



Institut supérieur de
mécanique de Paris

Rapport Social Unique 2023

Service des Ressources Humaines

Rapport Social Unique	1
2023	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 formations en 2023	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
a- La médecine de prévention.....	55
Les absences au travail pour raison de santé.....	57
POLITIQUE SOCIALE	65
LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL	65
1. Le comité social d'administration – formation plénière	65
2. Le comité social d'administration – formation spécialisée	66
3. La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE).....	66
4. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCP-ANT)	67
LES CONSEILS CENTRAUX	67
1. Le Conseil d'Administration.....	67
2. Le Conseil Scientifique (CS)	68
3. Le Conseil de laboratoire.....	69
4. Le Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU)	69
5. Le Comité de Direction	70
6. Le Comité de Pilotage Développement Durable et de la responsabilité Sociétale des Etablissements (COPIL DDRSE)	70
ACTION SOCIALE ET VIE ETUDIANTE	71
1. La restauration	71
2. Les associations du personnel et des étudiants	71
3. Les prestations sociales	71

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 douzième 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 2023. Pour certaines thématiques, la date d'observation est fixée au 31 décembre 2023.

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 31/12/2023), le chapitre sur les emplois traite de l'occupation pour l'année 2023 complète.

Catégorie d'emplois	Statut	Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global 2023
		En ETPT	En ETPT	En ETPT
EC-E-C-D	Titulaires	43,13	0	55,96
	CDI	1,67	0	
	CDD	1,58	9,58	
Total		46,38	9,58	
BIATSS	Titulaires	23,59	0	60,5
	CDI	11,33	3	
	CDD + apprenti	7,91	14,67	
Total		42,83	17,67	
TOTAUX		89,21	27,25	116,46

Tableau : Les emplois occupés en ETPT en 2023

L'exercice 2023 a connu :

- **Une occupation à hauteur de 98,03% des emplois sous plafond Etat** en raison d'un rompu de temps partiel et des vacances d'emploi.
- **Une hausse des emplois sur ressources propres sur les deux dernières années** (10,05 ETPT en 2021, 24,75 ETPT en 2022 et 27,25 ETPT en 2023) qui s'explique notamment par l'obtention d'un plan de relance pour le recrutement de plusieurs contractuels ingénieurs de recherche en 2021.

1. FOCUS SUR LES EMPLOIS ETAT

Plafond d'emplois Etat au 31/12/2023 (nombre d'emplois attribués par l'Etat) :
91 emplois
(49 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 2023.

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

En 2023, la consommation des emplois alloués aux postes d'enseignants et enseignants-chercheurs pour le budget Etat est de **46,38 ETPT**. Ces emplois sont répartis de la manière suivante :

	Enseignants-chercheurs		Enseignants		Autres catégories de personnel		Global ETPT 2023
	homme	femme	homme	femme	homme	femme	
Titulaires	24	9,13	9	1	0	0	43,13
CDI	0	0	1	0	0,67	0	1,67
CDD	0,83	0,25	0	0	0	0,5	1,58
TOTAL	24,83	9,38	10	1	0,67	0,5	46,38

Tableau : Répartition des emplois alloués par l'Etat occupés par des enseignants et enseignants-chercheurs en 2023

A noter, en 2023 des postes d'enseignants-chercheurs et d'enseignants ont été occupés temporairement par des agents contractuels enseignants et BIATS.

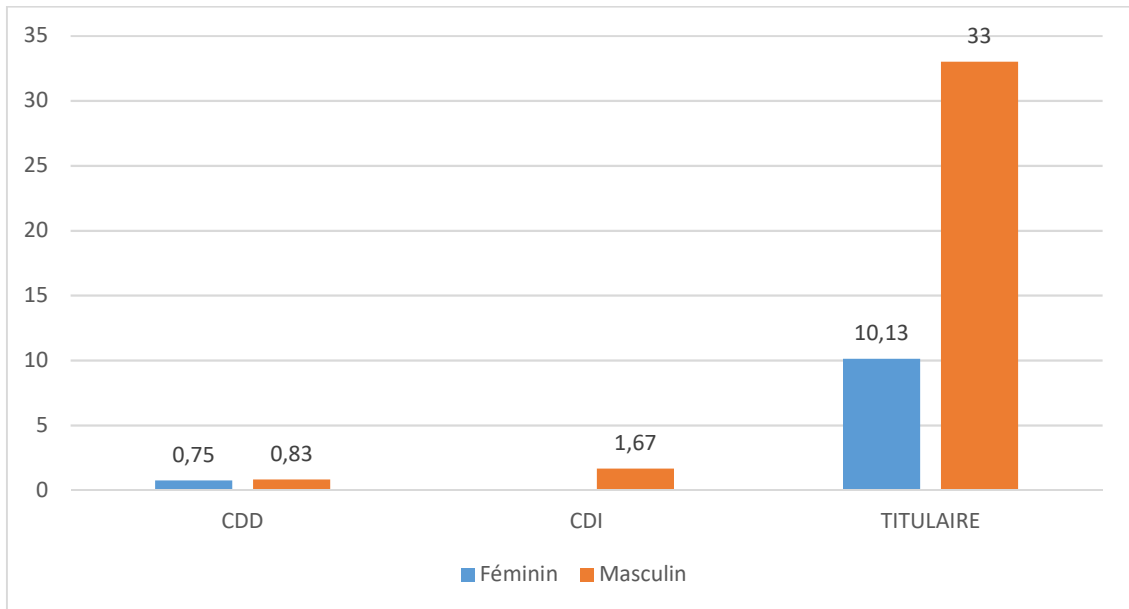


Figure : Consommation des emplois (en ETPT) enseignants et enseignants-chercheurs en 2023

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 23% des postes sur l'ensemble de la population des enseignants et enseignants-chercheurs. Ce taux est identique à celui de 2022.



Figure : Répartition en ETPT hommes/femmes chez les personnels enseignants-chercheurs et enseignants en 2023

❖ Les BIATSS et assimilés sous plafond Etat en ETPT

En 2023, la consommation des emplois alloués au personnel BIATSS pour le budget état est de **42,83 ETPT**. Ces emplois sont répartis en ETPT de la manière suivante :

	DGS		IGR		IGE		ASI		SAENES		TECH		ADJAENES		ATRF		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Titulaires	0,67			2	7	2	2,92		1	1	2	2		1	2		23,59
CDI			1	2	3,33	2		1				1				1	11,33
CDD					2			0,75			1	2,16	1		1		7,91
Total occupation en ETPT	0,67	0	1	4	12,33	4	2,92	1,75	1	1	3	5,16	1	1	3	1	42,83

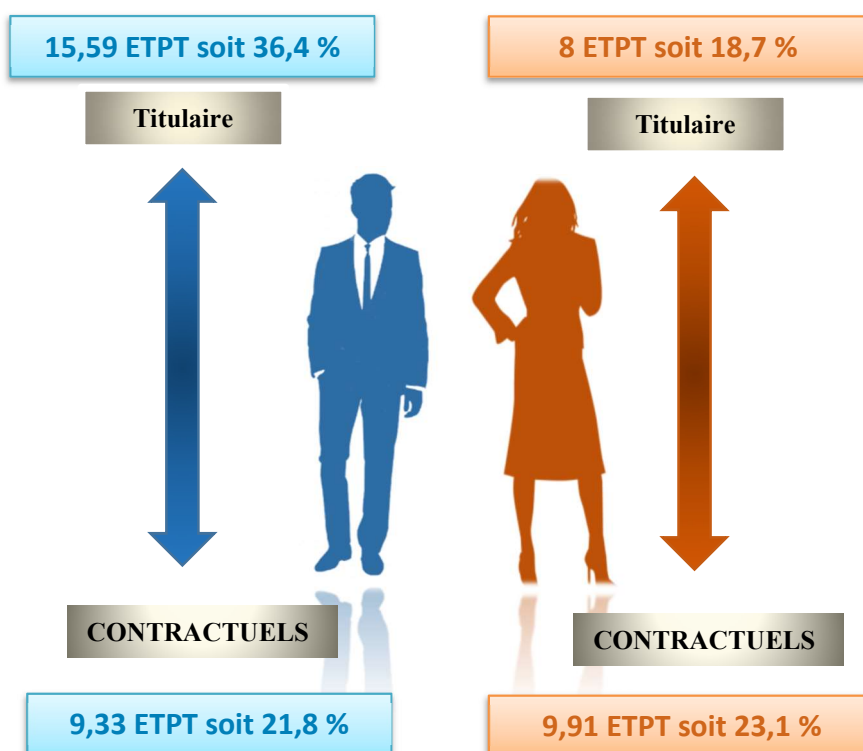
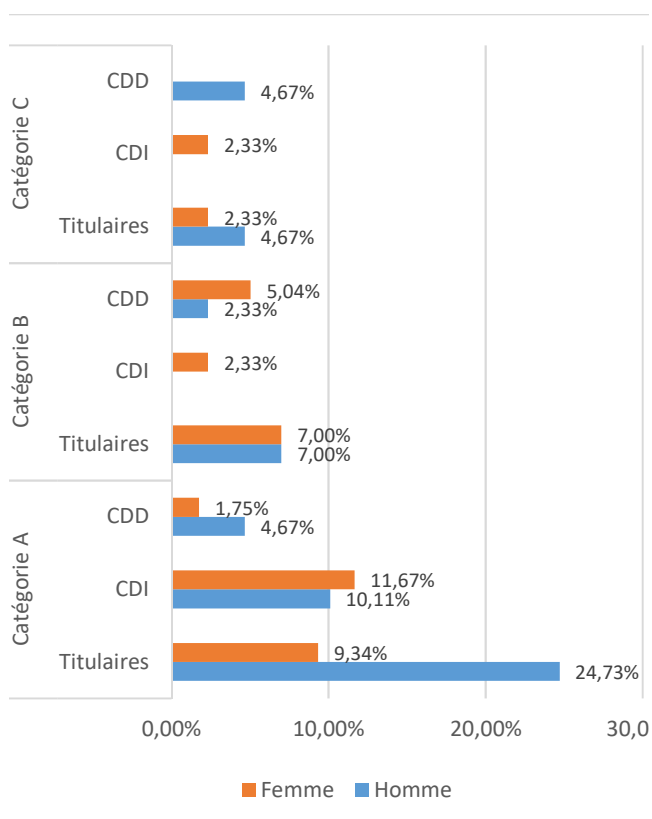


Figure : Consommation des emplois BIATSS par catégorie

Figure : Répartition en ETPT Homme / Femme chez les BIATSS

Le personnel titulaire chez les BIATSS reste le plus représentatif (55%), avec en tête la population masculine (36,4%). Sur l'ensemble des BIATSS (titulaires et contractuels), la population féminine est la plus représentée avec 41,8% 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 (74,8%), et notamment la population masculine titulaire (54,5 %).

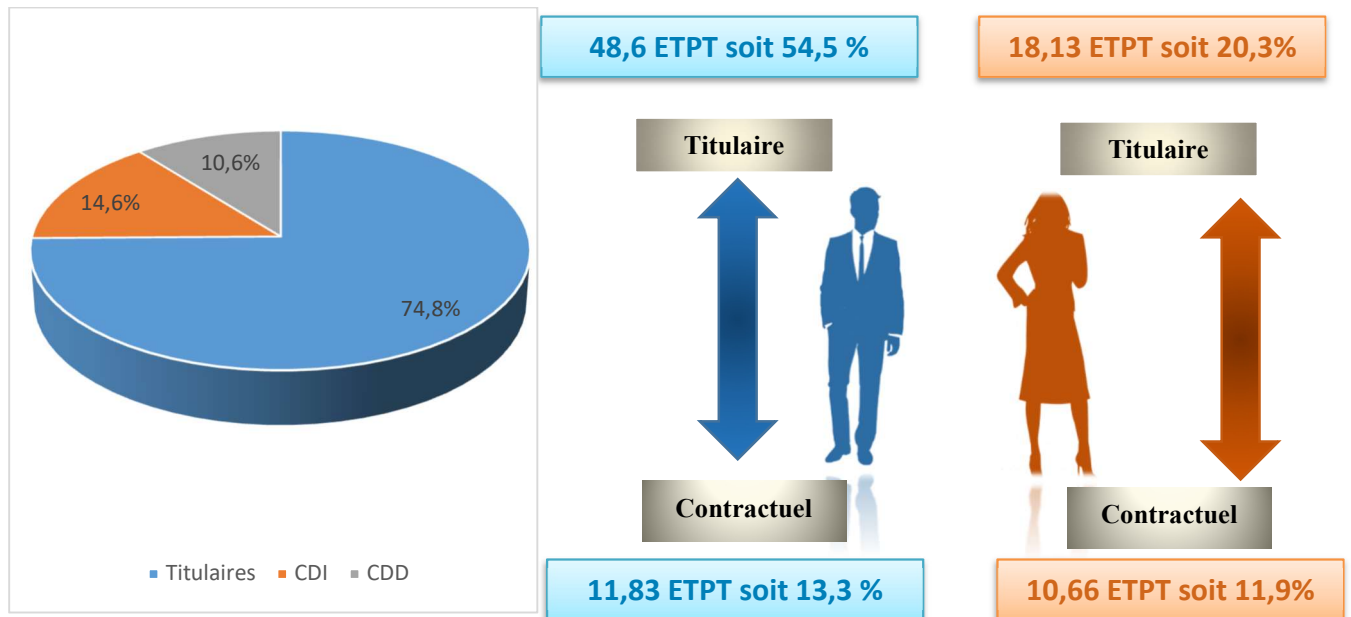


Figure : Synthèse en pourcentage Selon le type de contrat

Figure: Répartition en ETPT H/F en 2023 des emplois ETAT

Les effectifs des titulaires restent stables par rapport à 2022.

2. FOCUS SUR LES EMPLOIS SUR RESSOURCES PROPRES

Plafond d'emplois sur ressources propres (votés au CA lors du budget rectificatif 2023) :
42,17 emplois
(25,78 emplois d'enseignants, contractuels de recherche, doctorants
et 16,39 emplois BIATSS)

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

En 2023, Supméca dispose de 25,78 emplois de contractuels de recherche, de doctorants contractuels et d'enseignants sur ressources propres de l'établissement. Au 31/12/2023, on constate une consommation des emplois votés au Budget rectificatif de 37 % soit 9,58 ETPT. Les emplois sont répartis comme suit :

	Doctorants		Contractuels de recherche		Direction		Global ETPT 2023
	H	F	H	F	H	F	
TITULAIRE	0	0	0	0	0	0	0
CDD	6,25	1	0,33	1	1	0	9,58
CDI	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3,38		2,08		1		9,58

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

En 2023, les emplois sont occupés en grande majorité par des hommes.

❖ Les BIATSS et assimilés sur ressources propres en ETPT

En 2023, SUPMECA dispose de 16,39 emplois de personnel BIATSS sur ressources propres de l'établissement. Au 31/12/2023, on constate une surconsommation des emplois votés au Budget rectificatif. Des agents contractuels BIATSS (Ingénieurs de recherche) ont été recrutés suite à l'obtention d'un plan de relance. Les emplois sont répartis comme suit :

	IGR		IGE		Technicien		ATRF		Apprentis		Global ETPT 2023
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
CDD	2,88	3,2	3,87	0,92	0	1,49	0	0	0,98	1,33	14,67
CDI	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	3
TOTAL	7,08		5,79		1,49		1		2,31		17,67

Tableau : Répartition en ETPT des emplois BIATSS sur ressources propres

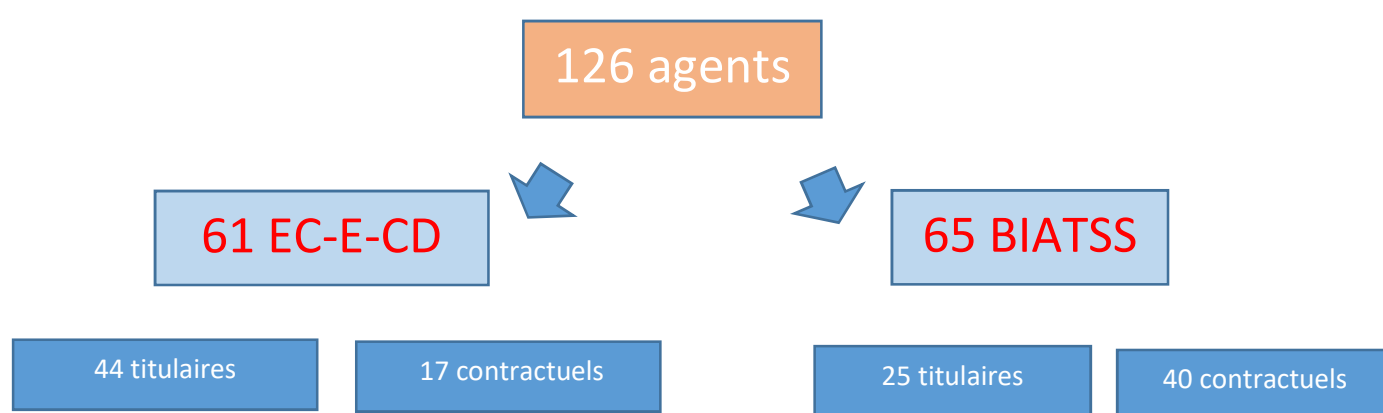
Les agents contractuels féminins BIATSS occupent 44,9% des ETPT.

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 2023.

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 2023, l'effectif des personnels de SUPMECA atteint **126 agents**, soit **48,4%** d'enseignants-chercheurs, d'enseignants, de doctorants contractuels et de contractuels de recherche et **51,6%** de personnels BIATSS.

Nous constatons une augmentation du nombre d'enseignants-chercheurs, d'enseignants, de doctorants contractuels et de contractuels de recherche sur 2023.

On retrouve donc au 31.12.2023 :

- ❖ 35,71 % de titulaires d'enseignants – chercheurs et d'enseignants
- ❖ 12,7 % de contractuels d'enseignants – chercheurs et d'enseignants
- ❖ 19,84 % de titulaires BIATSS
- ❖ 31,75 % de contractuels BIATSS (en incluant les apprentis).

		Nbre d'agents au 31/12/2022	Nbre d'agents au 31/12/2023	Variation 2022/2023
EC-E-D-C	Titulaires	43	44	+2,32%
	Contractuels	13	17	+30,77%
S/total EC-E-D-C		56	61	+8,9%
BIATSS	Titulaires	26	25	-3,8%
	Contractuels	38	37	-2,63%
APPRENTIS		2	3	+50%
S/total BIATSS ET APPRENTIS		66	65	-1,52%
TOTAL		122	126	+3,28%

Tableau : Evolution des effectifs physiques entre 2022 et 2023

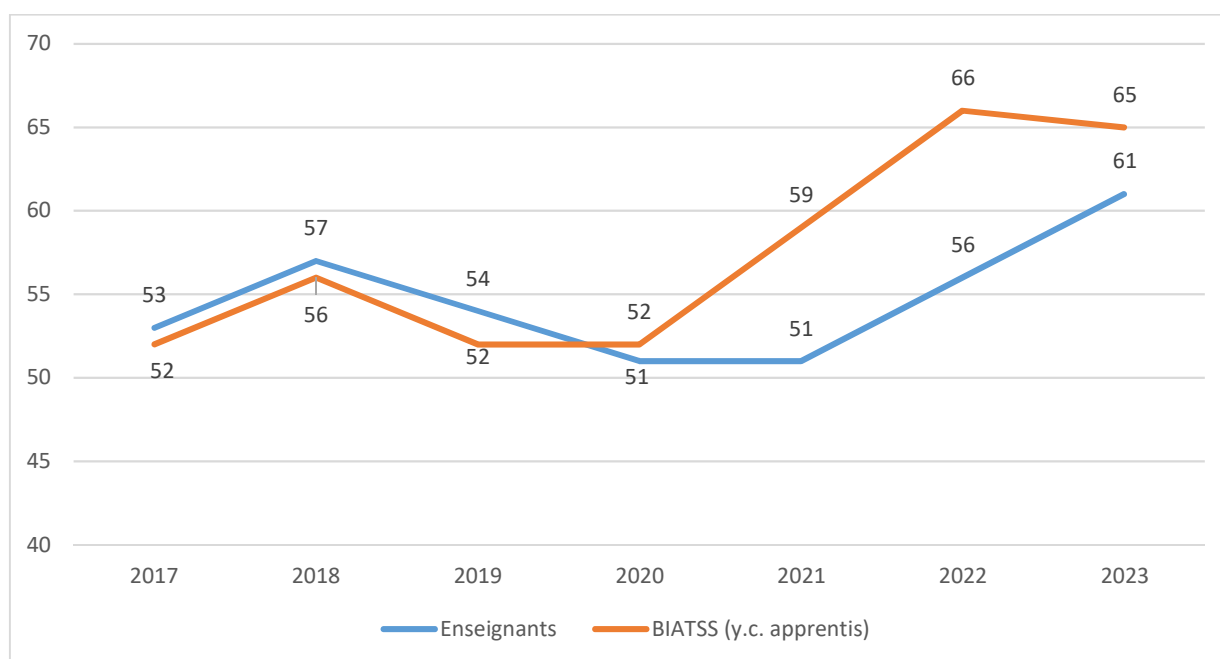


Figure : Evolution des effectifs par filière entre 2017 et 2023

Nous pouvons constater une hausse des effectifs pour la filière des enseignants et enseignants chercheurs après deux années de diminution, et une augmentation significative pour la filière BIATSS sur les deux dernières années.

Au sein de SUPMECA, sur les 126 agents, les hommes restent majoritaires avec une représentativité évaluée à 65,08% contre 34,92% 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 31/12/2023

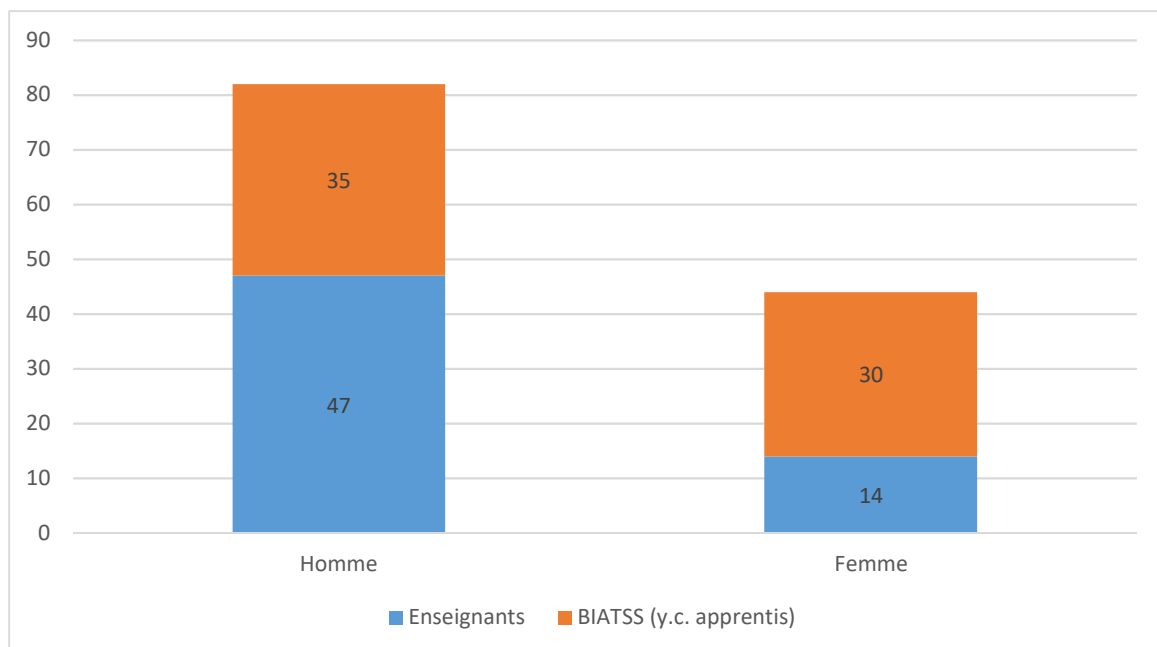


Figure : Répartition Homme/Femme par filière au 31/12/2023

Par rapport à 2022, nous constatons un taux d'évolution de 2,5% au niveau de la population masculine globale et de 4,76% pour la population féminine.

Pour la catégorie personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche, nous comptons une augmentation de 8,9% du nombre de personnel entre 2022 et 2023 avec une évolution aussi bien chez les hommes que chez les femmes. De 2022 à 2023, le taux d'évolution du nombre d'hommes est de 6,8% et celui du nombre de femmes est de 16,7%.

Pour la catégorie BIATSS, entre 2022 et 2023, le taux d'évolution est de moins 1,52%, avec une diminution du nombre d'hommes et un nombre identique de femmes.

Ainsi, on peut conclure que le nombre d'hommes et de femmes a augmenté dans la catégorie personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels entre 2022 et 2023.

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

Corps	Dont titulaires		Dont contractuels		Effectifs	ETP 2023	ETP 2022	Variation ETP 2022/2023	% / population
	H	F	H	F					
PR	10	2	1	0	13	12,8	11,8	+1	21,31%
MCF	14	7	0	0	21	21	21	-	34,43%
PAST	0	0	1	0	1	0,5	0,5	-	1,64%
PRAG	7	2	3	0	12	11	11	-	19,67%
PLP	1	0	0	0	1	1	1	-	1,64%
PRCE	0	0	0	0	0	0	0	-	-
Prof ENSAM	1	0	0	0	1	1	1	-	1,64%
Doctorants contractuels	0	0	7	1	8	8	6	+2	13,11%
Contractuels de recherche	0	0	1	1	2	2	2	-	3,28%
Contractuel Enseignant	0	0	1	1	2	2	0	+2	3,28%
TOTAL	33	11	14	3	61	59,3	54,3	+5	100,00
Variations N - 1	(/)	(+1)	(+3)	(+1)	(+5)				

Tableau : Répartition des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche au 31/12/2023

Le corps des MCF est le plus représenté dans la filière des Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Doctorants contractuels et Contractuels de recherche (**34,43%**). Les agents fonctionnaires (titulaires + stagiaires) sont plus nombreux que les agents contractuels (**44** agents fonctionnaires contre **17** agents contractuels).

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

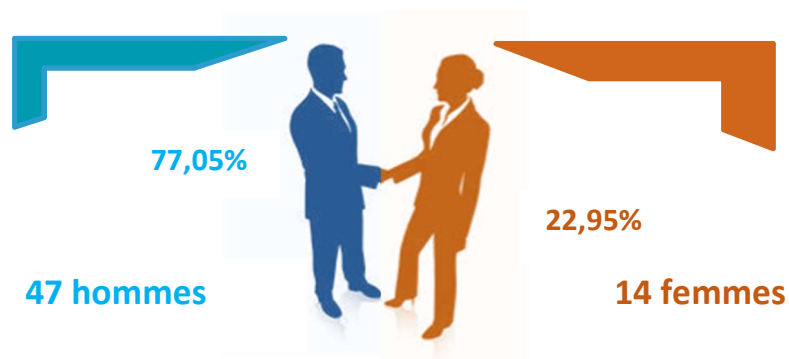


Figure : Répartition Homme/Femme des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, Contractuels de recherche et doctorants contractuels à SUPMECA au 31/12/2023

Les femmes sont minoritaires chez les personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Doctorants contractuels et Contractuels de recherche : elles ne représentent que **22,95 %** de l'effectif total. Nous constatons une légère augmentation des personnels enseignants-chercheurs et enseignants en 2023.

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)	9	4	7	1
Informatique, automatique, traitement du signal (section 61)	4	3	3	1

Tableau : Répartition des effectifs des enseignants-chercheurs par section CNU au 31/12/2023

Le taux de féminisation des enseignants-chercheurs est de 24,2%.

Au niveau national, la section CNU 60 compte 88,5% de PU de sexe masculin (ISAE-Supméca : 87,5%)

Au niveau national, la section CNU 60 compte 77,2% de MCF de sexe masculin (ISAE-Supméca : 71,4%)

Au niveau national, la section CNU 61 compte 87,8% de PU de sexe masculin (ISAE-Supméca : 100%)

Au niveau national, la section CNU 61 compte 78,4% de MCF de sexe masculin (ISAE-Supméca : 57%)

Disciplines	PRAG-ENSAM	
	H	F
Génie informatique	1	0
Ingénierie mécanique	7	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 par discipline au 31/12/2023

Le taux de féminisation des enseignants est de 18,2%.

LES EFFECTIFS DES PERSONNELS BIATSS ET ASSIMILÉS

65 BIATSS et assimilés

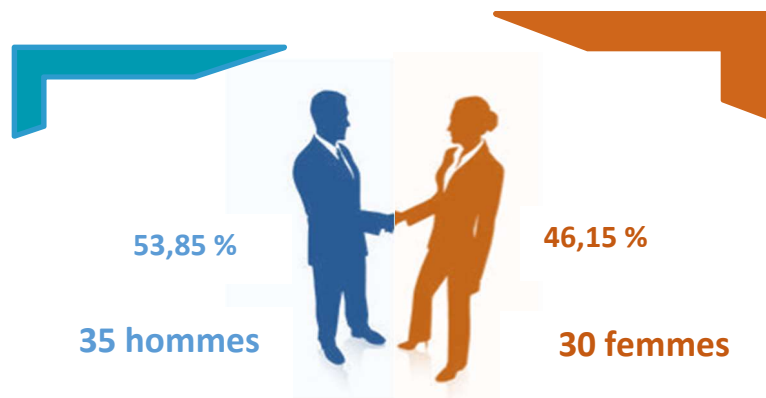


Figure : Répartition Homme/Femme des effectifs BIATSS et assimilés à SUPMECA au 31/12/2023

Comme en 2021, on constate plus d'hommes que de femmes, au sein de la population BIATSS en 2023.

Filière	Corps	Dont titulaires		Dont contractuels		ETP 2023	ETP 2022	Variations ETP 2022/2023	% / population
		H	F	H	F				
AENES	AC	0	1	0	0	0,2	0,2	-	1,54%
	DGS	1	0	0	0	1	0	+1	1,54%
	SAENES	1	1	0	0	2	2	-	3,08%
	ADJAENES	0	1	0	0	1	2	-1	1,54%
ITRF	IGR	0	2	5	5	12	14	-2	18,46%
	IGE	8	1	10	4	23	22	+1	35,38%
	ASI	1	1	0	1	3	4	-1	4,61%
	TCH	3	2	1	8	14	11	+3	21,54%
	ATRF	2	0	2	1	5	8	-3	7,69%
Apprentis		0	0	1	2	3	2	+1	4,61%
TOTAL		16	9	19	21	64,2	65,2	-1	100
Variations N -1		(/)	(-1)	(-1)	(+1)	-			

Tableau : Répartition des effectifs BIATSS et assimilés et apprentis au 31/12/2023

En 2023, les corps des ingénieurs d'études (IGE) et des ingénieurs de recherche (IGR) sont les plus représentés chez les personnels BIATSS.

Dans la globalité, il y a plus d'agents contractuels (40) que d'agents titulaires (25).

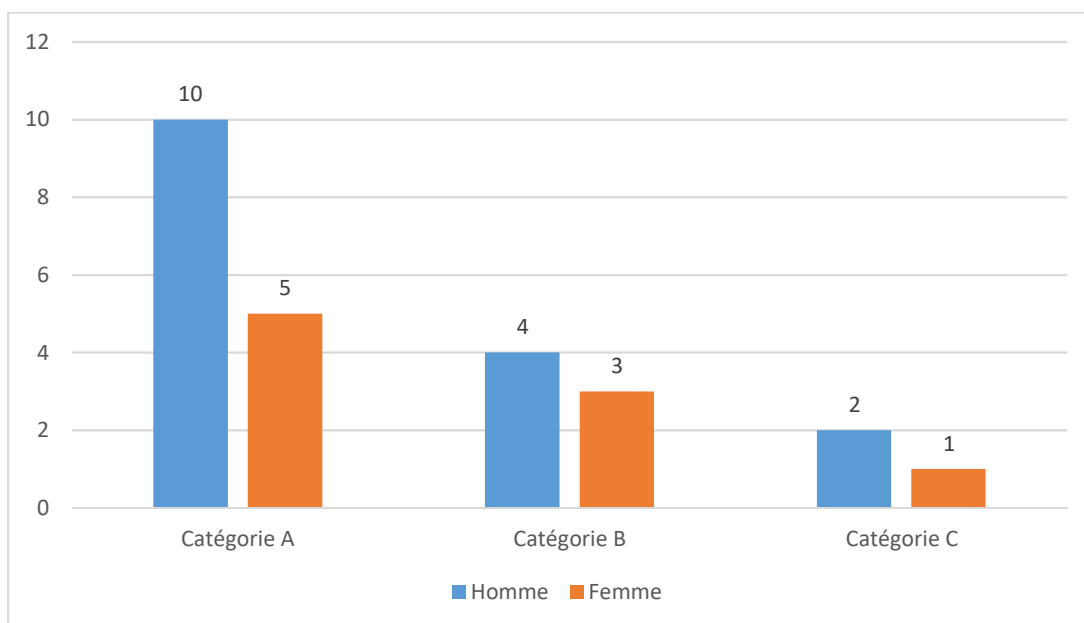


Figure : Répartition Homme/Femme des effectifs fonctionnaires BIATSS par catégorie de la fonction publique

Le tableau ci-dessus donne la répartition des fonctionnaires BIATSS par catégorie et par sexe. Les hommes fonctionnaires de la filière BIATSS sont majoritaires dans la **catégorie A (62,5%)**.

	IGR		IGE		ASI		TECH		ATRF	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
B_ SCIENCES CHIMIQUES				1						
C_ SCIENCES DE L'INGENIEUR		1	4		1					
E_ INFORMATIQUE		1	1				1			
F_ DOCUMENTATION			1				1			
G_ PATRIMOINE								1	2	
J_ GESTION ET PILOTAGE			2			1	1	1		

Tableau : Répartition des agents titulaires ITRF par branche d'activité professionnelle au 31/12/2023

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

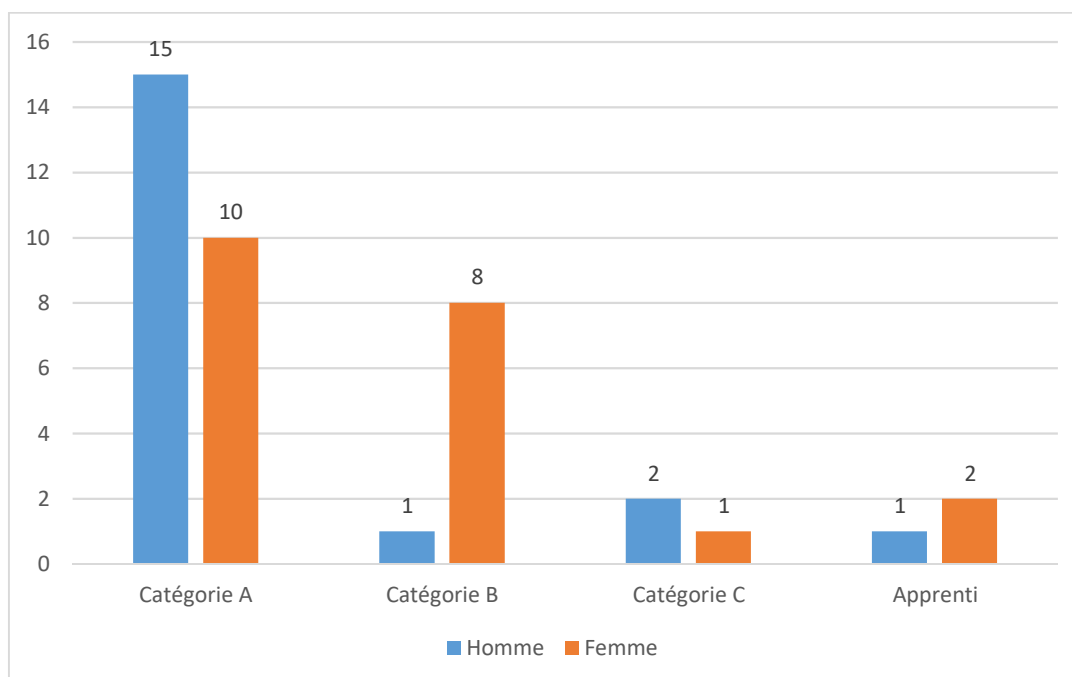


Tableau: Répartition des effectifs contractuels assimilés BIATS par sexe et catégorie

Sur l'ensemble de l'effectif BIATSS contractuels, on constate globalement une parité hommes-femmes. L'analyse par catégorie montre une représentation plus importante de la population masculine dans la catégorie A.

Type de contrat	Effectif 2022				Effectif 2023				Variation ETP 2022-2023
	H	F	Total	ETP	H	F	Total	ETP	
CDI	5	10	15	15	7	8	15	15	-
CDD	15	10	25	25	12	13	25	25	-
Total	20	20	40	40	19	21	40	40	-

Tableau: Répartition Homme/Femme et évolution des effectifs contractuels BIATSS par contrat (CDD-CDI) entre 2022 et 2023

Au 31/12/2023, la proportion des hommes est paritaire au sein du personnel contractuels BIATSS. La part des agents en CDI reste importante mais celle des agents en CDD a fortement augmenté grâce aux recrutements liés au plan de relance.

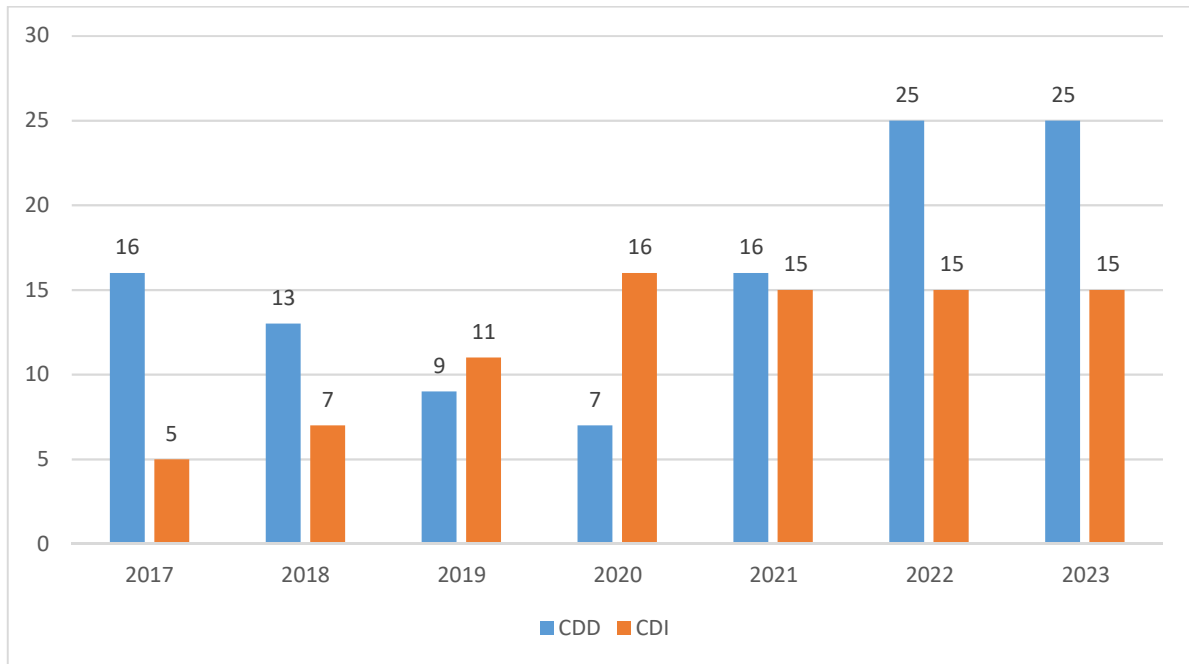


Figure: Evolution des effectifs contractuels assimilés BIATTS entre 2017 et 2023

Les agents contractuels BIATSS sont sous contrat à durée déterminée ou indéterminée. Au 31/12/2023, nous comptabilisons **25 agents BIATSS en CDD** et **15 agents en CDI**. Les nombre de contrats en CDD et CDI sont identiques à ceux de l'année 2022.

BAP	CDI		CDD		Total	
	H	F	H	F	H	F
B_ SCIENCES CHIMIQUES			1		1	
C_ SCIENCES DE L'INGENIEUR	1		5	3	8	3
E_ INFORMATIQUE	1	1	1		1	1
F_ DOCUMENTATION				1		
G_ PATRIMOINE	1		1		2	
J_ GESTION ET PILOTAGE	4	7	4	9	8	16
Total	7	8	12	13	19	21

Tableau: répartition des agents contractuels BIATTS par BAP au 31/12/2023

LA REPARTITION GEOGRAPHIQUE PAR DOMICILIATION

Ci-dessous la répartition géographique (zone de résidence) de l'ensemble du personnel de SUPMECA en 2023 :

Site de Paris			
Département	Effectif	H	F
93	28	17	11
75	21	14	7
92	21	15	6
95	15	6	9
91	7	4	3
94	8	6	2
78	7	5	2
77	5	3	2
Province	14	12	2
Total	126	82	44

Au 31 décembre 2023, **22,22%** du personnel habite en Seine-Saint-Denis, suivi par les hauts de Seine 16,66% et Paris, à hauteur de 16,66%.

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

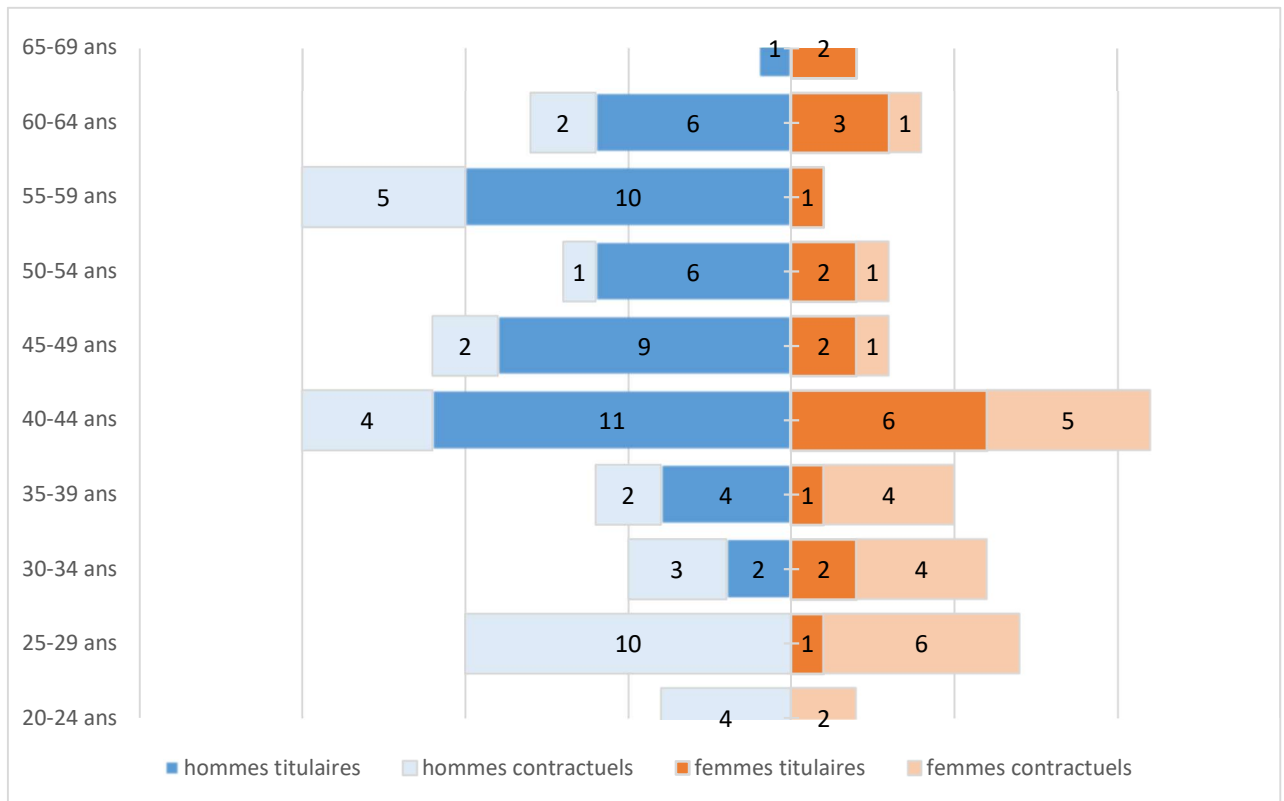


Figure : Pyramide des âges de l'ensemble du personnel (en personnes physiques) au 31/12/2023

	2022				2023			
	E-C, E, C, D		BIATSS		E-C, E, C, D		BIATSS	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Nb pers.	44	12	36	30	47	14	35	30
Age mini	23	24	24	20	24	25	21	20
Age maxi	66	55	61	67	67	56	62	68
moyen	47	39	41	41	46 ans 4 mois	38 ans 9 mois	45 ans 4 mois	43 ans 3 mois
médian	51	40	43	42	48	41	43	42

Tableau : Age moyen et médian de l'ensemble du personnel au 31/12/2023 (personnes physiques)

Sur l'ensemble du personnel, l'âge moyen est de **44 ans et 6 mois** et l'âge médian est de **43 ans**.

Sur l'effectif total pour l'année 2023, la tranche des **40-44 ans** est la plus représentative avec **20,6%**, suivi de la tranche des **25-29 ans** avec **13,5%**, et les **55-59 ans** qui représente **12,7%**.

Pour la population BIATS, l'âge moyen est de 44 ans et 5 mois et l'âge médian est de 43 ans.

Pour la population BIATSS fonctionnaire, l'âge moyen est de 51 ans et 6 mois et l'âge médian est de 49 ans.

Type de population	Corps	Effectif 2023	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
BIATSS fonctionnaires	Catégorie A	15	48 ans et 3 mois	46	34	66
	Catégorie B	7	54 ans et 5 mois	54	43	62
	Catégorie C	3	61 ans	58	57	68

Tableau : Age moyen et médian des effectifs titulaires BIATSS par catégorie statutaire en 2023

Pour la population BIATSS contractuelle, l'âge moyen est de 41 ans et 4 mois et l'âge médian est de 35 ans.

Type de population	Corps	Effectif 2023	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
BIATSS Contractuels	Catégorie A	25	42 ans et 3 mois	33	24	58
	Catégorie B	9	37 ans et 9 mois	39	25	54
	Catégorie C	3	44 ans et 1 mois	47	27	60

Tableau : Age moyen et médian des effectifs contractuels BIATSS (hors apprentis) en 2023

Pour la population enseignante, l'âge moyen est de 44 ans et 7 mois et l'âge médian est de 44 ans.

Type de population	Effectif 2023	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
ENS Titulaires	44	47 ans et 9 mois	48	29	67

Tableau : Age moyen et médian des effectifs enseignants et enseignants chercheurs titulaires en 2023

Type de population	Effectif 2023	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
ENS Contractuels	17	36 ans et 3 mois	30	24	63

Tableau : Age moyen et médian des effectifs enseignants et enseignants chercheurs contractuels en 2023

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 31/12/2023, nous comptabilisons 3 apprentis, en communication, en administration 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

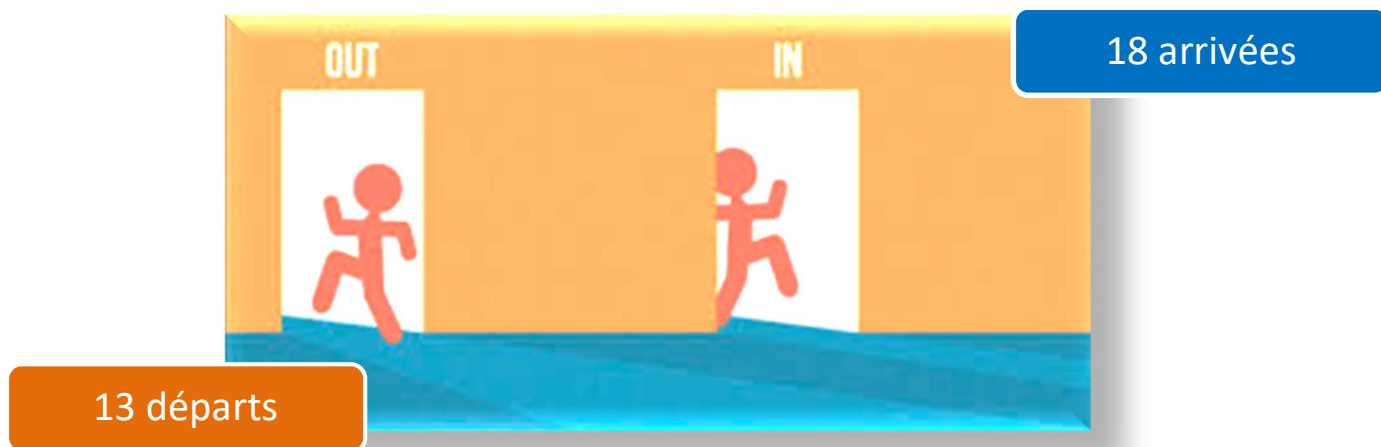


Figure : Arrivées/Départs à SUPMECA au cours de l'année 2023

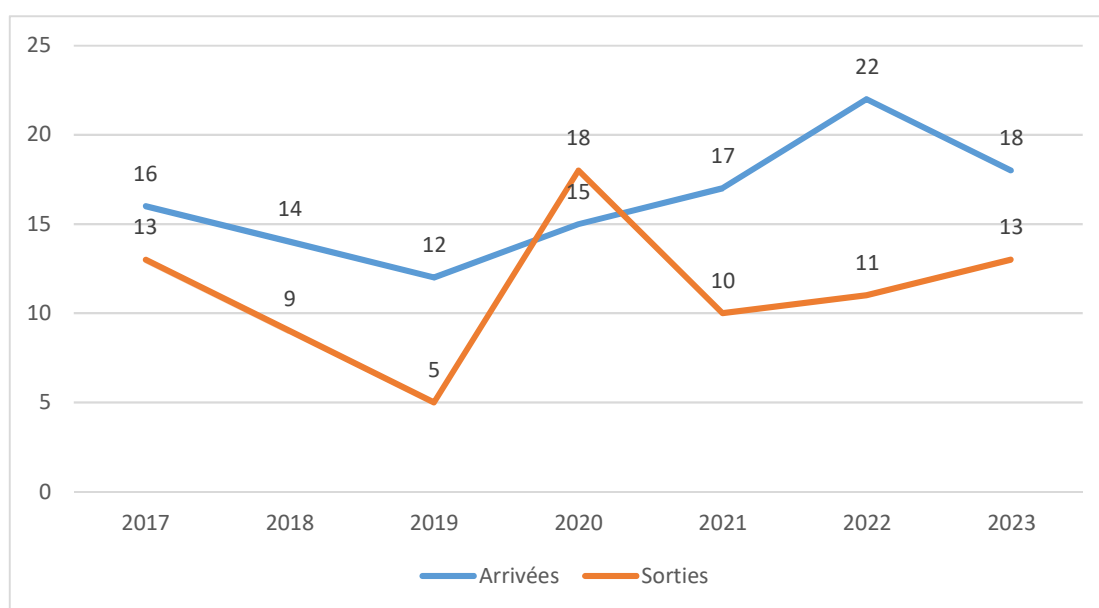


Figure : Nombres d'arrivées et de départs au cours des 7 dernières années à SUPMECA

❖ 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 **126 en 2023**

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

Taux d'entrée : 13 % = nombre d'entrées/l'effectif total

Taux de rotation : 10,97 % = ((somme du nombre de sorties et d'entrées sur l'année 2023/2) / l'effectif total).

Une diminution du taux de rotation entre 2022 et 2023 est à constater, sachant que, le nombre de départs de personnel est en légère hausse pour les deux dernières années par contre le nombre d'arrivées est en baisse en 2023.

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 Supméca : les concours BIATSS et Enseignants pourvus par des personnels de Supméca (endo-recrutement) ne sont donc pas pris en compte. En 2023, 18 agents ont intégré l'établissement.

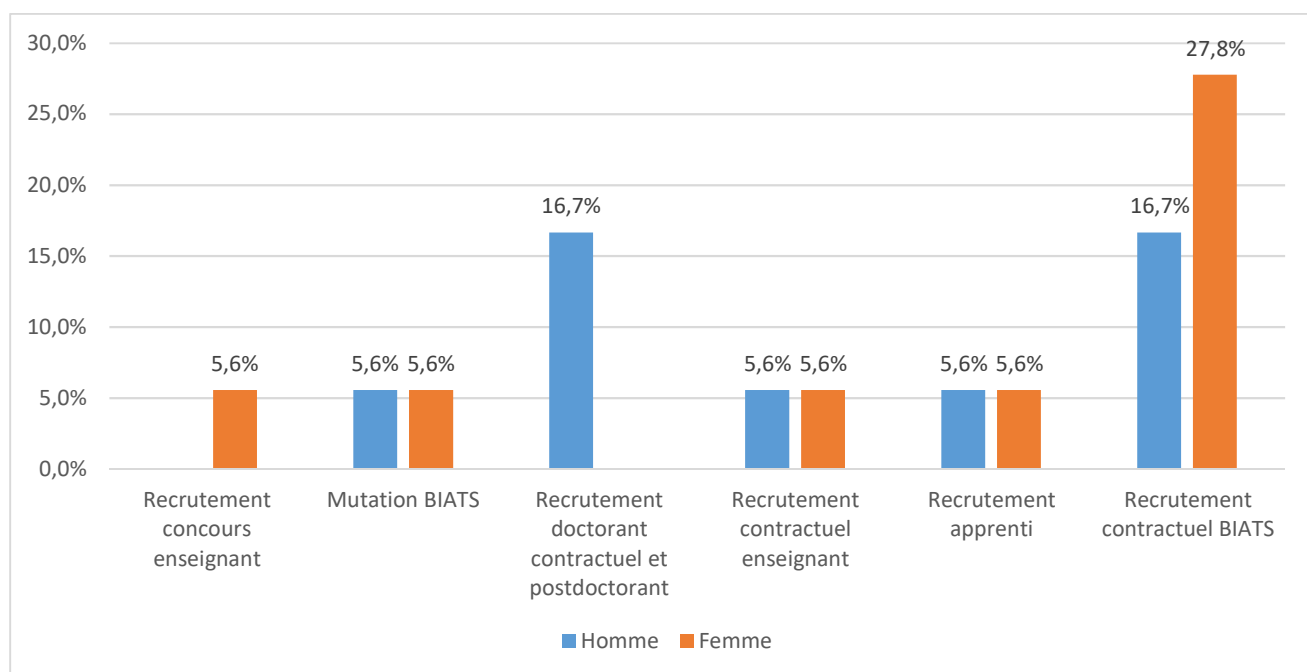


Figure : Poids des arrivées par nature et par sexe au cours de l'année 2023

		Personnels EC-E – D -C		Personnels BIATSS	
		H	F	H	F
ENTREES	Mutation			1	1
	Recrutement sur concours		1		
	Recrutement sous contrat	4	1	3	5
	Recrutement apprenti			1	1
	Détachement entrant				
	TOTAUX	4	2	5	7

Tableau : Nombre d'arrivées par motif de recrutement en 2023

1.2. LES SORTIES

Ce chapitre fait la synthèse des agents partis en 2023, il y a eu 13 sorties temporaires et définitives.

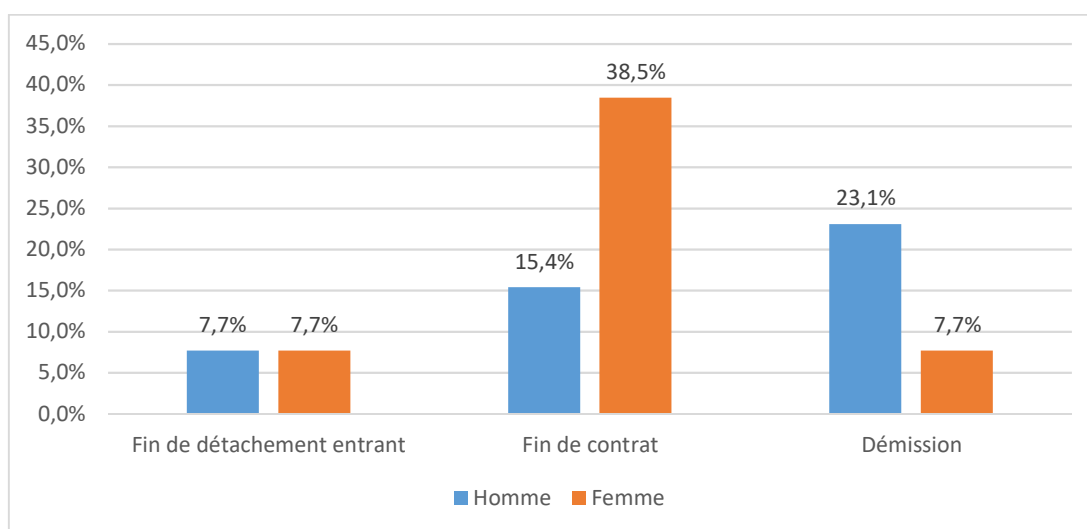


Figure : Poids des sorties par nature au cours de l'année 2023

		Personnels EC-E – D -C		Personnels BIATSS	
		H	F	H	F
SORTIES	Détachement sortant			1	1
	Fin de contrat			2	5
	Démission			3	1
	TOTAUX			6	7

Tableau : Nombre de sorties par motif au cours de l'année 2023

En 2023, il n'y a pas eu de départ en retraite.

	2023	2024	2025	2026
	60 ans et plus	60 ans et plus	60 ans et plus	60 ans et plus
Enseignants chercheurs	5	7	9	11
Enseignants	1	2	2	2
TOTAL	6	9	11	13

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

	2023	2024	2025	2026
	60 ans et plus	60 ans et plus	60 ans et plus	60 ans et plus
AENES	3	2	2	2
ITRF	3	3	4	5
TOTAL	6	5	6	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.

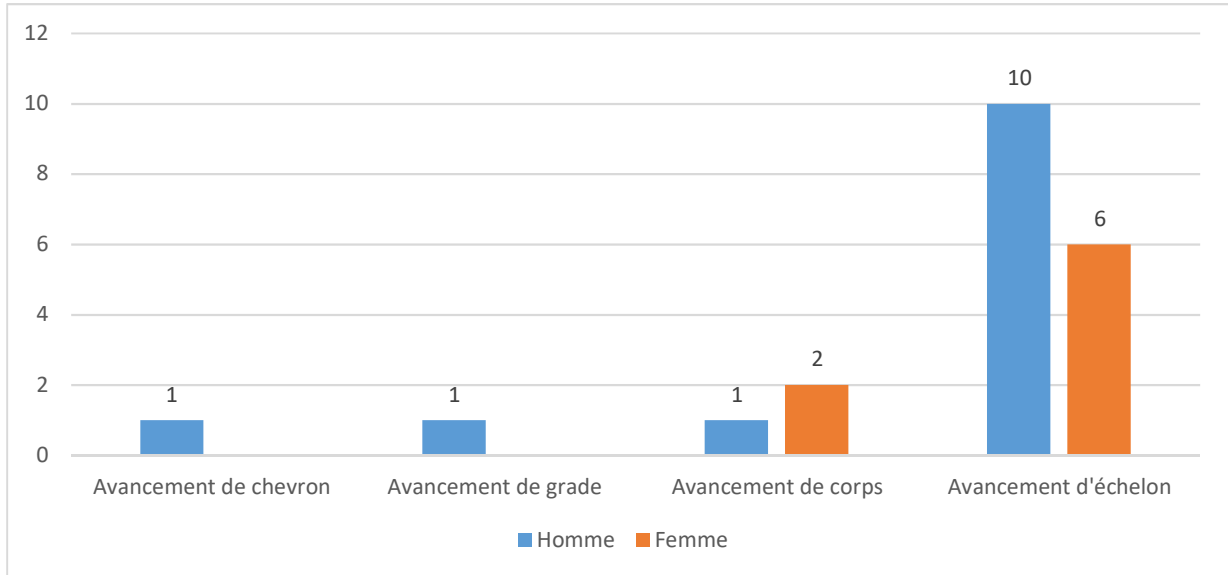


Figure : Avancements par motif en nombre d'agents fonctionnaires durant l'année 2023

En 2023, 30,4% des agents fonctionnaires (21 agents sur 69 agents fonctionnaires) ont bénéficié d'une évolution de carrière (avancement de grade, de corps et/ou avancement d'échelon ou chevron, classement suite à concours) ;

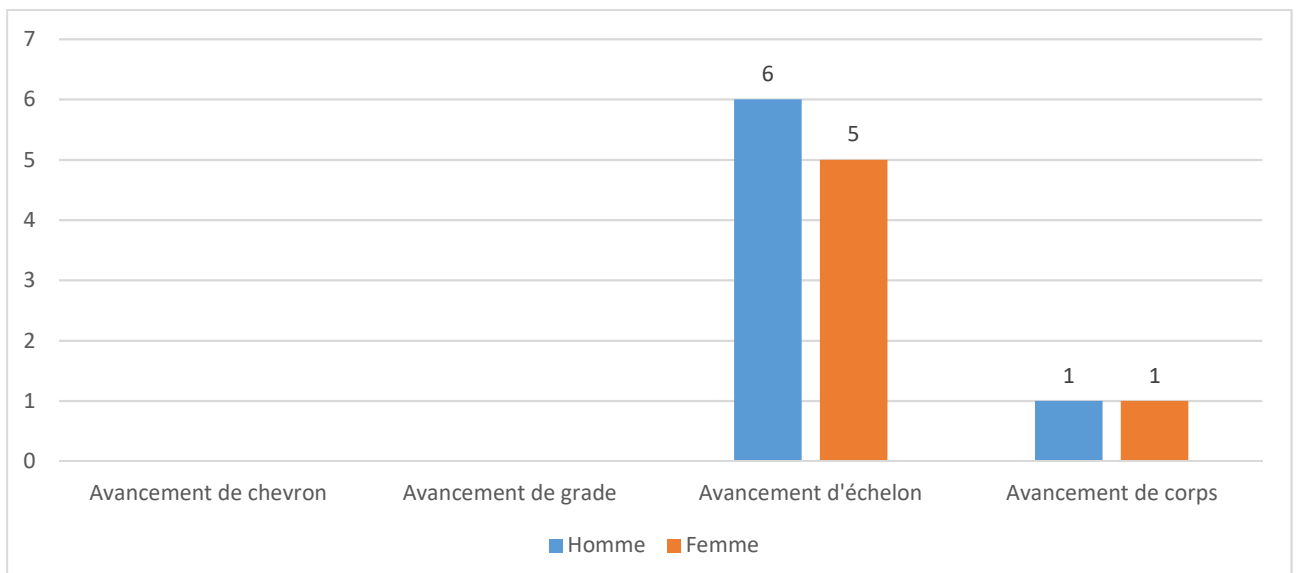


Figure : Evolution de carrière des BIATSS sur l'année 2023

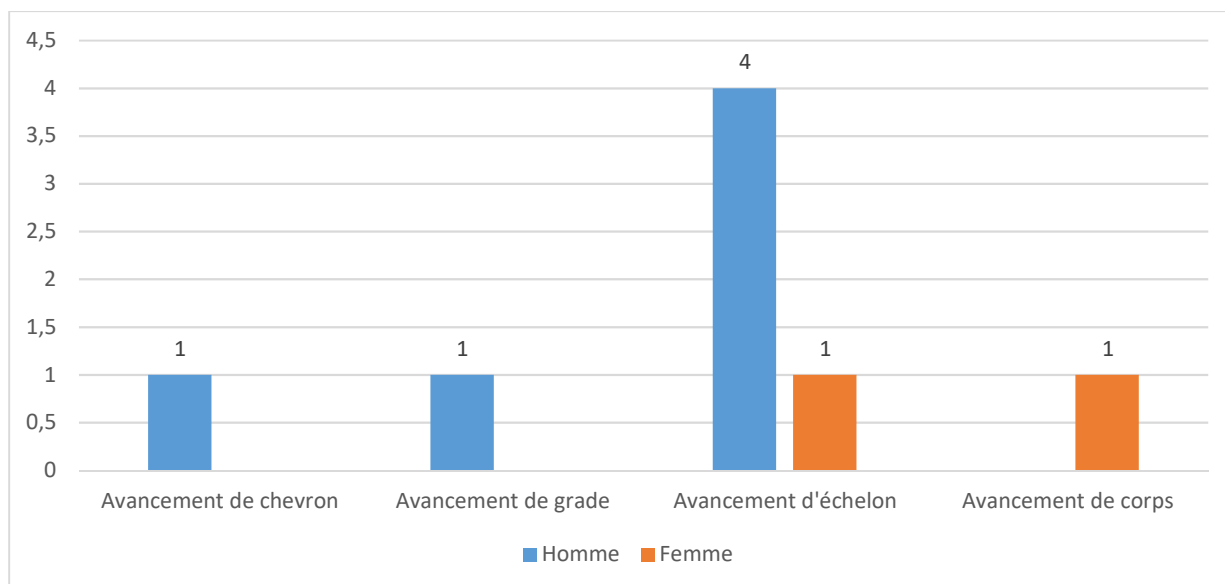


Figure : Evolution de carrière des enseignants-chercheurs / enseignants sur l'année 2023

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 2023 : 2

Liste d'aptitude des personnels ATSS et ITRF				
	Nombre promouvable	Nombre de dossiers déposés	Nombre de promus	% promus / promouvable
ATRF en TECH	3	3	1	33%
SAENES en AAE	2	0	0	0%
TCH en ASI	1	1	0	0%
ASI en IGE	3	2	1	33%
IGE en IGR	7	4	0	0%

Tableau : Avancement de corps chez les personnels AENES et ITRF

- En 2023, un enseignant-chercheur a bénéficié d'un repyramidage LPR, un avancement de corps de MCF en PU.

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 2023 : 0

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	1	0	0	0%
ATRF P 1C	1	nsp	0	0%
TCH SUP	1	1	0	0%
TCH EX	0	0	0	0%
IGE HC	0	0	0	0%

Tableau : Avancement de grade chez les personnels AENES et ITRF

➤ Personnels enseignants-chercheurs et enseignants promus en 2023 :

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	3	1	0%
PU classe exceptionnelle	4	2	0	0%
MCF hors classe	7	2	1	0%
MCF hors classe ech spe	1	0	0	0%
PRAG hors classe	2	1	0	0%

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

Les concours et titularisations

3.1. LES CONCOURS

En 2023, **3 postes** ont été ouverts au concours (contre 4 en 2022) :

- **Personnels enseignants-chercheurs : trois postes de MCF**

POSTES de maître de conférences						
MCF section 61			MCF section 60			
Candidats			Candidats			
	Agents inscrits	Agents présents	Lauréat Agent	Agents inscrits	Agents présents	Lauréat Agent
Hommes	8	2		13	2	1
Femmes	11	5	1	6	1	
Total	19	7	1	19	3	1
Jury			Jury			
Hommes	6			5		
Femmes	4			5		
Total	10			10		

POSTES de maître de conférences			
MCF section 60			
Candidats			
	Agents inscrits	Agents présents	Lauréat Agents
Hommes	14	3	1
Femmes	6	2	
Total	20	5	1
Jury			
Hommes	5		
Femmes	5		
Total	10		

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

A la fin de la campagne de recrutement seul un poste a été pourvu (le poste MCF en section 61).

3.2. LES TITULARISATIONS

Un personnel BIATS a été titularisé dans le corps des techniciens de recherche et formation.

La durée d'activité à Supméca

La durée d'activité à SUPMECA s'observe au 31/12/2023. Sont comptabilisés tous les agents en poste au 31/12/2023, soit 126 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	2	1
Enseignants	1	1	14	14	14
ITRF	3	2	5	8	2
Doctorant contractuel	2	5	1		
Post-Doc-contrat recherche	1	1			
Contrat enseignant	1		4	2	
Contrat BIATSS	11	16	8	4	1
Total général	20	25	33	30	18

Tableau : pourcentage de la durée d'activité à SUPMECA des personnels présents au 31/12/2023
(en personnes physiques)

HOMMES	FEMMES	TOTAL	DUREE
11	9	20	- 1 an
15	10	25	1 an à 3 ans
19	14	33	+ 3 ans à 10 ans
24	6	30	+ 10 ans à 20 ans
13	5	18	+ 20 ans
82	44	126	TOTAL

Tableau : nombre d'agents et la durée d'activité à SUPMECA des personnels présents au 31/12/2023
(en personnes physiques)

De manière générale, les hommes restent la population la plus représentée, quelle que soit la durée d'ancienneté, avec **65,08%** de l'effectif global. On constate :

-  **14,29%** ont une durée d'activité de **+ 20 ans** ;
-  **23,81%** ont une durée d'activité de **+ 10 ans à 20 ans** ;
-  **26,19%** ont une durée d'activité de **+ 3 ans à 10 ans** ;
-  **19,84%** ont une durée d'activité de **1 an à 3 ans** ;
-  **15,87%** ont une durée d'activité **- 1 an**.

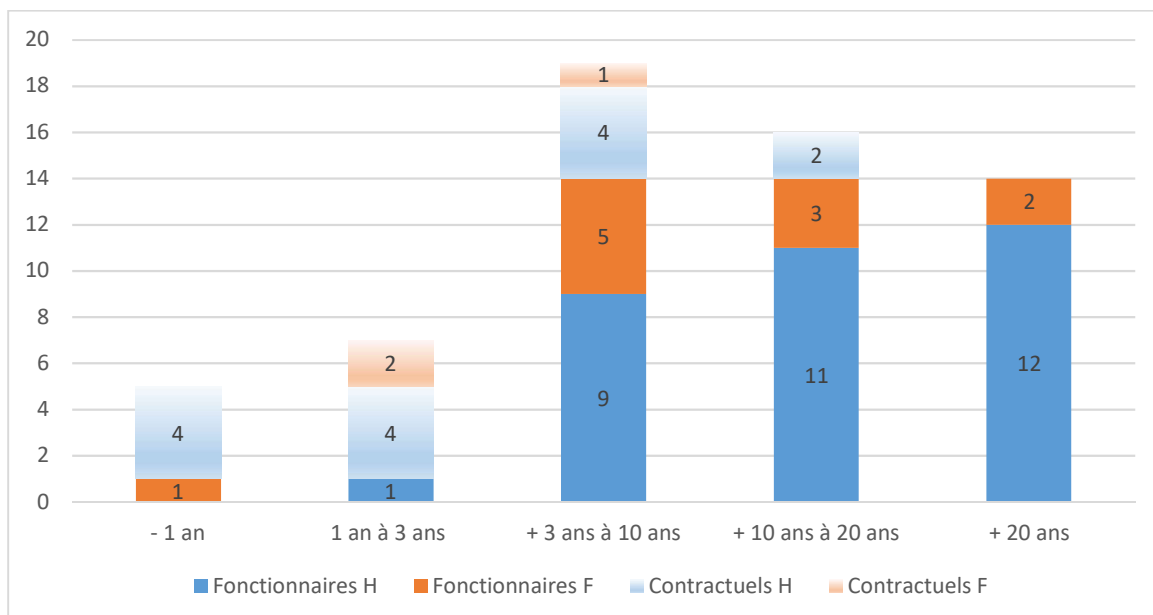


Figure : Répartition de la durée d'activité à SUPMECA des enseignants-chercheurs/Enseignants en 2023

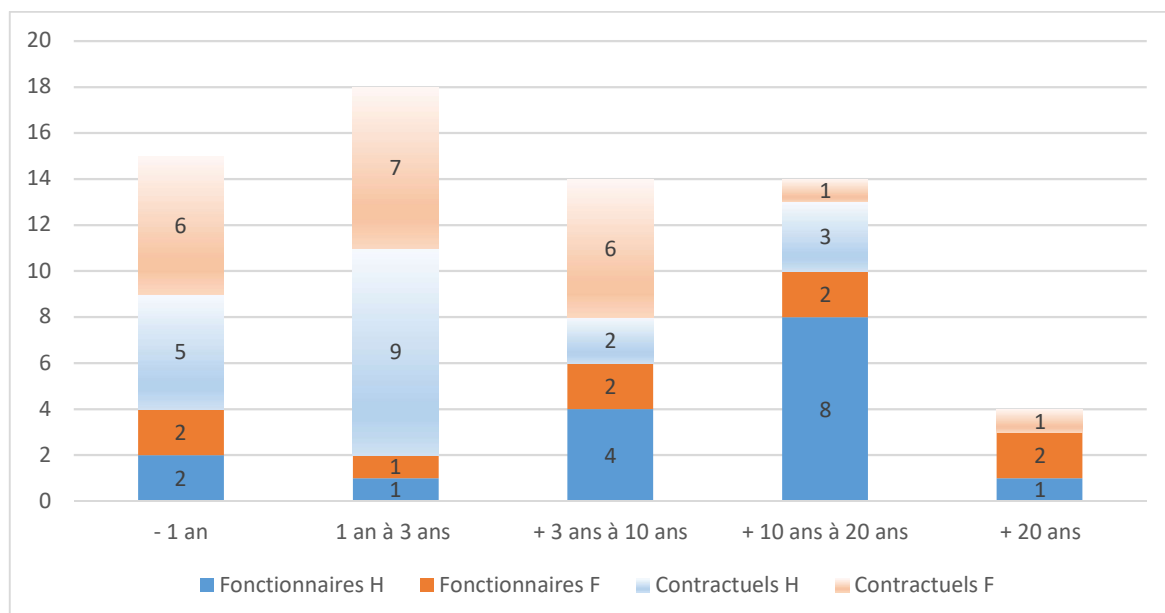


Figure : Répartition de la durée d'activité à SUPMECA des BIATSS en 2023

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, enseignant-chercheurs titulaires ont des durées d'activité longues (**63,64%** 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 (**52%** 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 2023 (Etat + ressources propres)
9 951 328,92 €

		2021	2022	2023	Variation 2022-2023
ETAT	EC - Chercheur	4 109 418,10	4 413 422,66	4 493 407,58	1,81%
	BIATSS	2 656 589,59	2 612 023,00	2 806 372,44	7,44%
Total Etat		6 766 007,69	7 025 445,66	7 299 780,02	3,90%
RESSOURCES PROPRES		1 560 658,69	2 268 615,99	2 651 548,90	16,88%
Total Etat + RP		8 326 666,38	9 294 061,65	9 951 328,92	7,07%

Tableau: Répartition des dépenses budget Etat / budget ressources propres entre 2021 et 2023

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

Total masse salariale Etat : 7 299 780,02€

- ❖ Enseignants-chercheurs, enseignants (titulaires et contractuels) : 4 493 407,58€
- ❖ BIATSS (titulaires et contractuels) : 2 806 372,44€

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	478 926,36€	1 848 579,92€	31,88%	584 398,14€	903 241,01 €	20,38%
Indemnités et primes (IR/SFT/primes statutaires et annuelles)	49 079,40	130 926,15 €	2.47%	93 401,66€	145 834,37 €	2,28%
Cotisations patronales	426 760,42€	1 544 438,33€	27%	382 547,66€	668 775,95 €	14,40%
Aide au retour à l'Emploi (ARE)	14 697,00€		0.2%		28 173,65€	0,38%
TOTAL	969 463,18€	3 523 944,40€	61,56%	1 060 347,46€	1 746 024,98€	38,44%

Types de dépenses	2020	2021	2022	2023	Variation
					2022-2023
Rémunérations brutes	3 405 964 €	3 676 599€	3 757 064	3 815 145	1,55%
Indemnités et primes	371 669 €	280 764 €	342 852	419 242	22,28%
Cotisations patronales	2 798 997 €	2 790 989 €	2 917 326	3 022 523	3,61%
ARE	30 862 €	14 656€	8 203	42 870	422,61%
TOTAL	6 607 492 €	6 599 344 €	7 025 445	7 299 780	3,90%

2. La masse salariale sur le budget ressources propres

Total masse salariale Ressources propres : 2 651 548,90 €

Types de dépenses	EC / E / C / D		BIATSS / Apprentis	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Rémunérations brutes (<i>personnel contractuel</i>)		157 876,42	347 832,52	552 725,29
heures complémentaires et vacations (personnels de SUPMECA)	57 905,40	180 783,68	15 233,31	9 120,24
Vacations (personnels extérieurs)	40 160,30	103 387,35		
Indemnités et primes	22 478,11	215 195,39	88 800,93	111 710,08
Cotisations patronales		59 337,37	162 107,25	413 177,46
SOUS TOTAL PAR SEXE	120 543,81	716 580,21	613 974,01	1 086 733,07
TOTAL	837 124,02		1 700 707,08	
Autres dépenses (<i>médecine de prévention, restauration personnels et étudiants</i>)	113 717,80			
TOTAL MASSE SALARIALE RP	2 651 548,90€			

Tableau : Répartition des dépenses en masse salariale sur les ressources propres en 2023

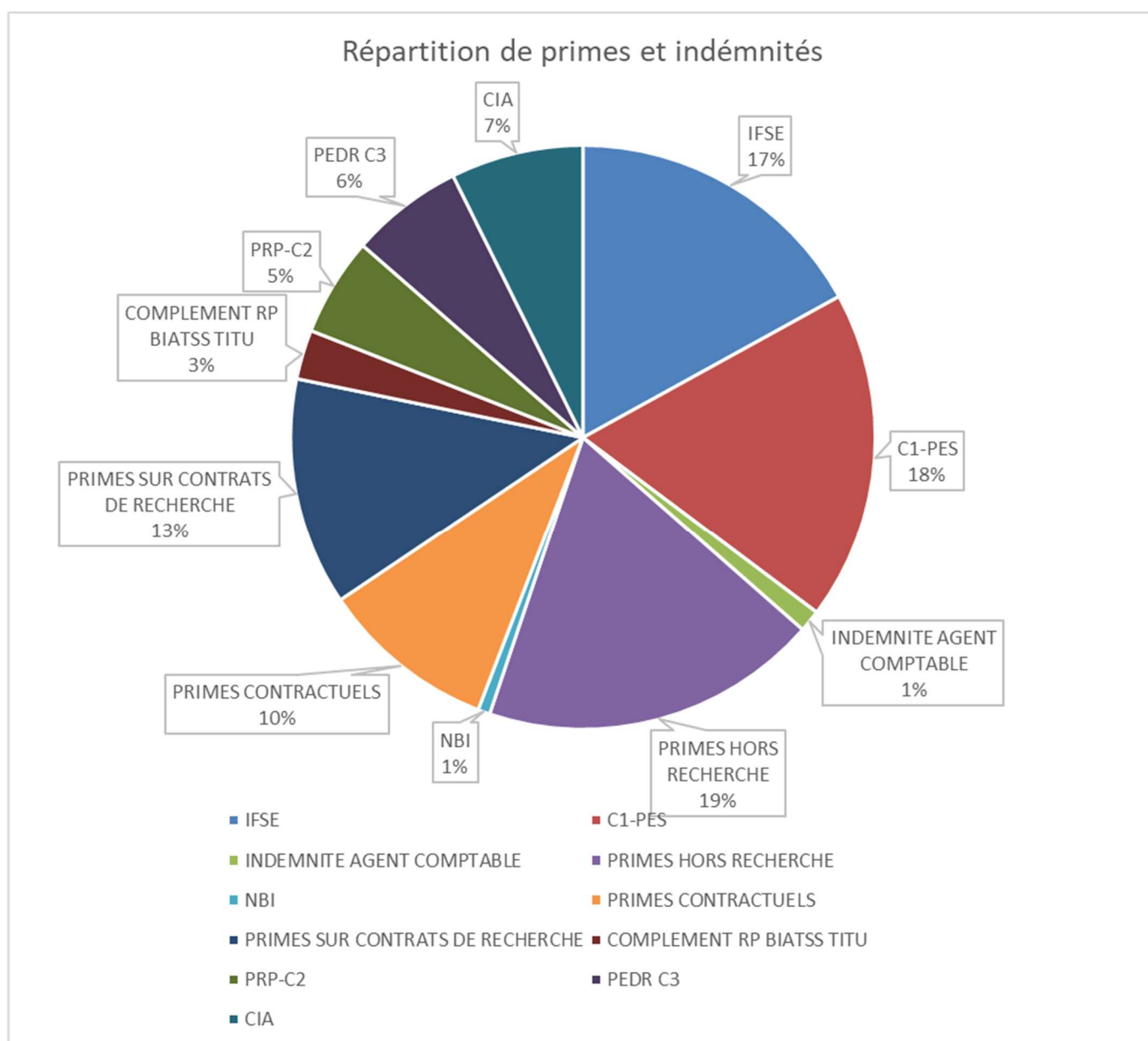
Types de dépenses	2021	2022	2023	Variation
				2022-2023
				(arrondi à 2 chiffres après la virgule)
Rémunérations brutes (<i>personnel contractuel</i>)	428 181	881 217	1 058 434	20,11%
Heures complémentaires et vacations (personnels de SUPMECA)	223 389	246 572	263 043	6,68%
Vacations (personnels extérieurs)	143 547	143 152	143 548	0,28%
Indemnités et primes	480 573	478 753	438 184	-8,47%
Cotisations patronales	269 564	496 985	634 622	27,69%
Autres dépenses (<i>médecine de prévention, restauration personnels et étudiants</i>)	15 401,88	21 935	113 717	418,42%
TOTAL	1 560 658 €	2 268 615	2 651 548	16,88%

Tableau : Evolution de la masse salariale ressources propres par type de dépenses (Données arrondies) entre 2021 et 2023

LES PRIMES

1. La répartition des primes et indemnités

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Montant global des primes	563 608 €	626 811€	606 700€	696 874€	743 792€	797 191€
Ecart (année n-1)	-4,1%	+11,2%	-3,21%	14,86%	6.73%	7.17%



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

	Montant global annuel brut	Nb de bénéficiaires	Montant moyen annuel
2019	102 886,39	21	4 899,35
2020	82 070,71	19	4 319,51
2021	83 727	28	2 990,25
2022	101 559	28	3 627,10
2023	100 830,09	23	4 383,91

Tableau : Prime sur contrat de recherche 2023

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
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
2021-2022	16 118,84	8	2 014,85
2022-2023	43 478,50	12	3 623,20

Tableau : Prime de responsabilités pédagogiques (PRP) et C2 2023

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
2017-2018	12 940,62	4	3 235,15
2019-2020	15 394,16	6	2 565,69
2020-2021			
2021-2022	26 915,50	8	3 364,56
2022-2023			

Tableau : Prime pour charge administrative (PCA) 2023

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
2019	84 095,00	16	5 255,93
2020	79 320,00	16	4 957
2021	76 012,5	15	5 067,50
2022	80 560,70	15	5 067,50
2023	49 814,95	8	6 226,86

Tableau : Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) et C3 2023

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
2018-2019	52 184,17	45	1 259,98
2019-2020	54 389,14	45	1 259,98
2020-2021	86 364	42	1546 / 2350
2021-2022	107 946,50	43	1831 / 2800
2022-2023	145593,28	43	2785 / 3500

Tableau : Prime de recherche et d'enseignement supérieur RIPEC C1 et prime d'enseignement supérieur (PRES/PES) 2023

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 2023, le montant de la composante RIPEC C1 est de 3 800 euros pour les MCF et 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

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€)

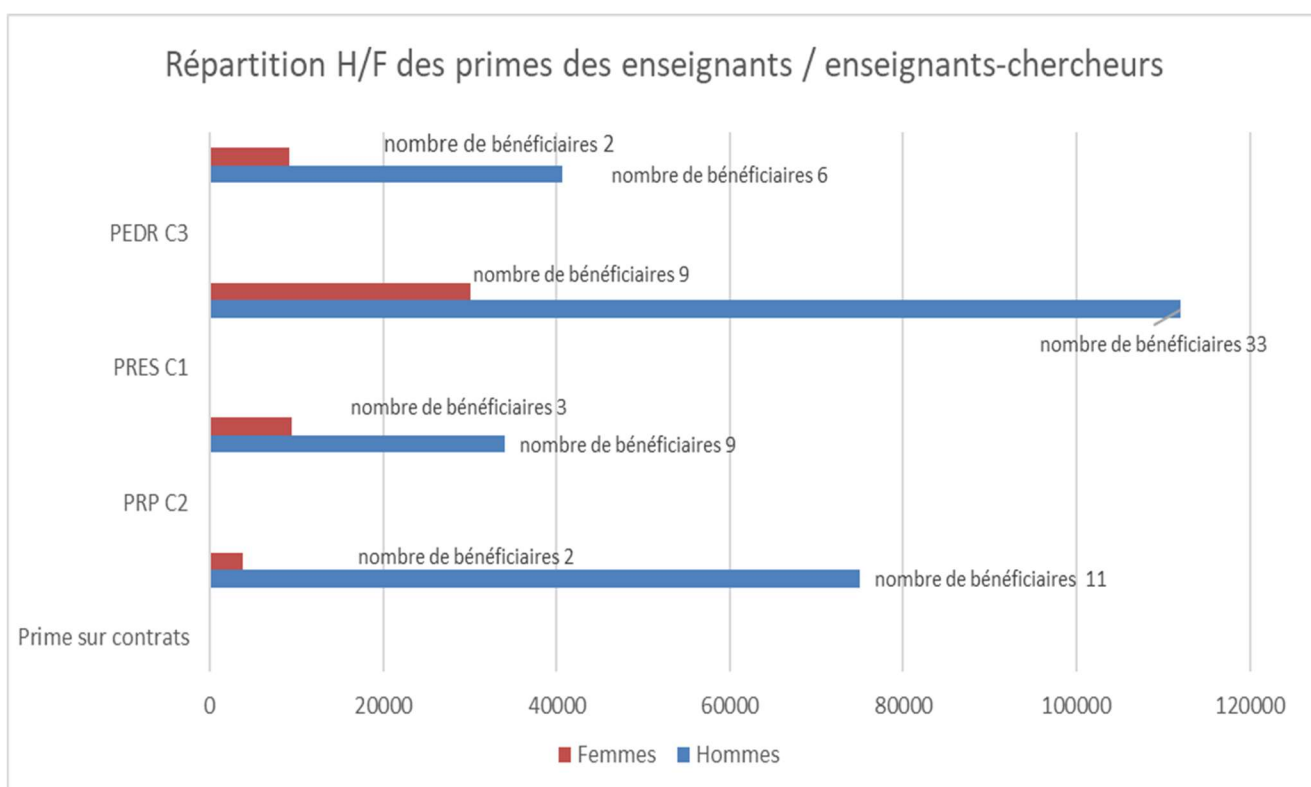


Figure : Répartition des primes des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs en 2023

3. Les primes et indemnités des BIATSS

Catégorie	Corps	Nature de prime	nbre d'etpt en 2023	Montant moyen des primes 2023 à SUPMECA	Montant moyen de l'indemnitaire des ITRF de l'ESR (IFSE et CIA) en 2018*
A	IGR	IFSE / CIA	2	16 433,34 €	10 723 €
	IGE		9	8 213.40 €	7 152 €
	ASI		2	5 320.76 €	5 625 €
B	SAENES		2	5 025.00€	
	TECHNICIEN		6	4 513.12 €	4 669 €
C	ADJAENES		1	3 734,04 €	
	ATRF	2	3 822.92€	3 017 €	

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

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.

Tableau : Répartition des primes statutaires des agents ITRF et AENES titulaires en 2023

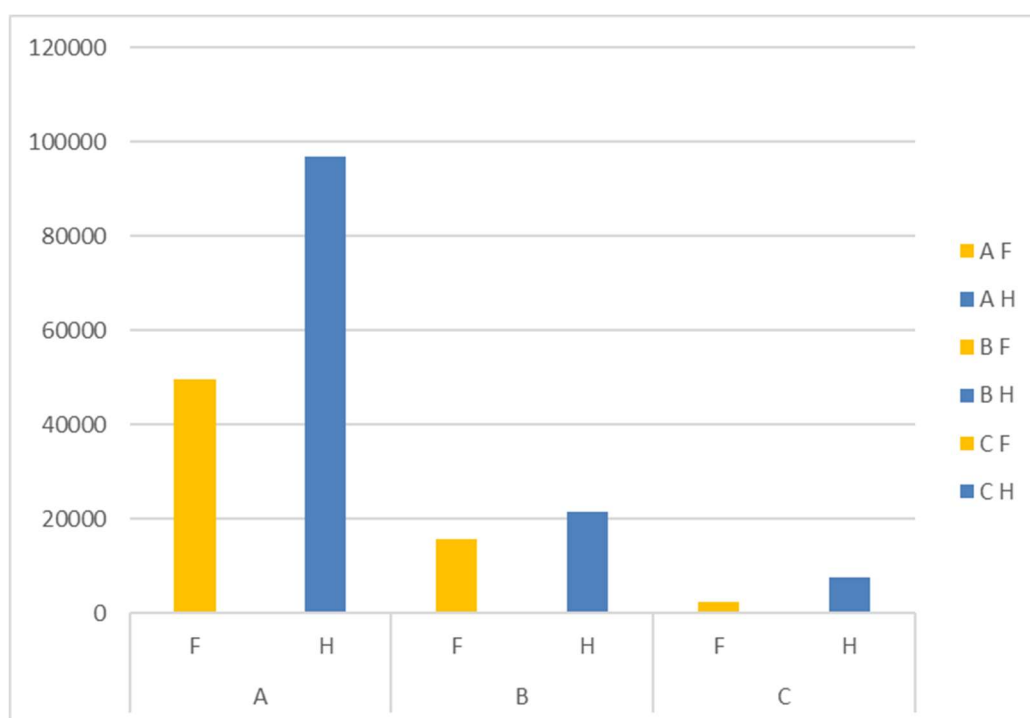


Figure : Répartition H/F du montant moyen des primes des BIATSS Titulaires par catégorie

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

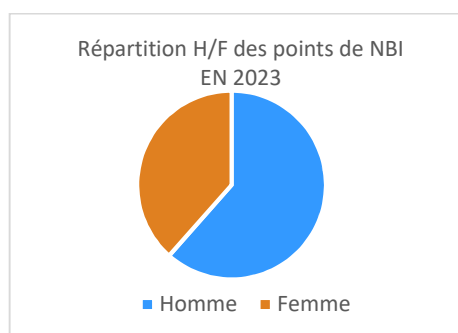


Tableau : Répartition de (NBI) selon les fonctions bénéficiaires en 2023

LA FORMATION

LA FORMATION CONTINUE

1. Les formations en 2023

Pour l'année 2023, les informations dont nous disposons sont très succinctes, elles concernent essentiellement des formations en Hygiène Sécurité Santé au Travail.

- Formation « évacuation des locaux » : 19 agents ont participé à cette formation,
- Formation initiale des assistants et conseillers de prévention : 16 agents ont participé à cette formation, d'une durée de cinq jours
- Formation « initiation à la gestion de la TVA : 1 agent a participé à la formation, d'une durée de deux jours.

2. Quelques chiffres clés de la formation

	2019	2020	2021	2022
Taux de journées de formation par agent <i>(nombre total de journées de formation / effectif physique moyen)</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>	0,82 <i>(effectif moyen de 116)</i>
Taux de départ en formation <i>(nombre d'agents partis au moins une fois en formation / effectif physique moyen)</i>	55,34%	30,39%	39,42%	26,72%
Nombre de jours et heures de formation BIATSS	239,1 jours (1 508,5heures)	102,9 jours (620,5 heures)	105 jours (711 heures)	77,1 jours (543 heures)
Nombre de jours et heures de formation Enseignant / EC et doctorants contractuels	39,5 jours (268 heures)	2,5 jours (17,5 heures)	9,3 jours (58,5 heures)	17,5 jours (122,5 heures)
Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation , BIATSS et Enseignants EC	57 <i>dont 42 BIATSS, 13 EC</i>	31 <i>dont 27 BIATSS, 4 EC</i>	41 <i>dont 34 BIATSS, 7 EC</i>	31 <i>dont 26 BIATSS, 5 EC</i>
Coût total	61 986 €	38 324 €	41 642 €	24 218 €
Taux d'exécution - coût	99,98%	67,15%	69,4%	

Tableau : Quelques chiffres clés de la formation de 2019 à 2022

En 2022, **665,5 heures de formation dispensées (soit l'équivalent de 94,6 jours)** pour un budget total de **24 218 euros**.

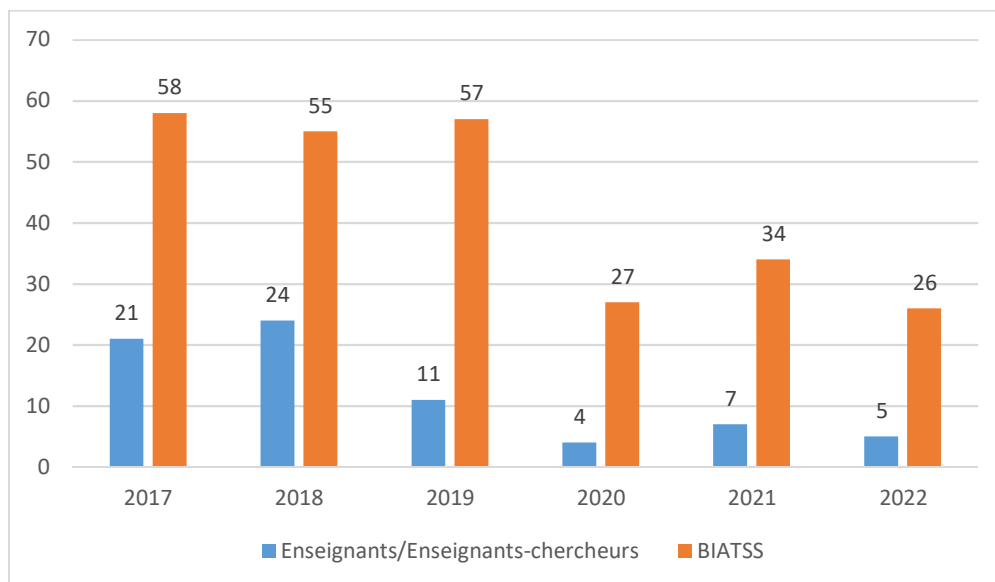


Figure : Evolution du nombre d'agents ayant suivi au moins une formation (de 2017 à 2022)

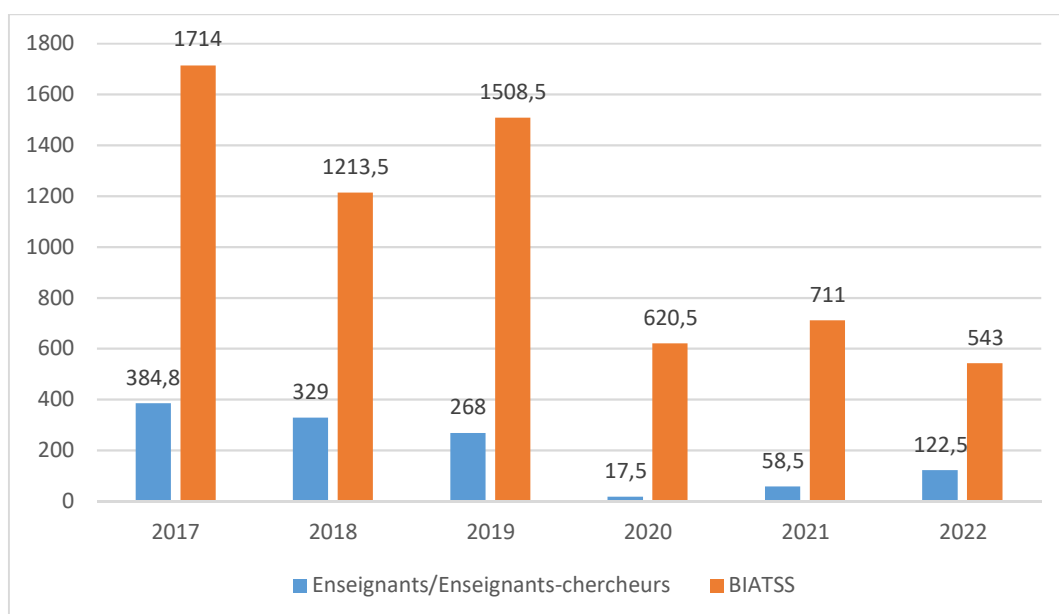


Figure : Evolution du nombre d'heures depuis 2017 par type de population

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
ENVIRONNEMENT NUMERIQUE	9	63	1 050,03
LANGUES	13	19,5	350,01
METIERS	65	441	15 968
PREPARATION CONCOURS	7	98	2 760
SANTE AU TRAVAIL	2	44	4 090
TOTAL GENERAL	196	665,5	24 218,04

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

Quelques formations par domaine :

- METIERS : SIFAC, formations RH (plan de formation, instances, élections professionnelles), qualité, Recherche
- ENVIRONNEMENT NUMERIQUE : Aurion
- SANTE AU TRAVAIL : SST, SIAP
- LANGUES : Anglais
- PREPARATION CONCOURS : Oral – prise de paroles en public



Les formations par service

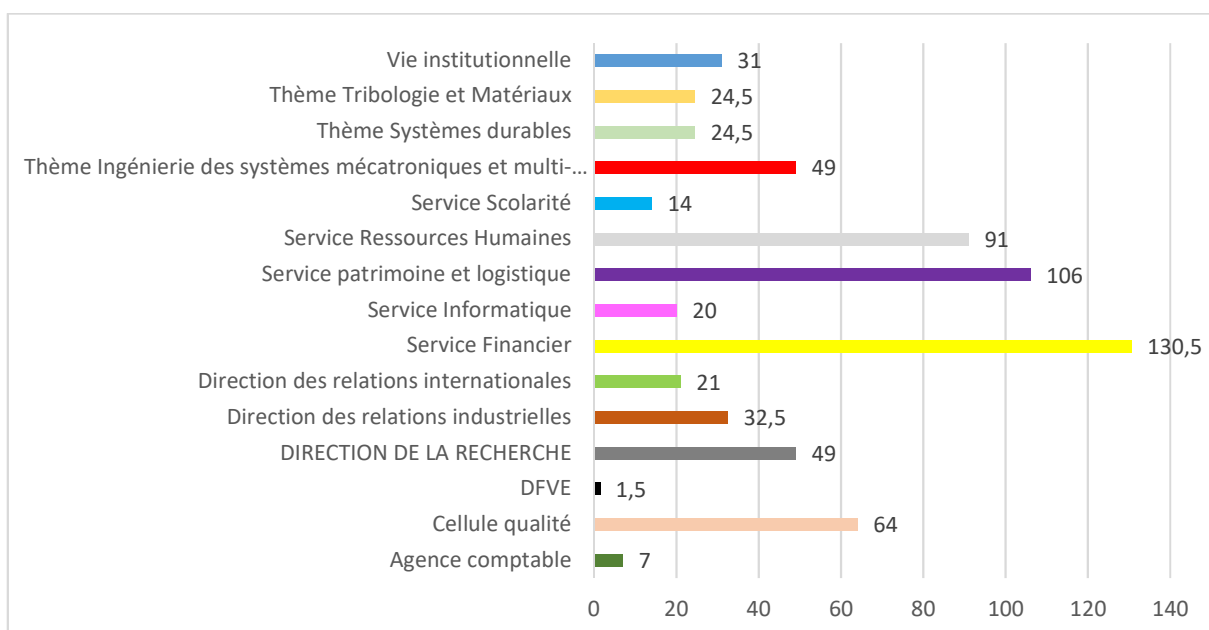


Figure : Nombre d'heures de formation réalisées pour chaque service en 2022



Les formations par sexe et catégorie

Personnels BIATSS	2021			2022		
	F	H	total général	F	H	total général
catégorie A	9	8	17	6	7	13
catégorie B	6	5	11	7	3	10
catégorie C	3	2	5		3	3
Apprenti	1		1			
Total BIATSS	19	15	34	13	13	26
Personnel Enseignants-enseignants chercheurs	3	4	7	1	4	5
Doctorants contractuels			0			0
TOTAL GENERAL	22	19	41	14	17	31

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

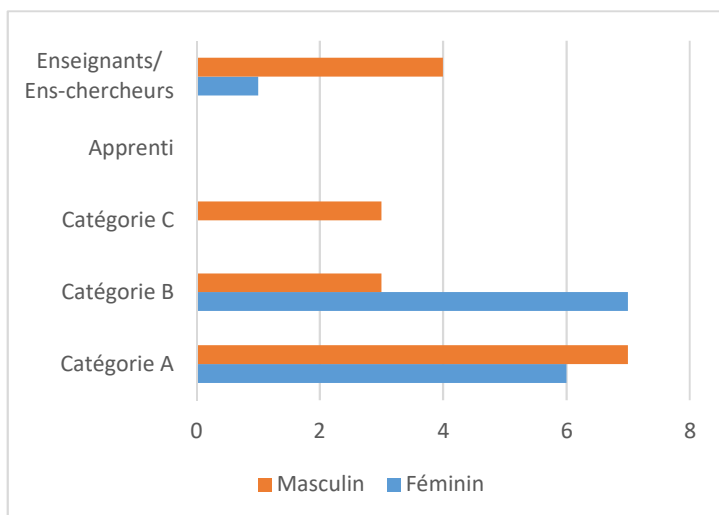


Figure : Répartition du nombre d'agents sexe et catégorie

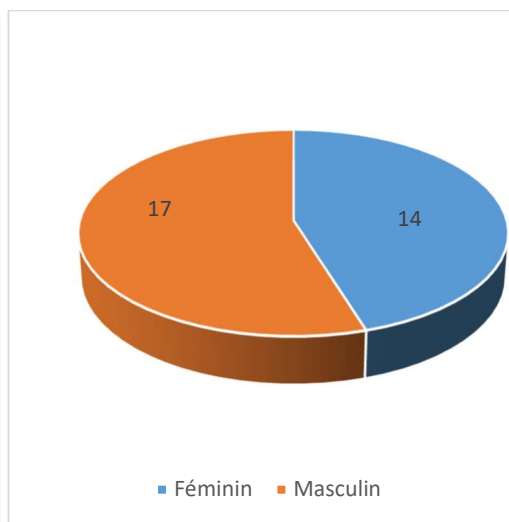


Figure : Répartition du nombre d'agents par sexe

TOTAL agents formés en 2022 : 31 (17 hommes et 14 femmes)

✓ **Femmes : 341 heures soit une moyenne de 24,36 heures / femme**

✓ **Hommes : 324,5 heures soit une moyenne de 19,09 heures / homme**

4. Les dépenses de formation

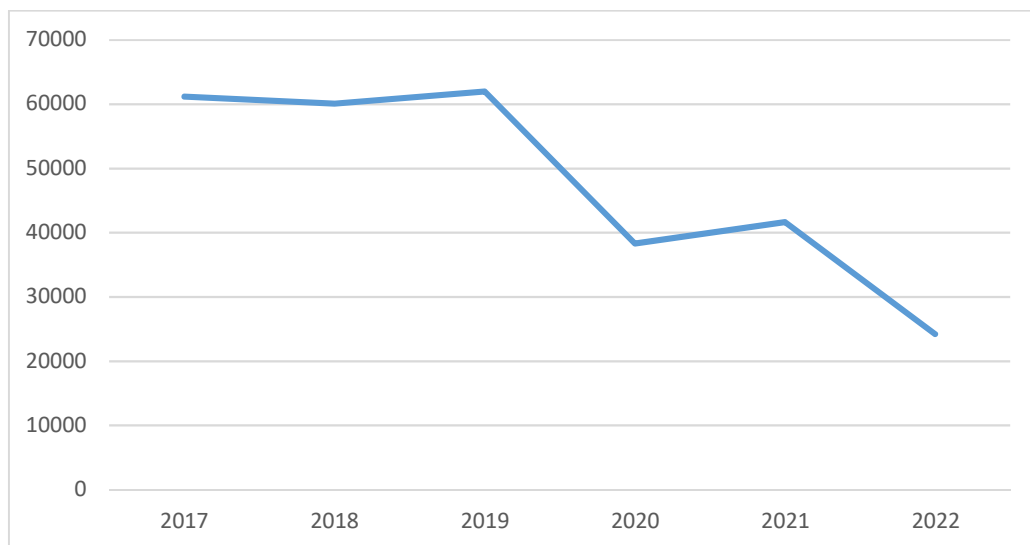


Figure : Budget formation réalisé entre 2017 et 2022

LA SANTE ET LA SECURITE

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Les agents à temps partiel

	2021			2022			2023		
	Titulaires	Contractuels	% Total	Titulaires	Contractuels	% Total	Titulaires	Contractuels	% Total
20%	1	-	0,91%	1	-	0,82%	1	-	0,79%
30%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
42%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50%	-	3	2,72%	-	3	2,45%	-	3	2,38%
80%	1	-	0,91%	1	-	0,82%	1	-	0,79%
Total	2	3	4,55%	2	3	4,10%	2	3	3,97%

Tableau : Répartition des personnels à temps partiel selon leur quotité de travail au 31/12/2023

Filière	Catégorie FP	Genre	20%	30%	50%	80%	Total Tp
AENES/ATOSS	A	H F	1				1 TP
	B	H F					
	C	H F					
Total AENES		H F	0 1	0 0	0 0	0 0	0 1
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	3 1

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 2023, la répartition hommes/femmes des agents à temps partiel/incomplet est de 3 hommes et 2 femmes.

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 31/12/2023

2. Les congés et absences



Zoom sur les reports de congés annuels 2023 sur l'exercice 2024

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 2023 sur 2024 : **318,5 jours** (contre 332 jours de reportés sur 2022)

Nombre d'agents concernés par catégorie :

- **Catégorie A : 32 agents**
- **Catégorie B : 14 agents**
- **Catégorie C : 8 agents**

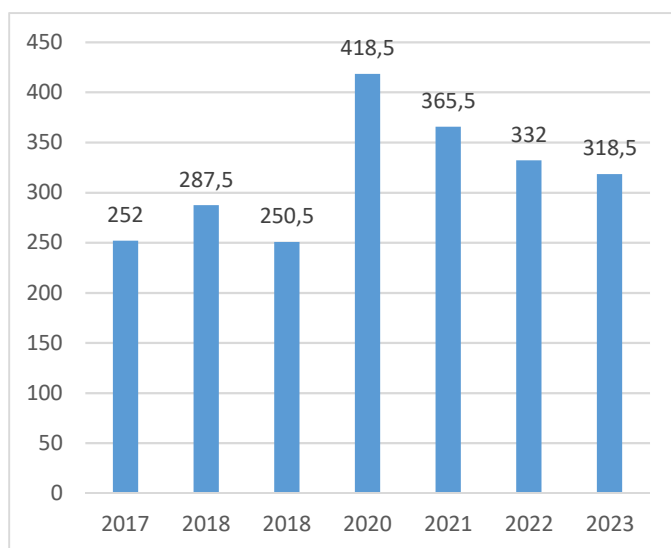


Figure : Nombre de congés reportés de 2017 à 2023

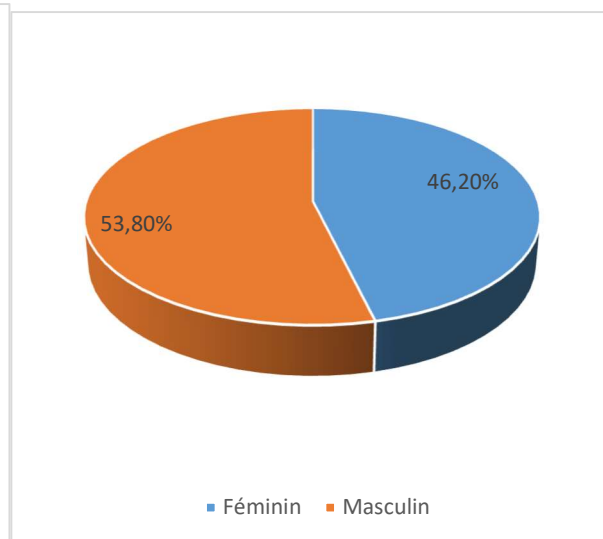


Figure : Répartition Homme/Femme des agents ayant reporté des congés 2023 sur 2024



Zoom sur les types d'absences pris sur l'année 2023

Nombre de jours pris par type d'absence (2022)	TITULAIRE		Total jours TITULAIR E	CONTRACTUEL		Total jours CONTRACTUEL	Total général
	F	M		F	M		
Absences pour raison de santé							
Accident du travail imputable au service	183		183			0	183
Accident du travail pour raison de trajet			0			0	0
Autorisation de droit pour examen médical obligatoire			0	2		2	2
Congé de Maladie Ordinaire	183	115,5	298,5	362		362	660,5
Congé longue durée			0			0	0
Congé de maternité			0	124		124	124
Congé de paternité			0		13	13	13
Congé pour naissance			0			0	0
Total absences pour raison de santé	366	115,5	481,5	488	13	501	982,5
Congés et autorisation d'absence							
Autorisation d'absence pour décès			0			0	0
Autorisation d'absence pour examens apprentissage			0	7	2	9	9
Autorisation d'absence pour fêtes religieuses		3	3	1		1	4
Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat syndical			0			0	0
Autorisation Ecole Apprenti			0	168	69	237	237
Autorisation préparation concours / épreuve	3	2	5	3		3	8
Congés annuels	407,5	922,5	1 330	915	671	1 586	2 916
Congés bonifiés			0			0	0
Congés sans solde			0			0	0
Congés CET		0,5	0,5		0,5	0,5	1
Autorisation Spéciale d'Absence	10	4	14	15,5	2	17,5	31,5
Congés pour déménagement du domicile principal			0	1		1	1
Congés pour enfant malade	3	3	6	6		6	12
Congés pour événements familiaux et personnels		1	1			0	1
Jours de Grève			0			0	0
Journées du Directeur	8	13	21	16	11	27	48
Récupération de crédit d'heures	57	78	135	32	54	86	221
Total Congés et autorisation d'absence	488,5	1 027	1 515,5	1 164,5	809,5	1 974	3 489,5
Total général	854,5	1 142,5	1 997	1 652,5	822,5	2 475	4 472
Autorisation de travail en dehors de SUPMECA							
Missions	92,5	39,5	132	71,5	115,5	187	319
Travail à domicile	316,5	325,5	642	441,5	291,5	733	1 375
Total absences liées au temps de travail	409	365	774	513	407	920	1 694

Tableau : Répartition des jours de congés et autorisations d'absence pris en 2023

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	1	2	3	4,62%
Cycle Semaine 36 h 30		1	1	1,54%
Cycle Semaine 37 h 00	1		1	1,54%
Cycle Semaine 37 h 30	2		2	3,08%
Cycle Semaine 38 h 00		1	1	1,54%
Cycle Semaine 38 h 30	1		1	1,54%
Cycle Semaine 39 h 00	3	3	6	9,23%
Cycle Semaine 39 h 30				0%
Cycle Semaine 40 h 00	21	29	50	76,91%
TOTAL	29	36	65	100,00%

Tableau : Temps de travail hebdomadaire au 31/12/2023 (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.

	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'agents ayant ouvert un CET en	1	0	1	1	2
Nombre d'agents disposant d'un CET en	9	8	7	7	9
Nombre total de jours déposés	20	0	0	116	33
Nombre de jours utilisés en 2023	0	3	0	0	1
Nombre total de jours épargnés	135,5	132,5	128	244,5	103,5
Nombre de jours indemnisés	0	0	0	0	45,5

Tableau : Compte Epargne Temps (2019 à 2023)

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	4	2	6
Financier-Comptabilité	2		2
Pôles techniques	2	6	8
Direction de la recherche	3	1	4
Direction de la scolarité et de la vie étudiante	2	5	7
Service des ressources humaines	6		6
DRII	5	1	6
Service logistique et patrimoine	1	1	2
Service informatique		5	5
Total général	26	23	49

Tableau : Répartition par service des agents en télétravail en 2023

En 2023, 49 agents ont bénéficié du télétravail (26 femmes et 23 hommes) et 1 375 jours ont été décomptés. Suite au COVID, le télétravail s'est généralisé.

SANTE, HYGIENE ET SECURITE

La politique de maîtrise des risques professionnels s'appuie sur un certain nombre de textes réglementaires.

Les Chefs de service intègrent ces obligations dans leurs actions de prévention, des accidents du travail, des maladies professionnelles et d'amélioration des conditions de travail.

Ces textes mettent l'accent sur la nécessité d'identifier et d'évaluer les risques et rappellent les principes généraux de prévention tels que l'élimination des risques à la source, les moyens collectifs de protection ou l'adaptation du travail à l'homme...

À ce titre, l'établissement s'est engagé à promouvoir la santé sur les lieux de travail dans le respect de la réglementation en vigueur et les orientations stratégiques ministérielles qui constituent des priorités nationales que nous adaptons dans notre programme annuel de prévention en matière de politique de prévention des risques professionnels, à savoir :

1 Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

En 2023 l'établissement a réalisé son premier document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), permettant aux acteurs de la prévention d'y consigner le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les personnels.

La construction de la trame servant d'outil d'évaluation des risques spécifique à Supméca est associée à la méthodologie recommandée par l'INRS permettant ainsi d'assurer la traçabilité collective de ces expositions et la mise à jour des résultats d'évaluations afférentes.

2 Les registres afférents à la santé et la sécurité au travail

a- Le registre de santé et de sécurité au travail ;

Un registre de santé et de sécurité au travail est mis à la disposition du personnel de SUPMECA et un deuxième registre est également mis à la disposition des usagers conformément à la réglementation en vigueur.

Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Les remarques portées sur ce registre, et les réponses illustrant les mesures prises sont présentées lors des réunions du CSA en formation (CSA HSST).

b- Le registre de signalement d'un danger grave et imminent ;

À la suite des recommandations de l'inspectrice de santé et de sécurité au travail, le registre de signalement d'un danger grave et imminent est actuellement déposé au bureau du directeur général des services.

c- Le recours à l'exercice du droit d'alerte et de retrait ;

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

En 2023 aucun signalement n'est fait prétendant la présence de situation d'un danger grave et imminent.

d- Les règles d'utilisation des registres

Afin de clarifier par des informations précises l'objet et la portée des registres ainsi que les procédures réglementaires dédiées aux signalements des situations de travail à risque, l'établissement a établi des règles d'utilisation des registres concernés permettant ainsi la prise en charge rapide de toutes les parties prenantes associées aux signalements d'un danger grave et imminent.

e- Le registre de sécurité incendie

En tant qu'établissement recevant du public, SUPMECA dispose d'un registre de sécurité incendie sur lequel sont reportés les renseignements indispensables à la bonne marche du service de sécurité (les dates des divers contrôles et vérifications ainsi que les observations auxquelles ceux-ci ont donné lieu...)

3 Le plan d'action

Le plan d'action interactif est intégré à la trame EvRP servant à alimenter le document unique assurant ainsi le suivi régulier de la réalisation des actions d'amélioration découlant des propositions de pistes d'amélioration de la prévention au sein des unités de travail.

4 Le programme annuel de prévention

L'établissement a fait part à l'inspection de santé et de sécurité au travail de son premier programme annuel de prévention qu'il a co-construit avec toutes les parties prenantes concernées (CSA en formation spécialisée, médecine du travail, Assistantes-tes de prévention et Conseiller de prévention...).

5 Le plan annuel de formation prévention en santé et sécurité au travail

Le plan annuel de formation prévention du personnel est un document interne à l'établissement. Il découle d'une obligation réglementaire qui introduit le principe d'une formation pratique et appropriée des salariés aux risques auxquels ils sont exposés tout au long de leur vie professionnelle.

Il est principalement construit sur la base des quatre axes suivant :

1. Formation / Sensibilisation au secourisme en santé mentale
2. Formation / Sensibilisation des acteurs de la prévention
3. Formation / Sensibilisation en matière de santé et de sécurité au travail (SST)
4. Formation / Sensibilisation à la prévention de certains risques professionnels

Au-delà du droit à la formation du personnel, le plan de formation prévention est un levier essentiel de leur professionnalisation.

À ce titre il s'attache à répondre à cinq objectifs essentiels, à savoir :

1. Les enjeux nationaux ;
2. Les obligations réglementaires ;
3. Les orientations stratégiques ministérielles et celles de l'établissement ;
4. Les besoins émis par les composantes et directions ;
5. Les besoins et attentes individuels des personnels ;

6 Les formations réalisées (2023-2024).

Formation 2023-2024	Sessions	Participants	Hommes	%	Femmes	%	Absents
Formation des Assistants-tes de prévention	1	15	11	73%	4	27%	0
Formation à la centrale incendie	1	6	4	67%	2	33%	0
Formation Guides/Serres files	2	21	13	62%	8	38%	2
Formation à la manipulation des extincteurs	3	32	16	50%	16	50%	5
Formation à la manipulation de défibrillateur et les gestes qui sauvent	2	14	11	79%	3	21%	0
Formation à la utilisation Formation à l'utilisation du dispositif	2	8	8	100%	0	0%	0
Habilitation électrique	1	4	4	100%	0	0%	0

7 Les acteurs de la prévention.

a- La médecine de prévention

Supméca 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 **132 € 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	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de convocations reçues	31	18	53	56	nsp
Nombre de visites effectuées	22	13	23	28	30
Annulation agent	4	3	13	7	nsp
Annulation SRH	2	2	8	9	nsp
Visites non effectuées (surcoût pour l'établissement)	3	0	6	6	9
Annulation AMET	0	0	3	1	nsp

Tableau : Les visites en 2023

En 2023, **30 agents** ont passé une visite médicale, soit **24 % des personnels**.

Motif de la convocation en 2023	reçues	réalisées
à la demande de l'agent		10
à la demande de l'employeur		1
à la demande du médecin		9
Embauche		10
Périodique		16
Reprise après arrêt de travail		3
Visite complémentaire		0
Reprise après accident de service/trajet		0
Reprise après congé maternité		1
Reprise après disponibilité d'office		0
Recrutement concours		0
Total		30

Motif de la convocation	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Aménagement de poste	0	0	1	0	1	1
Apte avec restrictions temporaires	1	1	0	0	3	1
Avis d'aptitude	32	21	11	21	24	28
Avis d'inaptitude	0	0	1	2	0	0
Total des propositions	33	22	13	23	28	30

Tableau : Convocation et motif en 2023

Les absences au travail pour raison de santé

	2021		2022		2023	
	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	-	-	1	2	1	2
Congés longue durée	1	255	2	256	-	-
Congés maladie ordinaire	20	251,5	27	548	16	660,5
Congés maternité	2	166	2	155	2	124
Congés paternité	-	-	1	2	1	13
Congé de naissance	1	3	1	3	-	-
Congé accident de service – trajet	-	-	2	82	1	183
Disponibilité pour raison de santé	-	-	-	-	-	-
TOTAL	24	675,5	36	1 048	21	982,5

Tableau : Nombre de jours ouvrés d'absences au travail pour raison de santé en 2023

Le nombre de congés maladie ordinaire continue à augmenter en 2023 soit +20% par rapport à 2022.



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

En 2023, nous comptabilisons :

- **2 congés maternité**
- **1 congé paternité**



Zoom sur les congés de maladie ordinaire (CMO)

Filière	Catégorie FP	Genre	Tranches d'âge				Total général en 20223	Total général en 2022
			- de 35 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 ans et +		
BIATSS titulaires	A	H		35	80,5		115,5	217
		F				0	56	
	B	H			12	13	0	0
		F				25	35	
	C	H				0	17	
		F				158	44	
Total Titulaires BIATSS		H	0	35	80,5	0	115,5	234
		F	0	0	12	171	183	135
BIATSS contractuels	A	H				0	21	
		F	27	80	19	126	11	
	B	H				0	14	
		F	9	221		230	60	
C	H				0	0		
	F				5	65		
Apprenti	H				0	8		
	F	1			1	0		
Total Contractuels BIATSS		H	0	0	0	0	43	
		F	37	301	19	5	362	136
EC/ E titulaires		H				0	0	
		F				0	0	
EC / E Contractuels		H				0	0	
		F				0	0	
Total EC / E		H	0	0	0	0	115,5	0
		F	0	0	0	0	545	0
TOTAL							660,5	548

Tableau : répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et l'âge en 2023



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 2023: 0 accident du travail imputable au service survenu en 2023

Filière	Catégorie FP	Genre	2021		2022		2023	
			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	52	1	183
	C	F			1	30		
Total BIATS		H	0	0	0	0	0	0
		F	0	0	2	82	1	183
EC/ E titulaires		H						
Total EC / E		H	0	0	0	0	0	0
TOTAL			0	0	2	82	1	183

Tableau : Nombre de dossiers en cours et nombre de jours d'arrêts occasionnés par les AT 2020 à 2023



Le 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 2023.

b- Le comité social d'établissement en formation spécialisée (CSA HSST)

L'arrêté N° DG-AR-23.001.01 du 04/01/2023 portant désignation de représentants du personnel au comité social d'établissement a modifié la composition des membres de l'instance concernée notamment la participation féminine, à savoir :

- Représentants de l'Administration : 67% d'hommes et 33% de femmes
- Représentants du personnel : 60% d'hommes et 40% de femmes

La formation spécialisée en matière santé sécurité et conditions de travail a pour mission principale de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des agents dans leur travail. Elle participe également à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, de réduire l'exposition aux facteurs de risques professionnels et de prévenir les situations de harcèlement. Pour cela, la formation spécialisée dispose de plusieurs prérogatives :

- Elle est consultée sur les projets ayant un impact sur les conditions de travail, tels que les restructurations, les déménagements, les aménagements des locaux, les équipements, les méthodes ou rythmes de travail, etc.
- Elle analyse les risques professionnels auxquels sont exposés les agents et propose des actions de prévention.
- Elle veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans les services et établissements relevant du CSA.
- Elle examine le rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans le périmètre du CSA, ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le CSA HSST s'est réuni 3 fois en 2023.

CSA HSST du 19 janvier 2023 : Formation obligatoire des nouveaux membres, point travaux et procédure portant sur le registre de signalement d'un danger grave et imminent.

CSA HSST du 7 septembre 2023 : point rentrée, présentation règlement intérieur CSA FS HSST, plan annuel SST, procédures (procédure et condition d'exercice du droit d'alerte et de retrait à l'attention des membres élus, règles d'utilisation des registres, registre de santé et sécurité au travail), présentation du document unique, plan d'action, lettre de cadrage (AP et conseiller), gestion des astreintes, point travaux JO, modalité de communication.

CSA HSST extraordinaire du 13 octobre 2023 : présentation du rapport ISST (10 et 11 mai 2022).

c- Les assistants-tes de prévention

Les assistants-tes de prévention ayant suivi une formation préalable à leur prise de fonction, sont nommés(es) par les chefs de service concernés, sous l'autorité desquels ils/elles exercent leurs fonctions.

Ils/elles constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention.

-Conformément au décret n°82-453 du 28 mai 1982, les assistants-tes de prévention assistent et conseillent le chef de service, auprès duquel ils/elles sont placés(es), dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail.

En 2023, les assistants-tes de prévention ont bénéficié d'une formation préalable à leur prise de fonction d'une durée de cinq jours.

d- Le Conseiller de prévention DD&RS

Le Conseiller de prévention DD&RS est certifié, nommé à 100 % de sa quotité de travail, placé hiérarchiquement auprès du Chef d'établissement et reçoit par délégation les directives du Directeur général des services.

Son action ne peut se concevoir sans un travail de partenariat étroit avec le médecin du travail et l'inspecteur/trice de santé et de sécurité au travail qui sont ses interlocuteurs/trices directs pour tout conseil et appui technique.

Il assiste et conseille le Chef d'établissement dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de prévention, le développement durable et responsabilité sociétale. Il vérifie la conformité réglementaire législative et normative et assure le suivi de la tenue des registres de santé et de sécurité au travail.

Il anime également un réseau de 14 Assistants-tes de prévention et vient en appui dans la préparation du comité social d'administration en formation spécialisée (CSA HSST).

e- Les Lettres de cadrage

La direction générale des services a adressé aux assistants-tes de prévention et au Conseiller de prévention la lettre de cadrage qui définit les moyens mis à leur disposition pour l'exercice de leurs missions.

Une copie de cette lettre est communiquée à la formation spécialisée et à l'inspection de santé et de sécurité au travail conformément aux obligations légales.

8 Les mesures et moyens de prévention

La direction de l'établissement et l'encadrement sont porteurs de la démarche de prévention et des actions qui en découlent : y croire, la défendre, la promouvoir et assurer les moyens de sa pérennité.

À court terme l'établissement hiérarchise ces actions en fonction de l'importance des risques évalués et des moyens mobilisables (humains, techniques et organisationnels).

À moyen terme, des études techniques, organisationnelles et financières permettent de planifier les actions plus complexes, en fonction de leurs difficultés de mise en œuvre et de l'importance des moyens nécessaires.

a- Le défibrillateur automatisé externe

En tant qu'établissement recevant du public, l'institut supérieur de mécanique de Paris est classé comme un ERP de catégorie 3. À ce titre, il dispose d'un défibrillateur automatisé externe (DEA) conformément au décret n°2018-1186 du 19 décembre 2018, pris en application de la loi n°2018-528 du 28 juin 2018.

Ce dispositif médical est vérifié périodiquement. Il est installé au niveau de l'accueil de manière visible et en permanence facile d'accès pour diminuer au maximum le délai de prise en charge de l'arrêt cardiaque.

b- Les trousse de secours

Dans le cadre des mesures nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades sur le lieu du travail, l'établissement a mis à la disposition des sévices (*toutes activités confondues*), du matériel de premiers secours type « Trousse de secours ».

Nous avons également équipé nos deux véhicules de service de trousse de secours adaptées aux risques routiers.

▪ Sensibilisation aux risques chimiques

L'établissement met en exergue sa volonté de limiter autant que possible les risques liés à la manipulation des produits chimiques dangereux, à ce titre il a organisé le vendredi 30 juin 2023 une journée de sensibilisation qui a porté sur les risques liés aux produits chimiques dangereux, l'intérêt de la prévention et les enjeux essentiels humains, économiques et juridiques.

La sensibilisation a été animée par Monsieur Marc BONAN, le Toxicologue du service de médecine du travail de l'AMET.

L'alerte et l'accompagnement du Toxicologue ont permis à notre institut de se prononcer sur la mise à l'arrêt définitif de l'utilisation d'acide fluorhydrique considéré comme puissant corrosif et agent décalcifiant redoutable et très dangereux.

▪ Situation de travail isolé

À la suite de l'alerte sur des situations de travail isolé identifiées par l'inspection de santé et de sécurité au travail, l'établissement a pris toutes les mesures pour que chaque agent puisse être secouru rapidement en cas de besoin sur sa zone de travail et améliorer ainsi l'organisation des secours selon les principes généraux de prévention et par la mise en place de moyens adaptés.

L'établissement s'est doté donc, d'un nouveau dispositif d'alarme du travailleur isolé de dernière génération, conformément aux recommandations de l'inspection de santé et de sécurité au travail.

▪ Gestion des cas possibles et/ou confirmés de COVID-19

L'établissement a été alerté par deux collègues déclarant être positifs et/ou présentant des symptômes évocateurs de la Covid-19.

La Direction de l'établissement a appelé à la responsabilisation de chacun pour éviter une recrudescence de contamination sur le lieu du travail et a mis à la disposition des personnels un matériel de protection sanitaire type masques chirurgicaux anti-projections, un dispositif autotest antigénique sur prélèvement nasal et du gel hydroalcoolique en rappelant l'intérêt que représente l'adoption des bons réflexes et les gestes barrières.

9 Prévention contre les risques incendie et explosion

a- Exercice d'évacuation incendie

Face au risque d'incendie, il est primordial de protéger les personnels et le public présent au sein de notre établissement afin d'assurer une évacuation sécurisée.

C'est pour ces raisons que l'établissement a réalisé en 2023 un exercice d'évacuation incendie conjoint avec la brigade des sapeurs-pompiers de Paris.

NOTA : Un prochain exercice conjoint avec la brigade des sapeurs-pompiers de Paris est également programmé pour l'année 2024.

Cela nous permet d'évaluer notre capacité :

- À gérer une situation d'incendie ;
- À améliorer notre dispositif visant à faciliter l'action des sapeurs-pompiers ;
- À tester la fiabilité de nos moyens de secours ;
- À nous entraîner à adopter les bons réflexes à évacuer dans le calme.

b- Identification et signalisation des points de rassemblement

Le règlement de sécurité incendie prévoit que les salariés et les visiteurs doivent pouvoir se diriger et se rassembler dans une zone à l'extérieur du bâtiment touché et isolée de tout risque quelconque.

L'établissement a déposé deux panneaux point de rassemblement permettant de matérialiser ladite zone pour la rendre visible par tous et offrant une grande visibilité avec un angle de vue à 360 degrés afin éviter l'émergence d'une panique de masse.

10 Prévention des risques liés aux menaces à caractère terroristes

a- Opération PPMS / Exercice « Attentat-Intrusion »

Au vu de la situation générale sécuritaire actuelle et notre proximité avec le village des athlètes olympiques qui accroît significativement les risques d'accident majeur, l'établissement s'est engagé dans une démarche visant à construire une coordination fonctionnelle tripartite (établissement, forces de l'ordre et sapeurs-pompiers), afin d'apporter une réponse opérationnelle la plus sécurisée et fluide possible en cas de menace à caractère terroriste.

De ce fait l'établissement a organisé en 2024 une opération à grande échelle, à savoir un exercice « Attentat-intrusion » découlant de son plan particulier de mise en sûreté.

Ledit exercice a été lancé et dirigé par les forces de l'ordre assistées par la Brigade des Sapeurs-pompiers de Paris.

L'objectif principal de ce type d'exercice est de tester grandeur nature la coordination (technique et tactique) des différents services qui interviennent à tous les niveaux de la chaîne des secours, du déclenchement de l'alerte à la prise en charge et à l'évacuation des victimes le cas échéant.

11 L'organisation en matière de prise en compte des RPS.

L'établissement a programmé des formations exclusives à la prévention des risques psychosociaux dans son plan annuel de formation prévention en santé et sécurité au travail.

Lesdites formations sont réservées au service RH, aux membres du CSA en formation spécialisée, aux Assistants-tes de prévention et au Conseiller de prévention.

12 L'information des salarié-e-s.

L'établissement veille à assurer des actions de communication régulière et actualisée sur les informations en lien avec la santé et la sécurité au travail.

Ces informations viennent en complément de la formation à la sécurité qui porte sur les consignes de sécurité incendie, des risques à caractère terroriste et les instructions en la matière, ainsi que l'identité des personnes chargées de la mise en œuvre des mesures prévues...

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 social d'administration
- Le Comité social d'administration en formation spécialisée
- La Commission paritaire d'Etablissement (CPE)
- La Commission Consultative Paritaire des Agents non Titulaires (CCP-ANT)

1. Le comité social d'administration – formation plénière

Présentation et composition du CSA

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 4) a créé une nouvelle instance, dénommée comité social d'administration (CSA), née de la fusion des actuels comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que, au-delà d'un certain seuil d'effectifs, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, au sein de cette même instance.

Le Comité social d'administration de l'Isae Supméca en session plénière s'est réuni trois fois en 2023 :

CSA du 6 avril 2023 : campagne repyramidage 2023, MAJ organigramme, calendrier RIPEC.

CSA du 11 mai 2023 : temps de travail, accord télétravail, RIFSEEP, règlement intérieur CSA, forfait mobilité durable, modalité de gestion des accidents de travail, plan de formation 2023, entretien professionnel, gestion des accès, reclassement des MCF CN.

CSA du 5 octobre 2023 : calendrier institutionnel 2024, organigramme, campagne emplois 24, prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat, note sur le temps de travail, information sur le nouveau régime PCS.

Le CSA est consulté sur :

- Les projets de texte réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- Les projets de lignes directrices de gestion (*voir la fiche qui leur est consacrée*) relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- Les projets de texte relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (*voir la fiche qui lui est consacrée*) ;
- Le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation ;
- Les projets d'arrêté de restructuration ;
- La participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;
- Les projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail.

Les CSA connaissent également des questions pour lesquelles des statuts particuliers prévoient leur consultation.

2. Le comité social d'administration – formation spécialisée HSST

Présentation et composition du CSA – formation spécialisée HSST

Les informations sur le comité social d'administration en formation spécialisée HSST sont présentées dans le chapitre "Santé, hygiène et sécurité", partie 7 "Les acteurs de la prévention", sous partie b "le CSA en formation spécialisée HSST.

À noter que tout représentant du personnel membre de la formation spécialisée qui constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents, lors de l'exercice de leurs fonctions, en alerte immédiatement le chef de service ou son représentant et consigne cet avis dans un registre spécial.

Le Comité social d'administration en formation spécialisée s'est réuni trois fois, les 19 janvier, 7 septembre et 13 octobre 2023

3. 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.

- La CPE n'est plus compétence en matière de mobilité depuis le 1er janvier 2020 et en matière de promotion depuis le 1er janvier 2021.
- Ses compétences sont recentrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables (refus de temps partiel, refus de titularisation, révision du compte rendu de l'entretien professionnel recours sur EPI,

La CPE est composée de **7 représentants du personnel et 7 représentants de l'administration.**

4. 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-23.013.01 du 05/10/2023 fixe la composition de la CCP ANT.

La CCP-ANT s'est réunie une fois en 2023.

Représentants de l'administration	
Membres titulaires	Membres suppléants
Directeur	Responsable du service patrimoine et logistique
Directeur général des Services	Responsable Vie Institutionnelle
Assistante du service Ressources Humaines	Assistante du laboratoire

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

Membres de la CCP-ANT en 2023

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 extérieurs.

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 2023

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 5 fois au cours de l'année 2023.

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.

Le conseil scientifique s'est réuni 3 fois en 2023.

Composition du CS :

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

Tableau : Membres du CS en 2023

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 3 fois au cours de l'année 2023.

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 2023

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 2023

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 3 fois au cours de l'année 2023.

5. Le Comité de Direction

Présentation et composition du CODIR

Le Codir en format équipe de direction s'est réuni tous les vendredis en 2023, sauf exception. Il est composé des différents directeurs et directrice de l'établissement.

A partir de septembre 2023, la directrice de la qualité de vie au travail, à l'animation transversale et à l'égalité et la diversité a rejoint le CODIR

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 2023

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 2023.

ACTION SOCIALE ET VIE ETUDIANTE

1. La restauration

2. Les associations du personnel et des étudiants

ISAE-Supméca compte 15 associations et 8 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	5
Bureau des sports (BDS)	5
Ecostudent	5
Le rucher de Supméca	3
Mécalink	5
New Defi	3
Journal le Perrok'	4
Sensum Events	6
Soutien Scolaire Supméca (3S)	6
Supméc'aéro	6
Supméca Junior Entreprise (SJE)	6
Supméca 4L	3
Mecazik	6
Supm'égalité	6
Sup'maker	2

Tableau : Associations d'étudiants en 2023

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 