	22	30,5	4
	B	H				5	5	0
		F			21		21	4
	C	H					0	28
		F				5	5	135
Total Titulaires BIATSS		H	0	1	83	5	89	122
		F	0	0,5	29	27	56,5	143
BIATSS contractuels	A	H	5		6		11	66
		F	1	41			42	29
	B	H	12				12	0
		F	8				8	0
	C	H			7		7	0
		F				5	5	23
Apprenti	H	8				8	9	
	F					0	13	
Total Contractuels BIATSS		H	25	0	13	0	38	75
		F	9	41	0	5	55	65
EC/ E titulaires		H				13	13	0
		F					0	0
EC / E Contractuels		H					0	0
		F					0	0
Total EC / E		H	0	0	0	13	13	0
		F	0	0	0	0	0	0
TOTAL							251,5	405

Tableau : répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et l'âge en 2021



Focus sur les accidents du travail

Rappel règlementaire :

- ✓ Est considéré comme **accident du travail imputable au service**, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou l'occasion du travail (article L411-1 du code de la Sécurité Sociale)
- ✓ Est considéré comme **accident du travail pour raison de trajet**, l'accident survenu pendant le trajet d'aller et de retour entre :
 - ° La résidence et le lieu du travail
 - ° Le lieu du travail et le lieu de résidence habituel

Année 2021 : 0 accident du travail imputable au service survenu en 2021

Filière	Catégorie FP	Genre	2019		2020		2021	
			Nbre de dossier en cours	Nbre de jour d'arrêt	Nbre de dossier en cours	Nbre de jour d'arrêt	Nbre de dossier en cours	Nbre de jour d'arrêt
BIATSS titulaires	A	H	1	36				
	C	F						
Total AENES		H	1	36	0	0	0	0
		F	0	0	0	0	0	0
EC/ E titulaires		H						
Total EC / E		H	0	0	0	0	0	0
TOTAL			1	36	0	0	0	0

Tableau : Nombre de dossiers en cours et nombre de jours d'arrêts occasionnés par les AT 2019 à 2021

5. Les personnels en situation de handicap

Qu'est-ce que la reconnaissance travailleur handicapé (RQTH) ?

Est considérée comme **travailleur handicapé** « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Personne concernées :

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont énumérées à l'article L5212-13 du Code du Travail. Il s'agit :

- Des personnes reconnues travailleurs handicapés par la (CDAPH, ex-Cotorep) ;
- Des agents titulaires de la carte d'invalidité ;
- Des agents titulaires de « l'allocation adulte handicapé » ;
- Des titulaires d'une " rente " liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente supérieure à 10% ;

- Des titulaires d'une pension d'invalidité dans les cas où l'invalidité a réduit d'au moins des deux tiers les capacités de travail ou de gain des intéressés ;
- Des sapeurs- pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité après un accident survenu ou une maladie contractée en service ;
- Des titulaires d'un emploi réservé énumérés aux articles L394 à L396 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

Nombre de personnels en situation de handicap à Supméca : 3

La réglementation et la politique d'accueil ont permis de recruter un agent reconnu travailleur handicapé. Le taux reste toutefois inférieur à 6% (*obligation d'emploi des employeurs : 6% de l'effectif*) pour l'année 2021.

POLITIQUE SOCIALE

LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL

La participation des agents de l'Etat à la gestion et au fonctionnement de l'administration s'exerce au sein d'organismes consultatifs. Le principe de participation signifie que les agents sont associés aux mesures qui les concernent, qu'elles soient individuelles ou collectives.

Les personnels sont représentés au sein de 4 instances :

- Le Comité Hygiène et sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) (développé plus haut dans la partie santé et sécurité au travail)
- Le Comité Technique (CT)
- La Commission paritaire d'Etablissement (CPE)
- La Commission Consultative Paritaire des Agents non Titulaires (CCP-ANT)

1. Le comité technique

Présentation et composition du CT

Le Comité Technique de SUPMECA, élu au scrutin de liste le 6 décembre 2018, est composé de cinq représentants des personnels.

Il est consulté pour toutes questions ou projets sur l'organisation et les conditions générales de fonctionnement des services, le programme de modernisation des méthodes et techniques de travail et la définition de la politique indemnitaire.

Il veille à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes discriminations.

La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à quatre ans.

Le Comité Technique s'est réuni trois fois en 2021.

Représentants des membres du personnel : 70% d'hommes et 30 % de femmes	
Membres titulaires	Membres suppléants
1 Maître de conférences FO - H	1 Maître de conférences FO - F
1 Assistant ingénieur - H	1 Assistant ingénieur - H
1 Professeure agrégée - F	1 Professeur des lycées professionnel - H
1 Adjointe administrative - F	1 Maître de conférences - H
1 Adjoint technique - H	1 Technicien de recherche - H

Représentants des membres du CT en 2021

CT du 28 janvier 2021 : Bilan social 2019, bilan plan de formation 2020, plan de formation 2021, politique indemnitaire, plan d'action égalité homme/femme, forfait mobilité durable et organisation élection collège usagers

CT du 21 juin 2021 : Lignes directrices de gestion, charte d'utilisation des TIC et prolongation du mandat de la CPE


CT du 18 octobre 2021 : Campagne emplois 2022, calendrier institutionnel 2022, organigramme et actualités RH


2. La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)

Les CPE sont régies par le décret n° 99-272 du 6 avril 1999 modifié par le décret n° 2020-362 du 27 mars 2020. Pour 2021, La CPE débat dans les établissements de l'ensemble des questions concernant les BIATSS :

- en matière de recrutement, donner un avis sur la titularisation des agents stagiaires
- pour traiter des questions d'ordre individuel relatives notamment au congé pour formation syndicale, au détachement, à la disponibilité, aux contestations de notation, à l'avancement par liste d'aptitude et tableaux d'avancement, aux opérations de mutations pour lesquelles l'avis du Chef d'établissement est demandé, ainsi qu'aux opérations de mobilité interne.

La CPE est composée de **6 représentants du personnel et 6 représentants de l'administration**. Le mandat des membres de la commission prend effet à compter du 26/06/2018 pour une durée de trois ans.

 Représentants des membres du personnel : 40% d'hommes et 60 % de femmes		
Catégorie	Groupe 1 : corps des ingénieurs et des personnels techniques et administratifs de recherche et formation (ITRF) Collège B/ Autres enseignants	Groupe 2 : corps des administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)
CATEGORIE A	1 IGE - H + 1 IGE suppléant - F	1 MCF - H + 1 MCF suppléant - F
CATEGORIE B	1 TECH - F + 1 TECH suppléant - F	1 SAENES - F + 1 SAENES suppléant - H
CATEGORIE C	1 ATRF - F + 1 ATRF suppléant - H	1 ATRF - F + 1 ATRF suppléant - F

 Représentants de l'administration	
Membres titulaires	Membres suppléants
Directeur	Directeur des formations et de la vie étudiante
Directrice Générale des Services	Maître de conférences
Responsable du service gestion de la recherche	Maître de conférences
Responsable du service communication	Maître de conférences
Professeur Agrégé	Professeuse agrégée
Responsable du service Pôles techniques	Directrice adjointe de la recherche

Composition de la CPE en 2021

La CPE s'est réunie trois fois en 2021.

3. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCP-ANT)

Présentation et composition de la CCP-ANT

La Commission Consultative Paritaire est compétente à l'égard des agents contractuels (assimilés BIATSS, enseignants, ATER, doctorants contractuels et des contractuels de recherche). Cette commission est obligatoirement consultée avant toute décision de **licenciement**, devant intervenir :

- ❖ après la période d'essai,
- ❖ en cas de faute disciplinaire (sauf pour les avertissements et blâmes).

La CCP-ANT peut être consultée pour :

- ❖ Les décisions intéressant la situation professionnelle individuelle d'agents contractuels.


Le décret 2009-464 du 23 avril 2009 qui régit les doctorants contractuels a prévu la mise en place d'une commission qui leur est propre. Toutefois l'arrêté du 8 avril 2008 ayant été abrogé, chaque établissement peut désormais fixer les modalités d'organisation, de fonctionnement et de désignation des représentants à la CCP. Il n'est plus besoin de créer une commission propre aux doctorants contractuels. Ces derniers sont inclus dans la CCP-ANT.


La commission consultative paritaire (CCP-ANT) comprend à parité égale :

- ❖ des représentants de l'établissement (membres désignés par l'administration)
- ❖ des représentants des personnels (membres désignés par les organisations syndicales élues)

Arrêté DG-AR-20.020.01 du 03/12/2020 fixant la composition de la CCP ANT.

La CCP ANT ne s'est pas réunie en 2021.

 Représentants de l'administration	
Membres titulaires	Membres suppléants
Directeur	Adjointe à la DGS pour les Affaires Générales
Directrice Générale des Services	Responsable du service financier
Responsable du service Ressources Humaines	Responsable Vie Institutionnelle
Responsable du service gestion de la recherche	Responsable du service communication

 Représentants des membres du personnel		
Catégorie	Titulaires	Suppléants
CATEGORIE A	1 membre cat A contractuel UNSA 1 membre cat A contractuel UNSA	1 membre cat A contractuel UNSA 1 membre cat A contractuel UNSA
CATEGORIE B	1 membre cat B contractuel FO	1 membre cat B contractuel FO
CATEGORIE C	1 membre cat C contractuel FO	1 membre cat C contractuel FO



Membres de la CCP-ANT en 2021

LES CONSEILS CENTRAUX

1. Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration (CA) est un organe délibérant, composé à la fois des membres du personnel, des étudiants SUPMECA, et de personnalités extérieures.

Un arrêté portant modification de la composition du CA de SUPMECA a été notifié en date du 21 septembre 2020. Il est composé de 9 membres extérieurs et :

 Représentants des membres du personnel et des étudiants		
Catégorie	Titulaires	Suppléants
Collège A - PU	3 membres PU - H	
Collège B – autres enseignants	1 membre MCF - F 1 membre PRAG - F 1 membre MCF - H	
Collège C - BIATSS	1 membre IGR – F 1 membre BIATSS Contractuel A - H	
Collège D - Etudiants	2 membres H 1 membre F	1 membres H 2 membres F
 Personnalités extérieures		
11 membres (dont 8 hommes et 3 femmes)		

Membres du CA en 2021

Le Conseil d'Administration détermine la politique de l'établissement. Il vote les budgets et approuve les comptes. Il fixe la répartition des emplois qui sont alloués par le Ministère. Il autorise le Directeur à engager toute action en justice. Il approuve les accords et les conventions signés par le Directeur général. Il exerce en premier ressort le pouvoir disciplinaire à l'égard des enseignants-chercheurs et des usagers.

Le conseil d'administration s'est réuni quatre fois en 2021.

2. Le Conseil Scientifique (CS)

Présentation et composition du CS

Le Conseil Scientifique est un organe consultatif. Il propose au Conseil d'Administration les orientations des politiques de recherche, de documentation scientifique et technique et la répartition des crédits de recherche. Il est consulté sur les programmes de formation initiale et continue, sur la qualification à donner aux activités des enseignants-chercheurs et de chercheurs (vacants ou demandés), sur les programmes et contrats de recherche proposés par les diverses composantes, sur les demandes d'autorisation de délivrance de diplôme, sur les projets de création ou de modification de diplômes de l'établissement et sur le contrat d'établissement.

Election des membres du conseil scientifique du 13/02/2015 et élection partielle du 29/05/2015.
Un arrêté portant modification de la composition du CS de SUPMECA a été notifié en date du 14 octobre 2020.

 Composition du CS 2021 :

Catégorie	Titulaires
Collège A - PU	4 membres H
Collège B – ne relevant pas du collège A mais titulaires d'une HDR	1 membre H
Collège C – les docteurs n'appartenant pas aux collèges A et B	2 membres H – 1 membre F
Collège E – Ingénieurs et techniciens	1 membre F – 1 membre H
Collège F – Autres personnels	1 membre F
Collège G – Doctorants encadrés par des EC de SUPMECA	2 membres H – 1 membre F

Membres du CS en 2021

Le CS s'est réuni trois fois en 2021.

3. Le Conseil de laboratoire

Présentation et composition du conseil de laboratoire

Il est consulté sur tous les points liés à la vie du laboratoire. Son rôle est de donner un avis sur la politique scientifique, budgétaire et sur la gestion des ressources humaines du laboratoire.

Le Comité du Laboratoire s'est réuni 5 fois au cours de l'année 2021.

4. Le Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU)

Présentation et composition du CEVU

Le Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (**CEVU**) est un organe consultatif composé de 24 personnes. Il est le garant des libertés politiques et syndicales étudiantes.

Election des membres du conseil des études et de la vie universitaire (**CEVU**) du 18 février 2019 :

Un arrêté portant modification de la composition du CEVU de SUPMECA a été notifié en date du 21 février 2019.

Composition du CEVU en 2021

Catégorie	Titulaires	Suppléants
Collège A - PU	4 membres PU - H	
Collège B – autres enseignants	2 membres MCF - H 1 membre PRAG – H 1 membre MCF - F	
Collège C - BIATSS	1 membre cat A contractuel F 1 membre IGE - H	
Collège D - Etudiants	6 membres F – 6 membres H	

Composition du CEVU en 2021

Le Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire est consulté sur :

- Les orientations des enseignements de formation initiale et continue
- Les demandes d'habilitation et les projets de nouvelles filières
- L'évaluation des enseignements
- Les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et de la validation des acquis
- Les mesures de nature à faciliter leur entrée dans la vie active
- Les mesures de nature à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives,
- Les mesures de nature à améliorer les conditions de vie et de travail, notamment sur les mesures relatives aux activités de soutien, aux œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et aux centres de documentation
- Les mesures d'aménagement de nature à favoriser l'accueil des étudiants handicapés.

Le CEVU s'est réuni 4 fois au cours de l'année 2021.

5. Le Comité de Direction

Présentation et composition du CODIR

Le Codir en format équipe de direction s'est réuni tous les vendredis en 2021, sauf exception. Il est composé des différents directeurs et directrices de l'établissement. Il y a un ordre du jour mais pas de compte rendu.

6. Le Comité de Pilotage Développement Durable et de la responsabilité Sociétale des Etablissements (COPIL DDRSE)

Présentation et composition du COPIL

Le COPIL DDRSE a pour vocation de définir les orientations d'une formation citoyenne reconnue par l'engagement des élèves et du personnel dans des actions humanitaires. Il est composé de :

Catégorie	Titulaires
Personnels enseignants et enseignants chercheurs	4 membres H – 1 membre F
Personnels BIATSS	2 membres F – 3 membres H

Composition du COPIL DDRSE en 2021

Il n'y a pas d'élections pour ce comité de pilotage. Il est composé des personnes exerçant des missions utiles à son périmètre.

Le Comité de Pilotage DDRSE s'est réuni deux fois en 2021.

ACTION SOCIALE ET VIE ETUDIANTE

1. La restauration

2. Les associations du personnel et des étudiants

ISAE-Supméca compte 15 associations et 7 clubs. Certaines associations étudiantes sont également à destination des membres du personnel parmi leurs adhérents (Le Rucher, l'Association Sportive, Mécazic

Nom	Nombre de gestionnaires
BDE Association des élèves ingénieurs	28
BaAar	3
Bureau des sports (BDS)	5
Ecostudent	6
Le rucher de Supméca	3
Mécalink	2
New Defi	6
Journal le Perrok'	5
Sensum Events	5
Soutien Scolaire Supméca (3S)	6
Supméc'aéro	4
Supméca Junior Entreprise (SJE)	3
Supméca 4L	4
Mecazik	3
Supm'égalité	3

Tableau : Associations d'étudiants en 2021

3. Les prestations sociales

Plusieurs aides sont proposées :

- aides au logement ;
- chèque emploi service universel ;
- prestations sociales interministérielles

ISAE 

supméca

Institut supérieur de mécanique de Paris
3 rue Fernand Hainaut 93407 Saint-Ouen Cedex
Tél. 01 49 45 29 00 / www.isae-supmeca.fr

Ministère de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation

GROUPE
ISAE 