



Institut supérieur de
mécanique de Paris

Rapport Social Unique 2024

Service des Ressources Humaines

Rapport Social Unique

EDITO

Dans le cadre de la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique, le Bilan Social évolue afin de répondre aux nouvelles exigences en termes de transparence et de dialogue social. Il devient le Rapport Social Unique (RSU) conformément aux dispositions du Code général de la fonction publique, notamment les articles R231-1 à R231-8.

Ce rapport est un outil d'analyse essentiel, qui reflète fidèlement l'identité de notre institut. Il s'appuie sur les indicateurs définis par l'arrêté du 13 mai 2025 et rassemble des données sur divers thèmes : emploi, effectifs, rémunérations, parcours professionnels, formation, organisation du travail, santé et sécurité au travail, ainsi que l'action sociale et le dialogue social.

Le RSU doit être aussi considéré comme un outil de travail au service de notre amélioration continue.

Cette édition du RSU illustre la mise en œuvre d'une politique socialement engagée et inclusive en faveur de l'amélioration de la qualité de vie et de travail, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la lutte contre toutes les formes de discriminations.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

Nicolas PEYRET
Directeur Général

Point méthodologique

Période prise en compte : L'ensemble des données est exprimé pour l'année civile 2024. Pour certaines thématiques, la date d'observation est fixée au 31 décembre 2024.

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 Code général de la fonction publique, notamment les articles R231-1 à R231-8 définissent 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 l'institut supérieur de mécanique de Paris (ISAE-Supméca) :

- ⇒ 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 31/12/2024), le chapitre sur les emplois traite de l'occupation pour l'année 2024 complète.

| Catégorie d'emplois | Statut | Emplois sous plafond Etat | Emplois financés sur ressources propres | Global 2024 |
|---------------------|----------------|---------------------------|---|--------------|
| | | En ETPT | En ETPT | En ETPT |
| EC-E-C-D | Titulaires | 44,22 | 0 | 59,37 |
| | CDI | 1,33 | 0 | |
| | CDD | 2,08 | 11,74 | |
| Total | | 47,63 | 11,74 | |
| BIATSS | Titulaires | 24,25 | 0 | 62,03 |
| | CDI | 10,91 | 4 | |
| | CDD + apprenti | 8 | 14,87 | |
| Total | | 43,16 | 18,87 | |
| TOTAUX | | 90,79 | 30,61 | 121,4 |

Tableau : Les emplois occupés en ETPT en 2024

L'exercice 2024 a connu :

- **Une occupation de quasiment 100% des emplois sous plafond Etat.**
- **Une hausse des emplois sur ressources propres sur les trois dernières années** (10,05 ETPT en 2021, 24,75 ETPT en 2022, 27,25 ETPT en 2023 et 30,61 ETPT en 2024) qui s'explique notamment par l'obtention d'un plan de relance pour le recrutement de plusieurs contractuels ingénieurs de recherche en 2021. Le plan de relance prend fin en 2024, les agents contractuels ont quitté l'établissement en cours d'année. Plusieurs recrutements sur contrats de recherche ont eu lieu en fin d'année.

1. FOCUS SUR LES EMPLOIS ETAT

Plafond d'emplois Etat au 31/12/2024 (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'emplois reste stable depuis 2018.

Aucune transformation d'emplois n'a été demandée au Ministère lors de la campagne d'emplois 2024.

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

En 2024, la consommation des emplois alloués aux postes d'enseignants et enseignants-chercheurs pour le budget Etat est de **47,63 ETPT**. Ces emplois sont répartis de la manière suivante :

| | Enseignants-chercheurs | | Enseignants | | Autres catégories de personnel | | Global ETPT 2024 |
|-------------------|------------------------|-------------|-------------|----------|--------------------------------|----------|------------------|
| | homme | femme | homme | femme | homme | femme | |
| Titulaires | 24,08 | 9,13 | 9 | 2 | 0 | 0 | 44,22 |
| CDI | 0 | 0 | 1 | 0 | 0,33 | 0 | 1,33 |
| CDD | 1,42 | 0 | 0 | 0 | 0,67 | 0 | 2,08 |
| TOTAL | 25,5 | 9,13 | 10 | 2 | 1 | 0 | 47,63 |

Tableau : Répartition des emplois alloués par l'Etat occupés par des enseignants et enseignants-chercheurs en 2024

A noter, en 2024 des postes d'enseignants-chercheurs et d'enseignants ont été occupés temporairement par des agents contractuels enseignants et BIATSS.

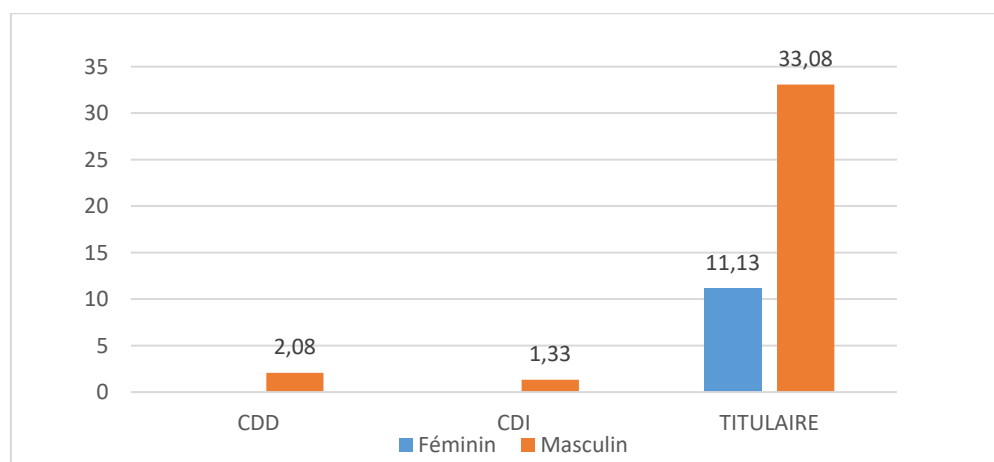


Figure : Consommation des emplois (en ETPT) enseignants et enseignants-chercheurs en 2024

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 depuis 2022.



Figure : Répartition en ETPT hommes/femmes chez les personnels enseignants-chercheurs et enseignants en 2024

❖ Les BIATSS et assimilés sous plafond Etat en ETPT

En 2024, la consommation des emplois alloués au personnel BIATSSS pour le budget état est de **43,16 ETPT**. Ces emplois sont répartis en ETPT de la manière suivante :

| | DGS | | IGR | | IGE | | ASI | | SAENES | | TECH | | ADJAENES | | ATRF | | Autres | TOTAL |
|--------------------------|-----|---|------|---|-------|------|------|---|--------|---|------|------|----------|------|------|---|--------|-------|
| | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | | | |
| Titulaires | 1 | | | 3 | 8,12 | 1 | 0,5 | 1 | 0,42 | 1 | 3 | 2,67 | | 0,54 | 2 | | | 24,25 |
| CDI | | | 1,17 | 2 | 2 | 2,25 | | 2 | | | | | | 1 | 0,5 | | | 10,91 |
| CDD | | | | | 1 | 1 | | | | | 2 | 2,58 | | | 0,42 | | 1 | 8 |
| Total occupation en ETPT | 1 | 0 | 1,17 | 5 | 11,12 | 4,25 | 0,25 | 3 | 0,42 | 1 | 5 | 5,25 | 0 | 1,54 | 2,92 | 0 | 1 | 43,16 |

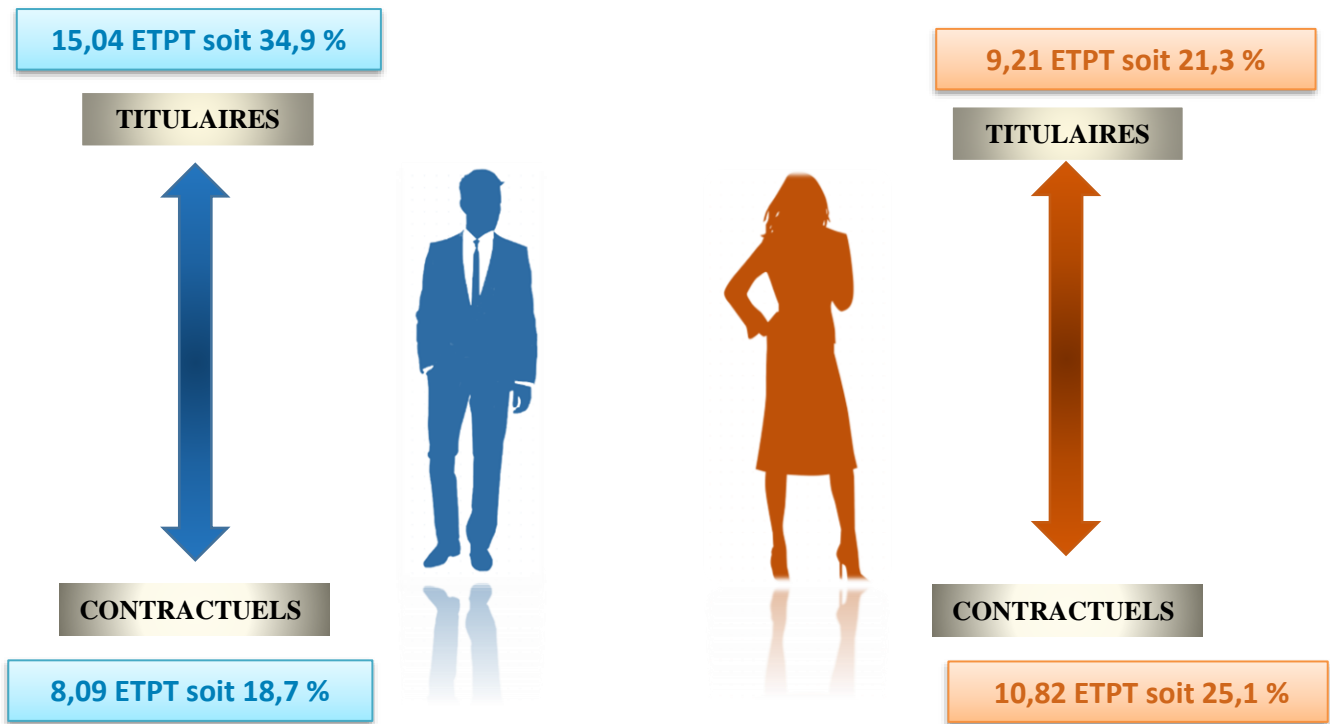


Figure : Répartition en ETPT Homme / Femme chez les BIATSS en 2024

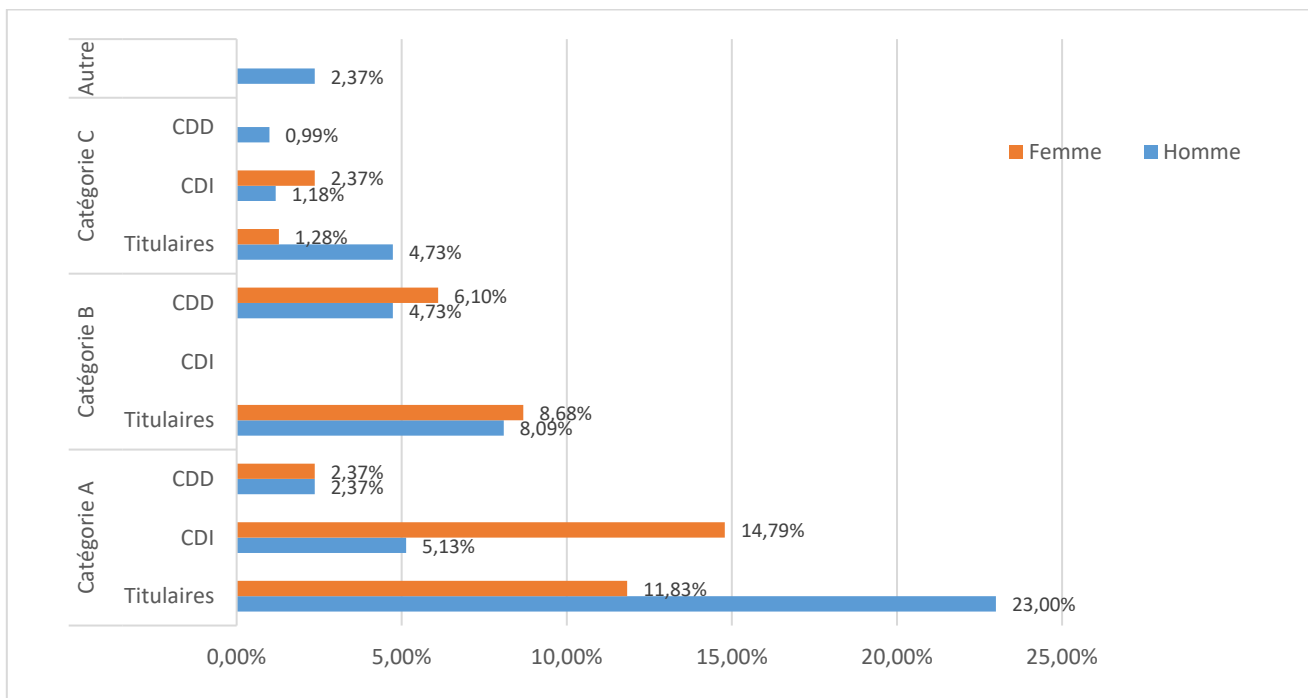


Figure : Consommation des emplois BIATSS par catégorie

Le personnel titulaire chez les BIATSS reste le plus représentatif (56%), avec une surpopulation masculine (62%). Sur l'ensemble des BIATSS (titulaires et contractuels), la population masculine est la plus représentée avec 53,6% de la consommation des postes.

Synthèse des emplois sur plafond ETAT (Enseignants et BIATSS)

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

Le personnel titulaire reste le plus représentatif (75,4%), et la population masculine est surreprésentée (65,7 %).

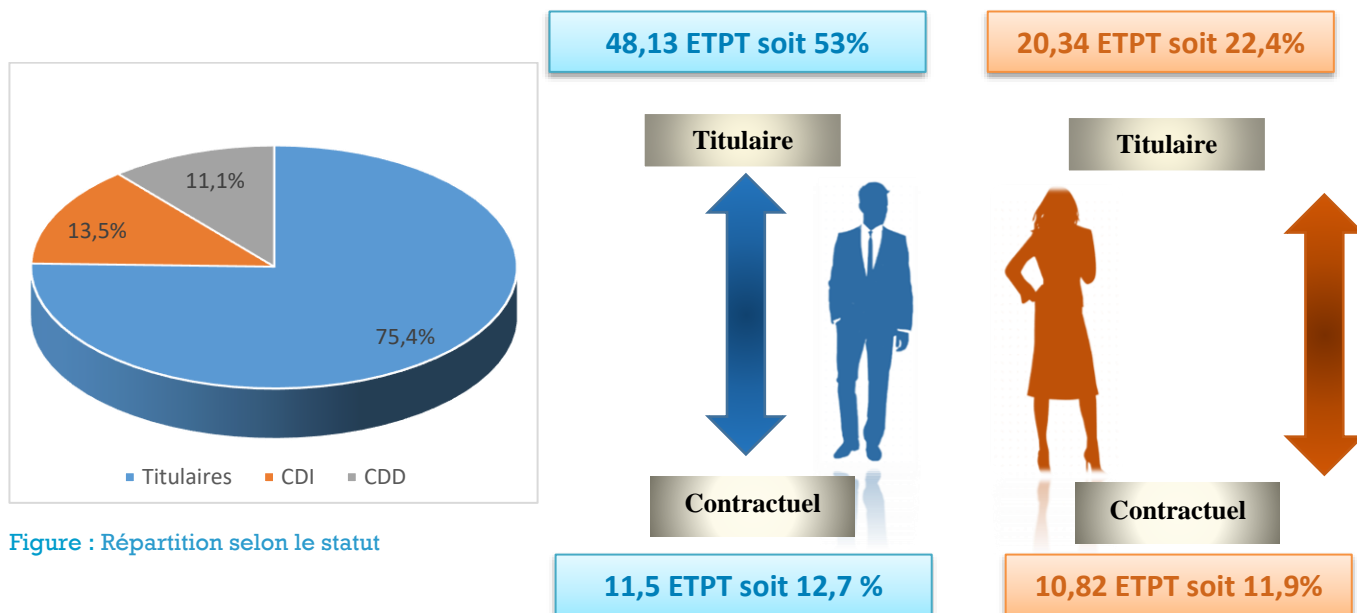


Figure : Répartition selon le statut

Figure: Répartition en ETPT H/F en 2024 des emplois ETAT

Les effectifs des titulaires augmentent légèrement depuis 2022.

2. FOCUS SUR LES EMPLOIS SUR RESSOURCES PROPRES

Plafond d'emplois sur ressources propres (votés au CA lors du budget rectificatif N°2 - 2024) :
30,46 emplois
(12,40 emplois d'enseignants, contractuels de recherche, doctorants
et 18,06 emplois BIATSS)

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

En 2024, ISAE-Supméca dispose de 12,40 emplois de contractuels de recherche, de doctorants contractuels et d'enseignants sur ressources propres de l'établissement. Au 31/12/2024, on constate une consommation des emplois votés au Budget rectificatif de 100% soit 12,4 ETPT. Les emplois sont répartis comme suit :

| | Doctorants | | Contractuels de recherche | | Autres (CDD-EC, direction) | | Global ETPT 2024 |
|------------------|-------------|---|---------------------------|------|----------------------------|---|------------------|
| | H | F | H | F | H | F | |
| TITULAIRE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CDD | 6,21 | 1 | 2,16 | 1,62 | 1,42 | 0 | 12,40 |
| CDI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 7,21 | | 3,78 | | 1,42 | | 12,40 |

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

En 2024, les emplois sont occupés en grande majorité par des hommes.

❖ Les BIATSS et assimilés sur ressources propres en ETPT

En 2024, ISAE-Supméca dispose de 18,06 emplois de personnel BIATSS sur ressources propres de l'établissement. Au 31/12/2024, on constate une légère surconsommation des emplois votés au Budget rectificatif soit 18,21 ETPT. Les emplois sont répartis comme suit :

| | IGR | | IGE | | Technicien | | ATRF | | Apprentis | | Global ETPT 2024 |
|--------------|-------------|-----|-------------|---|-------------|------|-------------|---|-------------|------|------------------|
| | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | |
| CDD | 0,12 | 2,2 | 5,74 | 0 | 0,33 | 3,23 | 0 | 0 | 1 | 1,58 | 14,21 |
| CDI | 1,5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0,50 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| TOTAL | 3,82 | | 6,74 | | 4,57 | | 0,50 | | 2,58 | | 18,21 |

Tableau : Répartition en ETPT des emplois BIATSS sur ressources propres

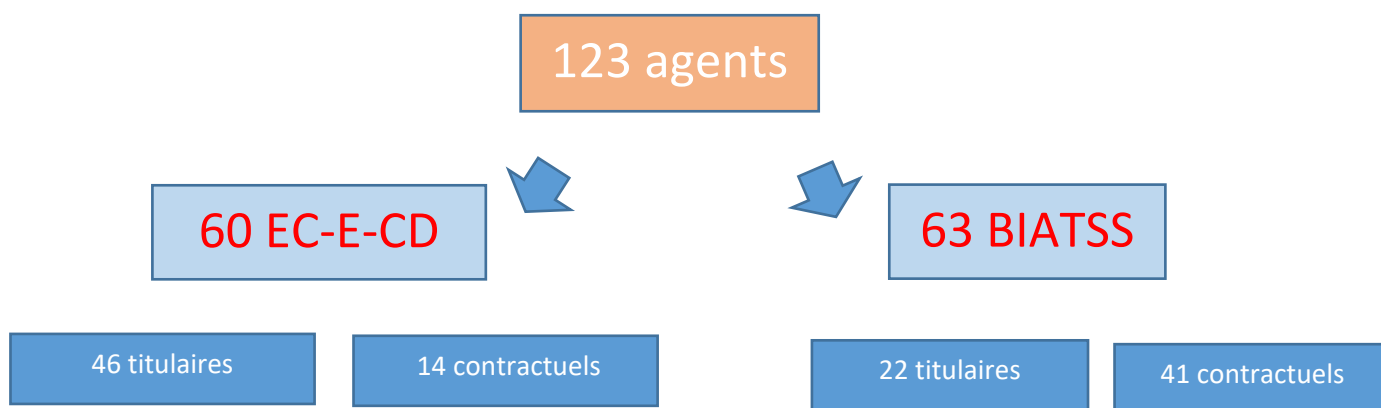
Les agents contractuels féminins BIATSS occupent 49,5% des ETPT.

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 2024.

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 2024, l'effectif des personnels d'ISAE-Supméca atteint **123 agents**, soit **48,8%** d'enseignants-chercheurs, d'enseignants, de doctorants contractuels et de contractuels de recherche et **51,2%** de personnels BIATSS.

Nous constatons une augmentation du nombre d'enseignants-chercheurs, d'enseignants, de doctorants contractuels et de contractuels de recherche sur 2024.

On retrouve donc au 31.12.2024 :

- ❖ 37,4 % de titulaires enseignants – chercheurs et enseignants
- ❖ 11,38 % de contractuels enseignants – chercheurs et enseignants
- ❖ 17,89 % de titulaires BIATSS
- ❖ 33,33 % de contractuels BIATSS (en incluant les apprentis).

| Filière | Statut | Nb d'agents au 31/12/2022 | Nb d'agents au 31/12/2023 | Nb d'agents au 31/12/2024 | Variation 2023/2024 |
|------------------------------------|--------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------|
| EC-E-D-C | Titulaires | 43 | 44 | 46 | +4,55% |
| | Contractuels | 13 | 17 | 14 | -17,65% |
| S/total EC-E-D-C | | 56 | 61 | 60 | -1,64% |
| BIATSS | Titulaires | 26 | 25 | 22 | -12% |
| | Contractuels | 38 | 37 | 39 | +5,41% |
| APPRENTIS | | 2 | 3 | 2 | -33,33% |
| S/total BIATSS ET APPRENTIS | | 66 | 65 | 63 | -3,08% |
| TOTAL | | 122 | 126 | 123 | -2,38% |

Tableau : Evolution des effectifs physiques entre 2022 et 2024

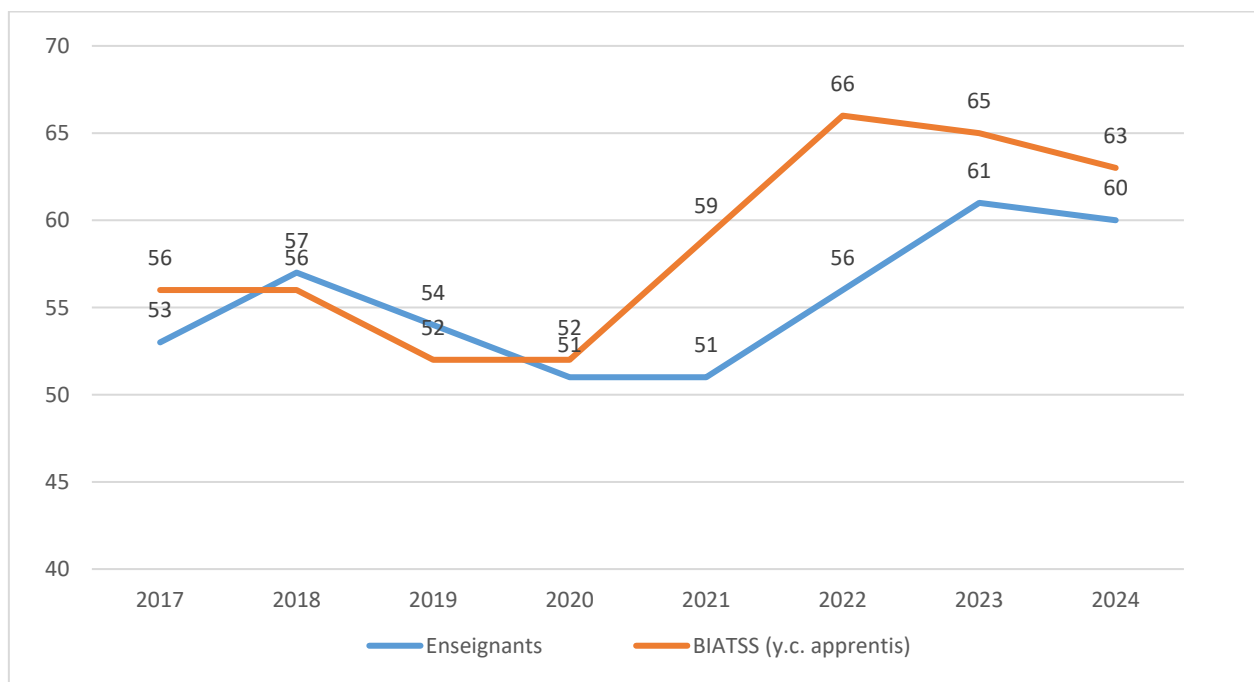


Figure : Evolution des effectifs par filière entre 2017 et 2024

Nous pouvons constater une baisse des effectifs pour les deux filières.

Pour la filière des enseignants et enseignants-chercheurs, la très légère baisse est due aux départs d'agents contractuels : doctorants, post-doctorants et chercheurs recrutés sur le plan de relance.

Pour la filière BIATSS, depuis deux années nous constatons une diminution des agents titulaires, et une augmentation des agents contractuels en 2024.

Au sein d'ISAE-Supméca, sur les 123 agents, les hommes restent majoritaires avec une représentativité évaluée à 62,6% contre 37,4% 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 ISAE-Supméca au 31/12/2024

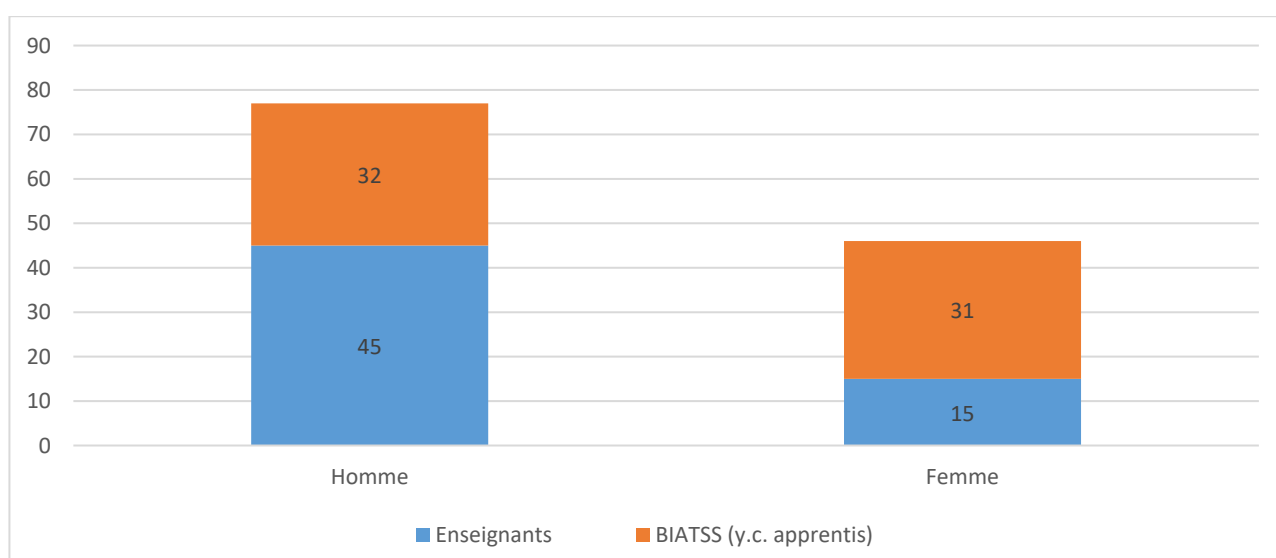


Figure : Répartition Homme/Femme par filière au 31/12/2024

Par rapport à 2023, nous constatons une baisse de 6,1% de la population masculine et une hausse de 4,5% de la population féminine.

Pour la filière personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche, nous constatons une baisse de 1,6% du nombre de personnel entre 2023 et 2024. Le taux d'évolution du nombre d'hommes est de -4,3% et celui du nombre de femmes est en augmentation de 7,1%.

Pour la filière BIATSS, entre 2023 et 2024, le taux d'évolution est de moins 3,1%, avec une diminution du nombre d'hommes de 8,6% et une hausse du nombre de femmes de 3,3%.

Les deux filières suivent la même tendance : une baisse du nombre d'hommes et une augmentation du nombre de femmes par rapport à l'année 2023.

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

| Corps | Titulaires | | Contractuels | | Effectifs | ETP 2024 | ETP 2023 | Variation ETP 2023/2024 | % / population |
|---------------------------|------------|-----------|--------------|----------|-----------|-------------|-------------|-------------------------|----------------|
| | H | F | H | F | | | | | |
| PR | 9 | 2 | 1 | 0 | 12 | 11,8 | 12,8 | -1 | 20% |
| MCF | 16 | 8 | 0 | 0 | 24 | 24 | 21 | +3 | 40% |
| PAST | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0,5 | 0,5 | - | 1,67% |
| PRAG | 7 | 2 | 3 | 0 | 12 | 11 | 11 | - | 20% |
| PLP | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | 1,67% |
| PRCE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | - |
| Prof ENSAM | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | 1,67% |
| Doctorants contractuels | 0 | 0 | 5 | 1 | 6 | 6 | 8 | -2 | 10% |
| Contractuels de recherche | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | - | 3,33% |
| Contractuel Enseignant | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | -1 | 1,67% |
| TOTAL | 34 | 12 | 11 | 3 | 60 | 58,3 | 59,3 | -1 | 100,00 |
| Variations N -1 | (+1) | (+1) | (-3) | (/) | (-1) | | | | |

Tableau : Répartition des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche au 31/12/2024

Le corps des MCF est le plus représenté dans la filière des enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche (**40%**). Les agents fonctionnaires (titulaires + stagiaires) sont plus nombreux que les agents contractuels (**46** agents fonctionnaires contre **14** agents contractuels).

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



Figure : Répartition Homme/Femme des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, Contractuels de recherche et doctorants contractuels à ISAE-Supméca au 31/12/2024

Les femmes sont minoritaires chez les personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche : elles ne représentent que **25 %** de l'effectif total. Nous constatons depuis deux ans une légère augmentation de la population féminine au sein des personnels enseignants-chercheurs et enseignants.

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) | 11 | 5 | 6 | 1 |
| Informatique, automatique, traitement du signal (section 61) | 4 | 3 | 3 | 1 |

Tableau : Répartition des effectifs des enseignants-chercheurs par section CNU au 31/12/2024

Le taux de féminisation des enseignants-chercheurs est de 28,6%.

Au niveau national, la section CNU 60 compte 88,5% de PU de sexe masculin (ISAE-Supméca : 85,7%)
 Au niveau national, la section CNU 60 compte 77,2% de MCF de sexe masculin (ISAE-Supméca : 68,5%)

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 31/12/2024

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

LES EFFECTIFS DES PERSONNELS BIATSS ET ASSIMILÉS

63 BIATSSS et assimilés

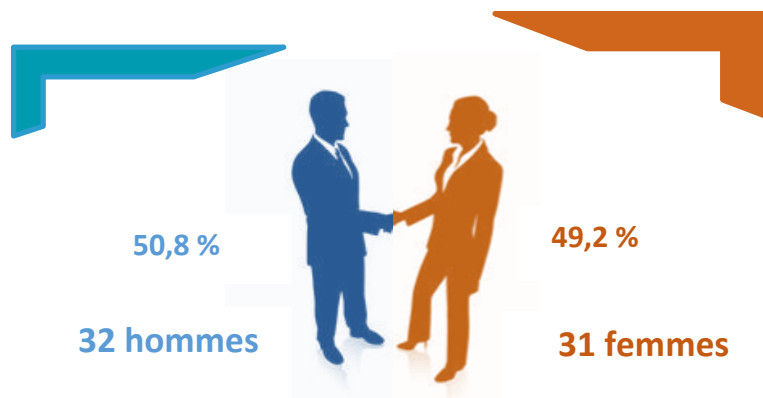


Figure : Répartition Homme/Femme des effectifs BIATSS et assimilés à ISAE-Supméca au 31/12/2024

En 2024, la parité hommes-femmes est quasiment atteinte au sein de la population BIATSS.

| Filière | Corps | Titulaires | | Contractuels | | ETP 2024 | ETP 2023 | Variations ETP 2023/2024 | % / population |
|-----------------|----------|------------|----------|--------------|-----------|-------------|-------------|--------------------------|----------------|
| | | H | F | H | F | | | | |
| AENES | AC | 0 | 1 | 0 | 0 | 0,2 | 0,2 | - | 1,59% |
| | DGS | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | - | 1,59% |
| | SAENES | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | -1 | 1,59% |
| | ADJAENES | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | -1 | - |
| ITRF | IGR | 0 | 3 | 6 | 3 | 12 | 12 | - | 19,05% |
| | IGE | 7 | 1 | 9 | 5 | 22 | 23 | -1 | 34,92% |
| | ASI | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | -2 | 1,59% |
| | TCH | 3 | 2 | 2 | 10 | 17 | 14 | +3 | 26,98% |
| | ATRF | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 | 5 | -2 | 4,76% |
| Apprentis | | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 3 | -1 | 3,17% |
| Hébergés | | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | | +3 | 4,76% |
| TOTAL | | 13 | 9 | 19 | 22 | 62,2 | 64,2 | -2 | 100 |
| Variations N -1 | | (-3) | (/) | (/) | (+1) | - | | | |

Tableau : Répartition des effectifs BIATSSS et assimilés et apprentis au 31/12/2024

En 2024, les corps des ingénieurs d'études (IGE) et des techniciens (TCH) sont les plus représentés chez les personnels BIATSS.

Dans la population BIATSS, nous trouvons plus d'agents contractuels (41) que d'agents titulaires (22), cette tendance s'accroît d'année en année.

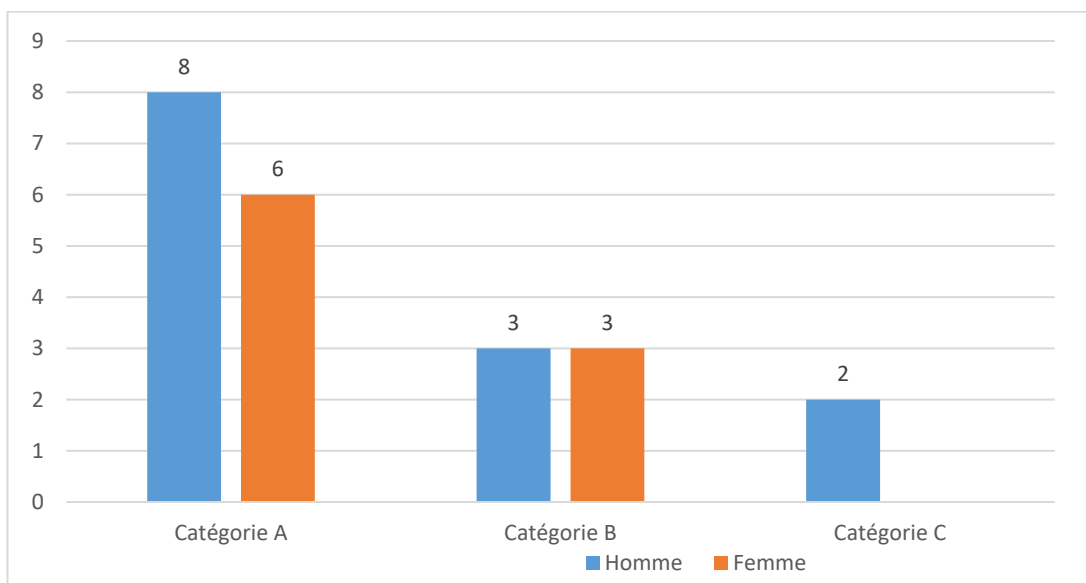


Figure : Répartition Homme/Femme des effectifs fonctionnaires BIATSS par catégorie de la fonction publique

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 (61,5%)**.

| | 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 | 5 | | | | | | | |
| E_ INFORMATIQUE | | 1 | | | | | 1 | | | |
| F_ DOCUMENTATION | | | 1 | | | | 1 | | | |
| G_ PATRIMOINE | | | | | | | 1 | 1 | 2 | |
| J_ GESTION ET PILOTAGE | | 1 | 1 | | | 1 | | 1 | | |

Tableau : Répartition des agents titulaires ITRF par branche d'activité professionnelle au 31/12/2024

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

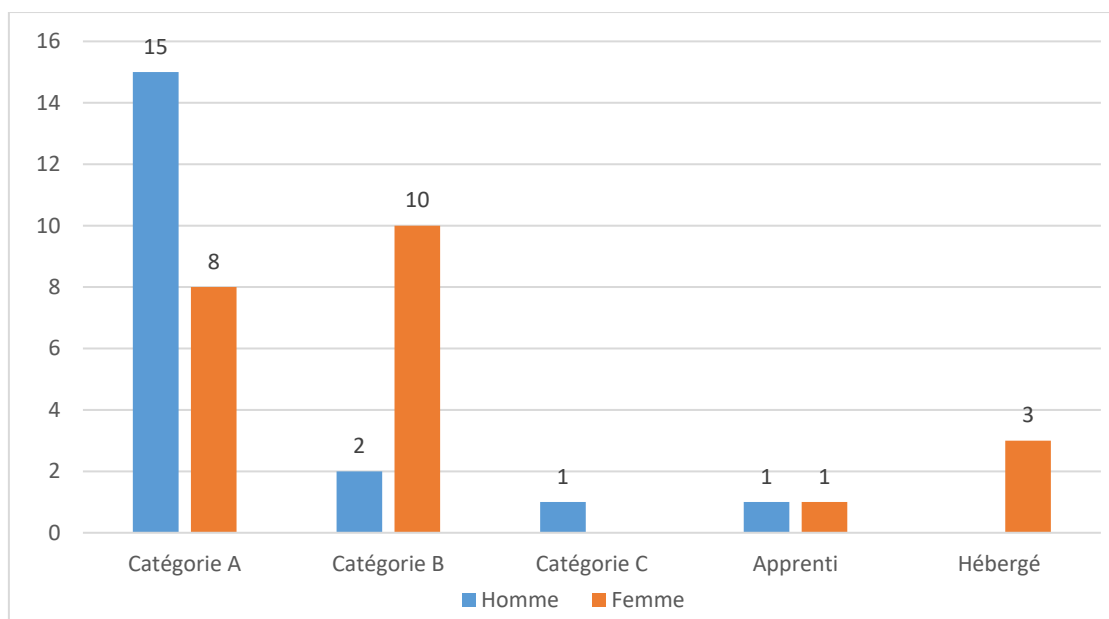


Tableau: Répartition des effectifs contractuels assimilés BIATSS par sexe et catégorie

Sur l'ensemble de l'effectif BIATSS contractuel, les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes. L'analyse par catégorie montre une représentation plus importante de la population masculine dans la catégorie A (9 agents sur les 15 agents se trouvent dans des branches d'activités techniques « instrumentation » et « informatique » qui ont une forte population masculine).

| Type de contrat | Effectif 2022 | | | | Effectif 2023 | | | | Effectif 2024 | | | |
|-----------------|---------------|-----------|-----------|-----------|---------------|-----------|-----------|-----------|---------------|-----------|-----------|-----------|
| | H | F | Total | ETP | H | F | Total | ETP | H | F | Total | ETP |
| CDI | 5 | 10 | 15 | 15 | 7 | 8 | 15 | 15 | 7 | 8 | 15 | 15 |
| CDD | 15 | 10 | 25 | 25 | 12 | 13 | 25 | 25 | 12 | 11 | 23 | 23 |
| Hébergé | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 3 | 3 | 3 |
| Total | 19 | 21 | 40 | 40 | 19 | 21 | 40 | 40 | 19 | 22 | 41 | 41 |

Tableau : Répartition Homme/Femme et évolution des effectifs contractuels BIATSS par contrat (CDD-CDI-hébergé) entre 2022 et 2024

La part des agents en CDI reste importante mais celle des agents en CDD avait fortement augmenté grâce aux recrutements liés au plan de relance. Les agents contractuels recrutés dans ce cadre ont quitté l'établissement en 2024, année de fin du plan de relance.

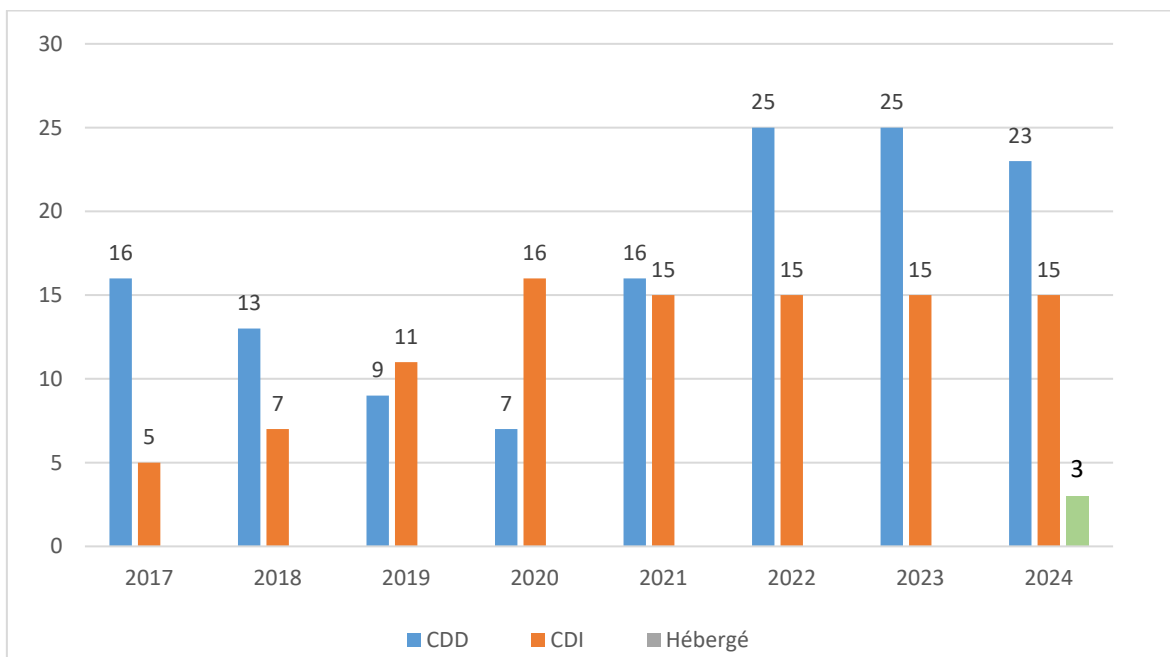


Figure : Evolution des effectifs contractuels assimilés BIATSS entre 2017 et 2024

Les agents contractuels BIATSS sont sous contrat à durée déterminée ou indéterminée. Au 31/12/2024, **23 agents** BIATSS sont **en CDD**, **15 agents** sont **en CDI** et **3 agents « hébergés »** sont en activité au sein de l'établissement mais rémunérés par un autre employeur. Le nombre de contrats en CDI est stable depuis 4 ans et le nombre de contrats en CDD qui a fortement augmenté depuis 2021 commence à diminuer en 2024.

| BAP | CDI | | CDD | | Hébergé | | Total | |
|---------------------------|-----|---|-----|----|---------|---|-------|----|
| | H | F | H | F | H | F | H | F |
| B_SCIENCES CHIMIQUES | | | 1 | | | | 1 | |
| C_SCIENCES DE L'INGENIEUR | 1 | | 6 | 1 | | | 7 | 1 |
| E_INFORMATIQUE | 1 | 1 | 1 | | | | 2 | 1 |
| F_DOCUMENTATION | | | | 1 | | 1 | | 2 |
| G_PATRIMOINE | 1 | | | | | | 1 | |
| J_GESTION ET PILOTAGE | 4 | 7 | 4 | 9 | | 2 | 8 | 18 |
| Total | 7 | 8 | 12 | 13 | | 3 | 19 | 22 |

Tableau : répartition des agents contractuels BIATSS par BAP au 31/12/2024

LA REPARTITION GEOGRAPHIQUE PAR DOMICILIATION

Ci-dessous la répartition géographique (zone de résidence) de l'ensemble du personnel d'ISAE-Supméca en 2024 :

| Département | Effectif | H | F |
|--------------|------------|-----------|-----------|
| 93 | 31 | 17 | 14 |
| 75 | 21 | 14 | 7 |
| 92 | 20 | 13 | 7 |
| 95 | 15 | 5 | 10 |
| 91 | 8 | 5 | 3 |
| 94 | 7 | 5 | 2 |
| 78 | 5 | 4 | 1 |
| 77 | 4 | 3 | 1 |
| Province | 12 | 11 | 1 |
| Total | 123 | 77 | 46 |

Au 31 décembre 2024, **25,2%** du personnel habite en Seine-Saint-Denis, suivi par Paris, à hauteur de 17,1% et puis par les Hauts de Seine de 16,3%.

LA PYRAMIDE DES AGES

Dans cette partie, l'âge moyen correspond à la moyenne de l'âge des agents d'ISAE-Supméca.

L'âge médian est l'âge qui divise les agents d'ISAE-Supméca en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune, l'autre moitié est plus âgée.

❖ De l'ensemble du personnel

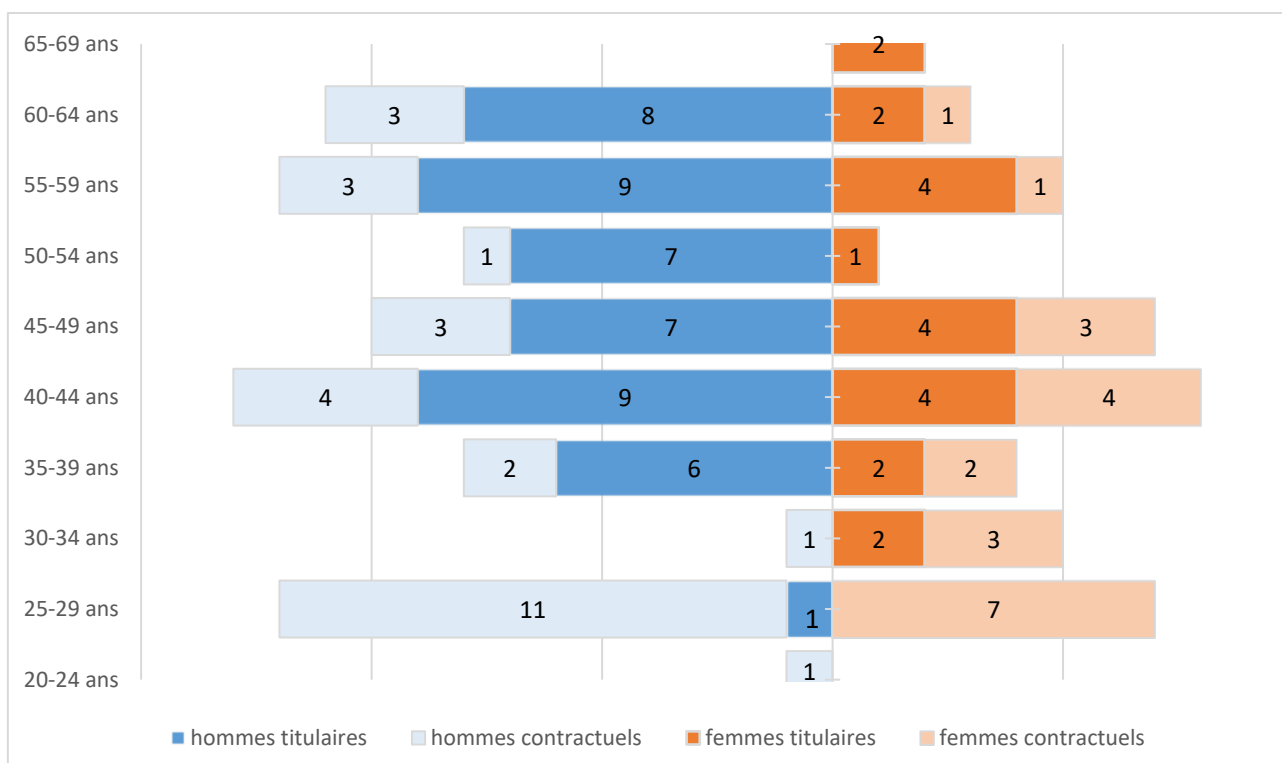


Figure : Pyramide des âges de l'ensemble du personnel (en personnes physiques) au 31/12/2024 (hors apprentis et hébergés)

| | 2023 | | | | 2024 | | | |
|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|
| | E-C, E, C, D | | BIATSSS | | E-C, E, C, D | | BIATSSS | |
| | H | F | H | F | H | F | H | F |
| Nb pers. | 47 | 14 | 35 | 30 | 44 | 15 | 31 | 27 |
| Age mini | 24 | 25 | 21 | 20 | 25 | 26 | 23 | 26 |
| Age maxi | 67 | 56 | 62 | 68 | 64 | 57 | 59 | 67 |
| moyen | 46 ans 4 mois | 38 ans 9 mois | 45 ans 4 mois | 43 ans 3 mois | 47 ans 2 mois | 39 ans 3 mois | 42 ans 8 mois | 44 ans 10 mois |
| médian | 48 | 41 | 43 | 42 | 49 | 42 | 44 | 45 |

Tableau : Age moyen et médian de l'ensemble du personnel au 31/12/2024 (personnes physiques) (hors apprentis et hébergés)

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

Sur l'effectif total pour l'année 2024, la tranche des **40-44 ans** est la plus représentative avec **17,8%**, suivi de la tranche des **25-29 ans** avec **16,1%**, et les **45-49 ans** et **55-59 ans** qui représentent **14,4%**.

Pour la population BIATSS, l'âge moyen est de 42 ans et 8 mois et l'âge médian est de 44 ans.

Pour la population BIATSS fonctionnaire, l'âge moyen est de 52 ans et 5 mois et l'âge médian est de 55 ans.

| Type de population | Corps | Effectif 2024 | Age moyen | Age médian | Age min | Age max |
|-----------------------|-------------|---------------|------------------|------------|---------|---------|
| BIATSS fonctionnaires | Catégorie A | 14 | 50 ans et 3 mois | 49 | 35 | 67 |
| | Catégorie B | 6 | 55 ans et 6 mois | 56 | 44 | 62 |
| | Catégorie C | 2 | 58 ans et 6 mois | - | 58 | 59 |

Tableau : Age moyen et médian des effectifs titulaires BIATSS par catégorie statutaire en 2024

Pour la population BIATSS contractuelle, l'âge moyen est de 38 ans et 4 mois et l'âge médian est de 40 ans.

| Type de population | Corps | Effectif 2024 | Age moyen | Age médian | Age min | Age max |
|---------------------|-------------|---------------|------------------|------------|---------|---------|
| BIATSS Contractuels | Catégorie A | 23 | 38 ans et 3 mois | 40 | 23 | 59 |
| | Catégorie B | 12 | 37 ans et 7 mois | 36 | 26 | 61 |
| | Catégorie C | 1 | - | - | - | - |

Tableau : Age moyen et médian des effectifs contractuels BIATSS (hors apprentis et hébergés) en 2024

Pour la population enseignante, l'âge moyen est de 45 ans et 2 mois et l'âge médian est de 44 ans.

| Type de population | Effectif 2024 | Age moyen | Age médian | Age min | Age max |
|--------------------|---------------|------------------|------------|---------|---------|
| ENS Titulaires | 46 | 47 ans et 8 mois | 45 | 29 | 64 |

Tableau : Age moyen et médian des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs titulaires en 2024

| Type de population | Effectif 2024 | Age moyen | Age médian | Age min | Age max |
|--------------------|---------------|------------------|------------|---------|---------|
| ENS Contractuels | 13 | 36 ans et 3 mois | 29 | 25 | 61 |

Tableau : Age moyen et médian des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs contractuels en 2024

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 31/12/2024, nous comptabilisons 2 apprentis, en communication et en informatique.

2.4. LES HEBERGES

ISAE-Supméca a accueilli 3 agents hébergés rémunérés par CY Alliance sur le projet ACT-PRO.

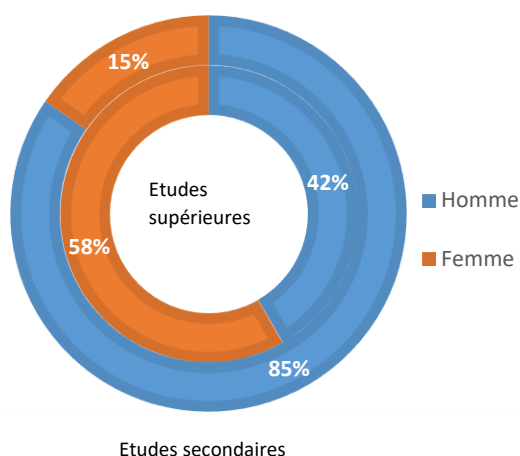
Ces trois personnels sont dédiés au développement de la formation continue au sein de l'établissement.

Ces trois recrutements portent sur les métiers suivants :

- Responsable administrative,
- Ingénieur pédagogique,
- Responsable du marketing opérationnel et du développement commercial.

2.5. LES STAGIAIRES

ISAE-Supméca a accueilli de nombreux stagiaires de niveaux d'études différents.



| Niveau d'études | Homme | Femme | Total |
|--------------------|-------|-------|-------|
| études supérieures | 5 | 7 | 12 |
| études secondaires | 11 | 2 | 13 |
| | 16 | 9 | 25 |

2.6. LES VACATAIRES

ISAE-Supméca a employé 97 vacataires en 2025, des professionnels en provenance d'entreprises et des enseignants de langues vivantes étrangères.

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 titularisations.... | p. 33 |
| 3.1 Les concours..... | p. 33 |
| 3.2 Les titularisations..... | p. 33 |
| | |
| 4. La durée d'activité à ISAE-Supméca. | p. 34 |

La mobilité des personnels

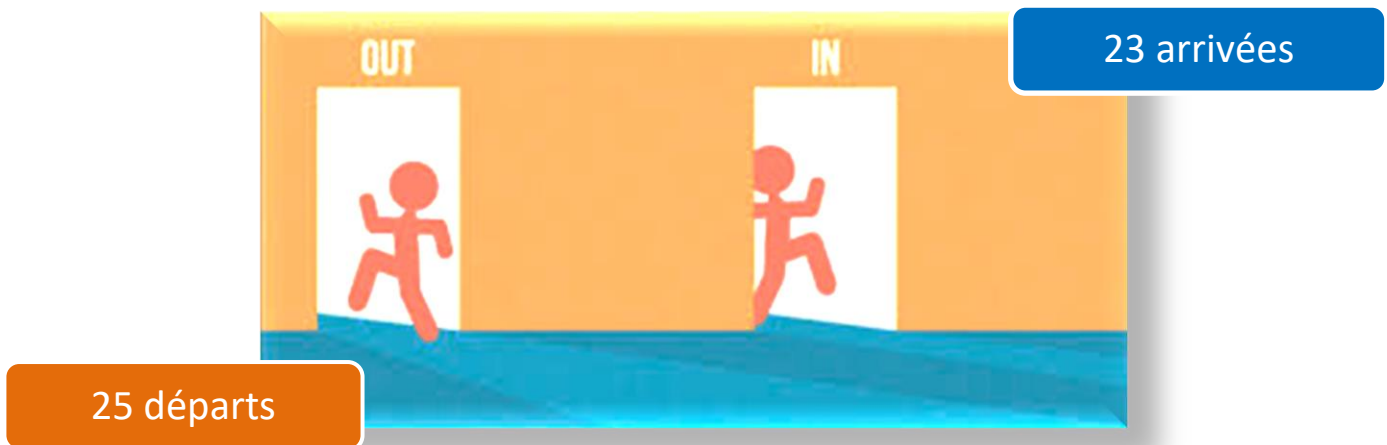


Figure : Arrivées/Départs à ISAE-Supméca au cours de l'année 2024

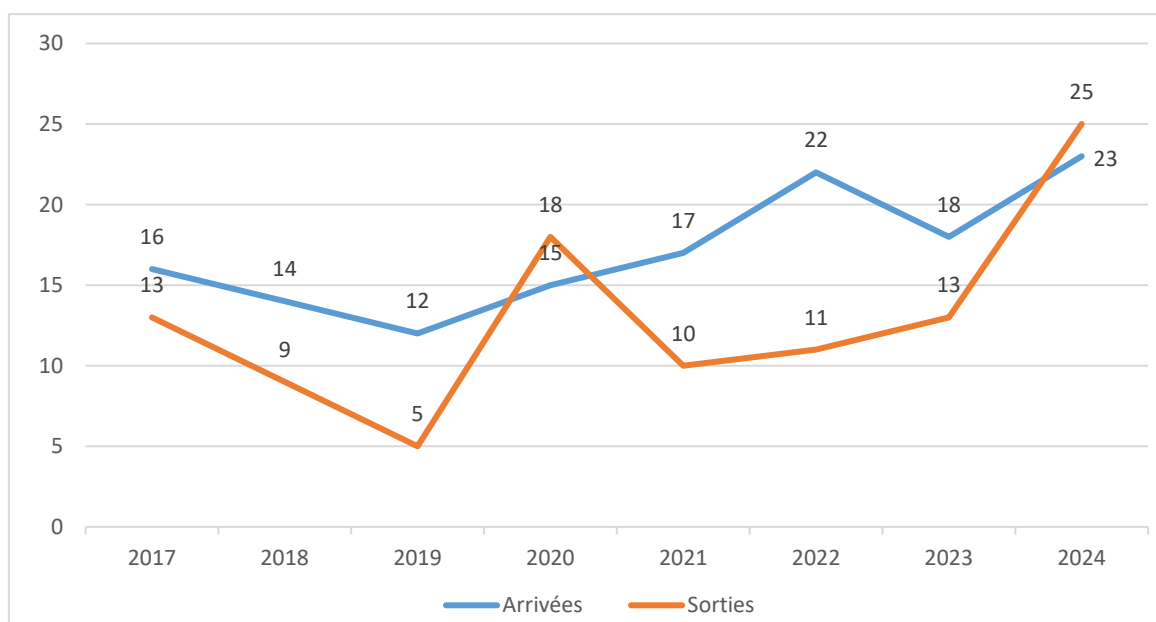


Figure : Nombres d'arrivées et de départs au cours des 7 dernières années à ISAE-Supméca

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

Le taux de rotation fait référence à la rotation du personnel, au mouvement (entrées-sorties) des agents à ISAE-Supméca. L'effectif total est égal à **121 (hors apprentis) en 2024**.

Taux de sortie : 19,8 % = nombre de sorties/l'effectif total

Taux d'entrée : 19 % = nombre d'entrées/l'effectif total

Taux de rotation : 19,4 % = ((somme du nombre de sorties et d'entrées sur l'année 2024/2) / l'effectif total).

Le taux de rotation en 2024 a fortement augmenté après deux années de diminution. Cette année, le nombre de départs de personnel est en forte hausse (rappel : fin des contrats liés au plan de relance) ainsi que le nombre d'arrivées.

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 ISAE-Supméca : les concours BIATSS et Enseignants pourvus par des personnels d'ISAE-Supméca (endo-recrutement) ne sont donc pas pris en compte. En 2024, 22 agents ont intégré l'établissement.

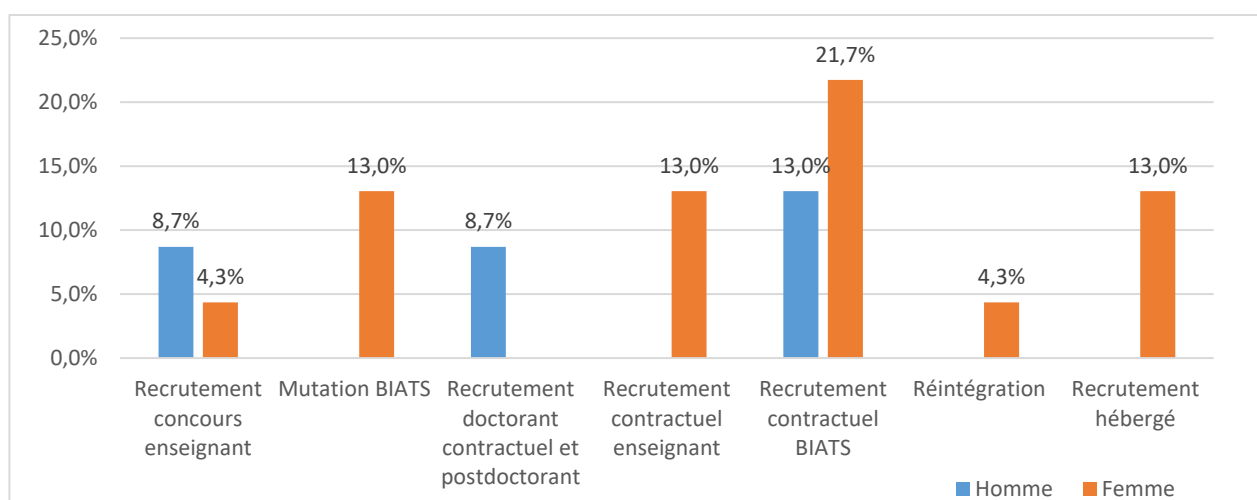


Figure : Poids des arrivées par nature et par sexe au cours de l'année 2024

| | | Personnels EC-E – D -C | | Personnels BIATSSS | |
|---------|--------------------------|------------------------|----------|--------------------|-----------|
| | | H | F | H | F |
| ENTREES | Mutation | | | | 1 |
| | Recrutement sur concours | 2 | 1 | | |
| | Recrutement sous contrat | 3 | 2 | 3 | 5 |
| | Recrutement hébergé | | | | 3 |
| | Détachement entrant | | | | 2 |
| | Réintégration | | | | 1 |
| | TOTAUX | 5 | 3 | 3 | 12 |

Tableau : Nombre d'arrivées par motif de recrutement en 2024

1.2. LES SORTIES

Ce chapitre fait la synthèse des agents partis en 2024, il y a eu 25 sorties temporaires et définitives.

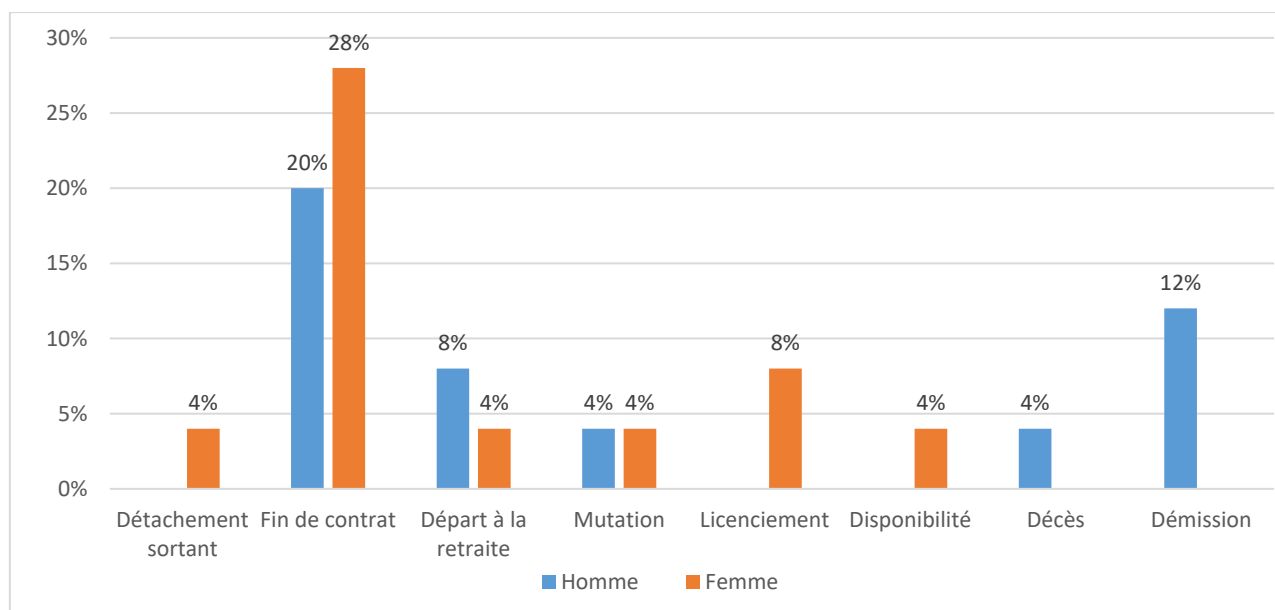


Figure : Poids des sorties par nature au cours de l'année 2024

| | | Personnels EC-E – D -C | | Personnels BIATSSS | |
|----------------|----------------------|------------------------|----------|--------------------|----------|
| | | H | F | H | F |
| SORTIES | Détachement sortant | | | | 1 |
| | Fin de contrat | 5 | 5 | | 2 |
| | Départ à la retraite | 1 | | 1 | 1 |
| | Mutation | | | 1 | 1 |
| | Licenciement | | | | 2 |
| | Disponibilité | | | | 1 |
| | Décès | | | 1 | |
| | Démission | 1 | | 2 | |
| | TOTAUX | 7 | 5 | 5 | 8 |

Tableau : Nombre de sorties par motif au cours de l'année 2024

| | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|-------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | 62 ans et plus | 62 ans et plus | 62 ans et plus | 62 ans et plus |
| Enseignants chercheurs | 3 | 4 | 6 | 8 |
| Enseignants | 1 | 1 | 2 | 2 |
| TOTAL | 4 | 5 | 8 | 10 |

Tableau : Nombre de personnels enseignants-chercheurs et enseignants fonctionnaires atteignant un âge de 62 ans et plus au cours des quatre prochaines années

| | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | 62 ans et plus | 62 ans et plus | 62 ans et plus | 62 ans et plus |
| AENES | 1 | 1 | 1 | 1 |
| ITRF | 1 | 1 | 1 | 2 |
| TOTAL | 2 | 2 | 2 | 3 |

Tableau : Nombre de personnels BIATSSS fonctionnaires atteignant un âge de 62 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.

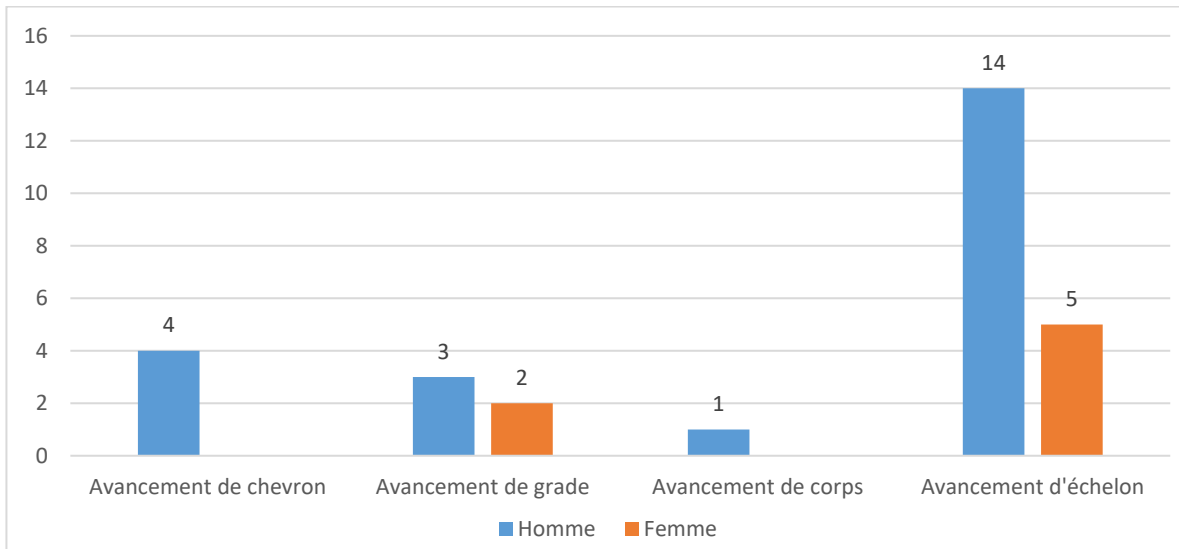


Figure : Avancements par motif en nombre d'agents fonctionnaires durant l'année 2024

En 2024, **42,6%** des agents fonctionnaires (29 agents sur 68 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) ;

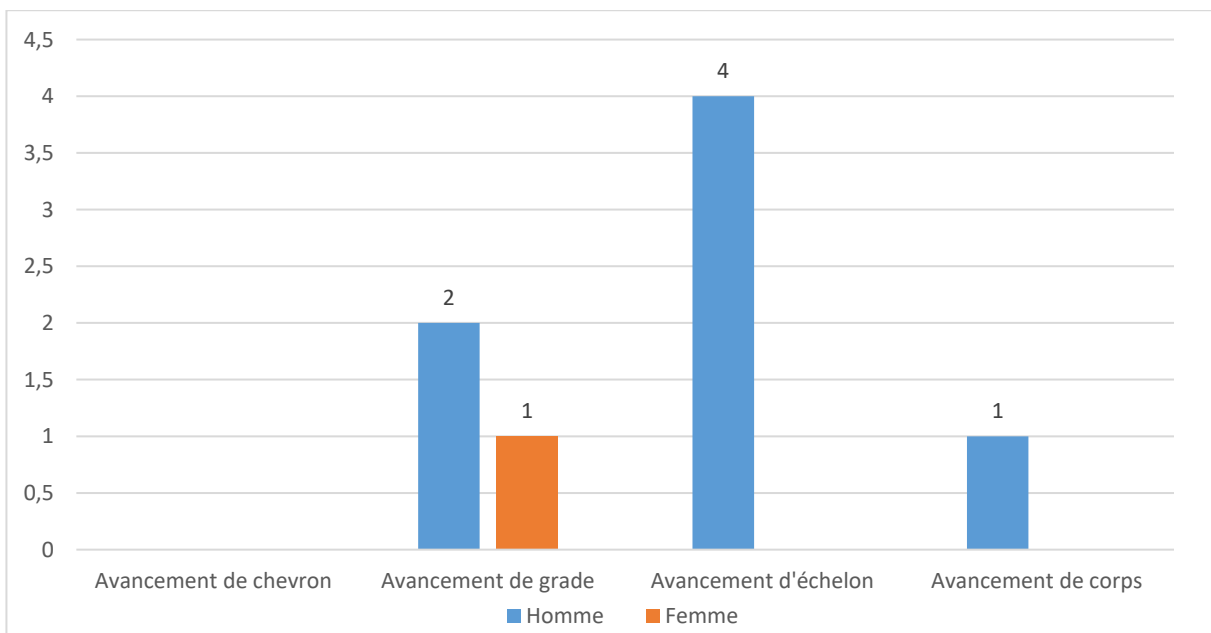


Figure : Evolution de carrière des BIATSS sur l'année 2024

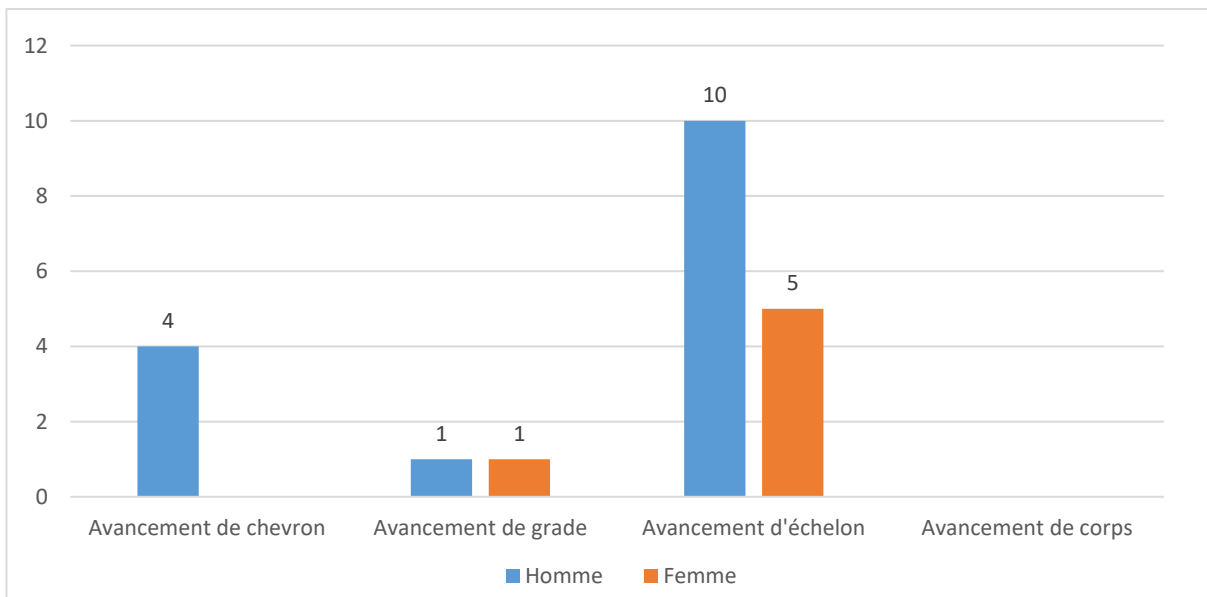


Figure : Evolution de carrière des enseignants-chercheurs / enseignants sur l'année 2024

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 2024 : 1

| Liste d'aptitude des personnels ATSS et ITRF | | | | |
|--|--------------------|----------------------------|------------------|------------------------|
| | Nombre promouvable | Nombre de dossiers déposés | Nombre de promus | % promus / promouvable |
| ATRF en TECH | 2 | 2 | 0 | 0% |
| SAENES en AAE | 0 | 0 | 0 | - |
| TCH en ASI | 2 | 0 | 0 | - |
| ASI en IGE | 1 | 1 | 1 | 100% |
| IGE en IGR | 7 | 3 | 0 | 0% |

Tableau : Avancement de corps chez les personnels AENES et ITRF

- En 2024, aucun enseignant-chercheur n'a bénéficié d'un avancement de corps de MCF en PU.

2.2. 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 2024 : 3**

| Tableau d'avancement des personnels ATSS et ITRF | | | | |
|--|--------------------|-------------------------|------------------|------------------------|
| | Nombre promouvable | Nombre dossiers déposés | Nombre de promus | % promus / promouvable |
| ADJAENES P1 | 0 | 0 | 0 | - |
| SAENES CE | 0 | 0 | 0 | - |
| ATRF P 1C | 0 | 0 | 0 | - |
| TCH SUP | 1 | 1 | 0 | 0% |
| IGE HC | 4 | 3 | 1 | 33% |
| IGR HC | 1 | 1 | 1 | 100% |

Tableau : Avancement de grade chez les personnels AENES et ITRF

Un fonctionnaire BIATSS a réussi un examen professionnel et a donc obtenu un avancement de grade de technicien de classe supérieure.

- **Personnels enseignants-chercheurs et enseignants promus en 2024 :**

| 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 | 0 | 0% |
| PU classe exceptionnelle | 4 | 3 | 0 | 0% |
| MCF hors classe | 8 | 3 | 1 | 12,5% |
| MCF hors classe ech spe | 2 | 0 | 0 | 0% |
| PRAG classe ex | 1 | 1 | 1 | 100% |

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

Les concours et titularisations

3.1. LES CONCOURS

En 2024, **3 postes** ont été ouverts au concours :

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

| POSTES de maître de conférences | | | | | | |
|---|-----------|-------------|--|-----------|-------------|----------|
| MCF section 61 : Jumeau numérique de systèmes mécatroniques | | | MCF section 60 : Surveillance de la santé des structures | | | |
| Candidats | | | Candidats | | | |
| | inscrits | auditionnés | retenus | inscrits | auditionnés | retenus |
| Hommes | 10 | 2 | 1 | 14 | 4 | 2 |
| Femmes | 2 | 1 | 1 | 7 | 2 | 1 |
| Total | 12 | 3 | 2 | 21 | 6 | 3 |
| Jury | | | Jury | | | |
| Hommes | 6 | | 4 | | | |
| Femmes | 4 | | 6 | | | |
| Total | 10 | | 10 | | | |

| POSTES de maître de conférences | | | |
|---|----------|-------------|----------|
| MCF section 60 : Dialogue essais-modélisation en tribologie | | | |
| Candidats | | | |
| | inscrits | auditionnés | retenus |
| Hommes | 8 | 3 | 2 |
| Femmes | 1 | | |
| Total | 9 | 3 | 2 |
| Jury | | | |
| Hommes | 6 | | |
| Femmes | 4 | | |
| Total | 10 | | |

A la fin de la campagne de recrutement les trois postes ont été pourvus.

3.2. LES TITULARISATIONS

Un personnel enseignant-chercheur a été titularisé dans le corps des maîtres de conférences.

3.3. LES RECRUTEMENTS

L'établissement a publié 7 postes BIATSS vacants en 2024.

| Postes ouverts au recrutement | Nombre de candidature | Recrutement |
|---|-----------------------|--------------------------------------|
| Technicien matériaux | 1 | 1 recrutement d'un agent contractuel |
| Gestionnaire recherche | 6 | 1 recrutement d'un agent contractuel |
| Responsable du service de gestion de la recherche | 6 | 1 recrutement d'un agent contractuel |
| Gestionnaire scolarité | 10 | 1 recrutement d'un agent contractuel |
| Responsable du service patrimoine et logistique | 1 | 1 agent contractuel en interne |
| Gestionnaire financière | 2 | 1 agent contractuel en interne |
| Chef-fe de cabinet-juriste | 7 | 1 recrutement d'un agent contractuel |

| Postes ouverts au recrutement | candidatures | | | Recrutement | |
|---|--------------|-------|-------|-------------|-------|
| | Homme | Femme | Total | Homme | Femme |
| Technicien matériaux | 1 | | 1 | 1 | |
| Gestionnaire recherche | 2 | 4 | 6 | | 1 |
| Responsable du service de gestion de la recherche | 3 | 3 | 6 | | 1 |
| Gestionnaire scolarité | 3 | 7 | 10 | | 1 |
| Responsable du service patrimoine et logistique | 1 | | 1 | 1 | |
| Gestionnaire financière | | 2 | 2 | | 1 |
| Chef-fe de cabinet-juriste | 5 | 2 | 7 | | 1 |

Les postes sont publiés sur plusieurs sites et ouverts aux fonctionnaires comme aux agents contractuels.

Sur la totalité des candidatures, seuls 9% de fonctionnaires ont postulé sur les postes proposés par ISAE-Supméca.

La durée d'activité à ISAE-Supméca

La durée d'activité à ISAE-Supméca s'observe au 31/12/2024. Sont comptabilisés tous les agents en poste à cette date, soit 123 agents.

| Statut/type de contrat | - 1 an | 1 an à 3 ans | + 3 ans à 10 ans | + 10 ans à 20 ans | + 20 ans |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------|-------------------|-----------|
| AENES | 1 | | | 1 | 1 |
| Enseignants | 3 | 2 | 11 | 15 | 15 |
| ITRF | 2 | 4 | 2 | 7 | 4 |
| Doctorant contractuel | | 6 | | | |
| Post-Doc-contrat recherche | 2 | | | | |
| Contrat enseignant | | | 4 | 2 | |
| Contrat BIATSSS | 8 | 11 | 13 | 5 | 1 |
| Hébergés | 3 | | | | |
| Total général | 19 | 23 | 30 | 30 | 21 |

Tableau : pourcentage de la durée d'activité à ISAE-Supméca des personnels présents au 31/12/2024 (en personnes physiques)

| HOMMES | FEMMES | TOTAL | DUREE |
|-----------|-----------|------------|-------------------|
| 7 | 12 | 19 | - 1 an |
| 14 | 9 | 23 | 1 an à 3 ans |
| 18 | 12 | 30 | + 3 ans à 10 ans |
| 23 | 7 | 30 | + 10 ans à 20 ans |
| 15 | 6 | 21 | + 20 ans |
| 77 | 46 | 123 | TOTAL |

Tableau : nombre d'agents et la durée d'activité à ISAE-Supméca des personnels présents au 31/12/2024 (en personnes physiques)

De manière générale, les hommes restent la population la plus représentée, pour chaque durée d'ancienneté, à l'exception des nouveaux recrutés de moins d'un an. Les pourcentages par tranche sont les suivants :

- ✚ 17,07% ont une durée d'activité de + 20 ans ;
- ✚ 24,4% ont une durée d'activité de + 10 ans à 20 ans ;
- ✚ 24,4% ont une durée d'activité de + 3 ans à 10 ans ;
- ✚ 18,7% ont une durée d'activité de 1 an à 3 ans ;
- ✚ 15,45% ont une durée d'activité – 1 an.

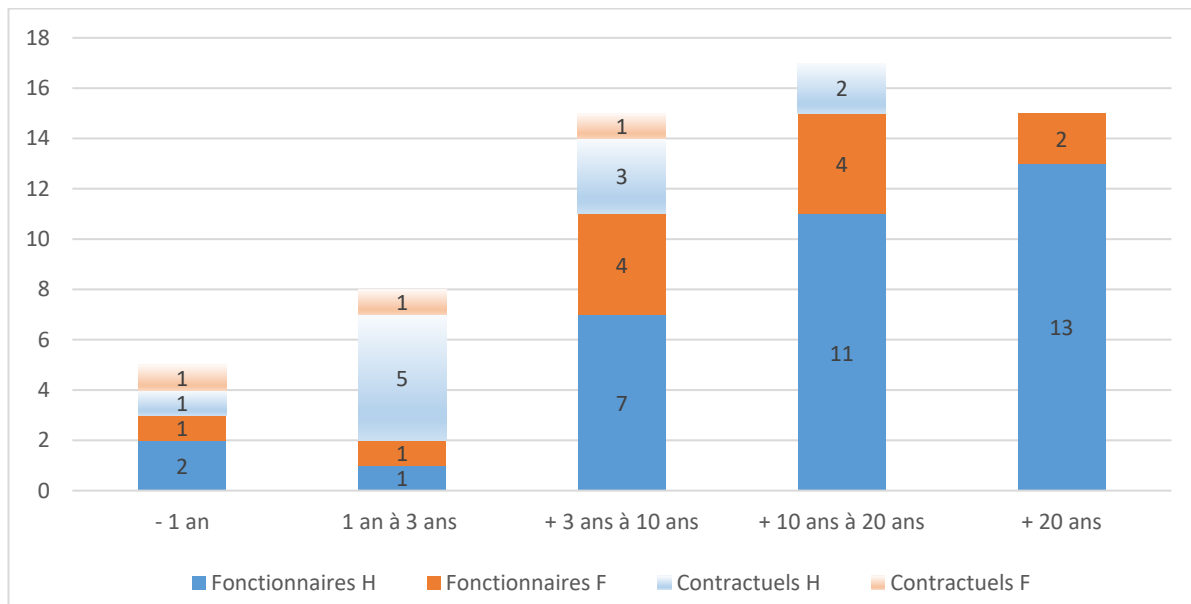


Figure : Répartition de la durée d'activité à ISAE-Supméca des enseignants-chercheurs / enseignants en 2024

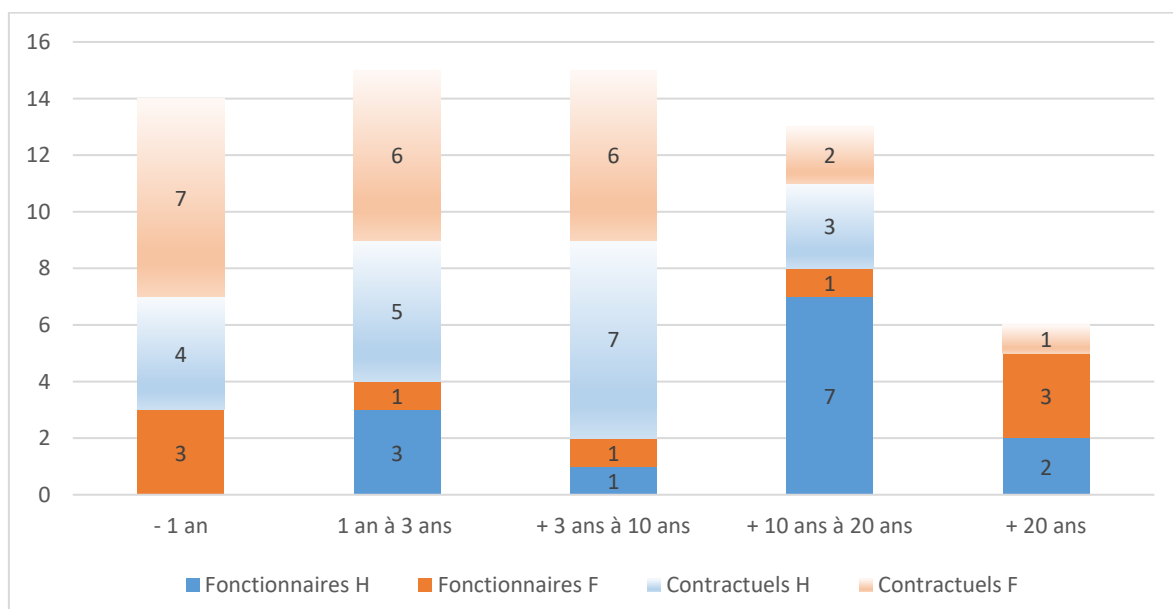


Figure : Répartition de la durée d'activité à ISAE-Supméca des BIATSS en 2024

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

Les enseignants, enseignants-chercheurs titulaires ont des durées d'activité longues (65,22% des personnels enseignants, enseignants-chercheurs travaillent à ISAE-Supméca depuis plus de 10 ans).

Cette tendance est également vraie chez les personnels BIATSS titulaires qui ont des durées d'activité longues (59% des BIATSS et assimilés travaillent à ISAE-Supméca 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, ISAE-Supméca bénéficie de deux masses salariales distinctes : une masse salariale Etat (allouée par l'Etat pour la rémunération des postes Etat) 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 2024 (Etat + ressources propres)
10 500 089,40 €

| | | 2022 | 2023 | 2024 | Variation 2023-2024 |
|--------------------|----------------|--------------|--------------|---------------|------------------------|
| ETAT | EC - Chercheur | 4 413 422,66 | 4 493 407,58 | 4 882 793,82 | 8,66% |
| | BIATSSS | 2 612 023,00 | 2 806 372,44 | 2 902 348,50 | 3,42% |
| Total Etat | | 7 025 445,66 | 7 299 780,02 | 7 785 142,32 | 6,68% |
| RESSOURCES PROPRES | | 2 268 615,99 | 2 651 548,90 | 2 714 947,08 | 2.39% |
| Total Etat + RP | | 9 294 061,65 | 9 951 328,92 | 10 500 089.40 | 5.51% |

Tableau : Tableau de répartition des dépenses budget Etat / budget ressources propres entre 2022 et 2024

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

Total masse salariale Etat : 7 785 142,32€

- ❖ Enseignants-chercheurs, enseignants (titulaires et contractuels) : 4 882 793,82€
- ❖ BIATSS (titulaires et contractuels) : 2 902 348,50€

| Types de dépenses | EC / E | | | BIATSSS | | |
|---|---------------------|---------------------|---|---------------------|---------------------|---|
| | 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 | 522 473,76 | 1 925 705,85 | 31,45% | 996 337,08 | 797 336,07 | 23,04% |
| Indemnités et primes (IR/SFT/primes statutaires et annuelles) | 66 549,04 | 193 043,47 | 3,33% | 60 494,23 | 180 528,08 | 3,10% |
| Cotisations patronales | 476 755,14 | 1 698 266,56 | 27,94% | 264 560,49 | 582 099,27 | 10,88% |
| Aide au retour à l'Emploi (ARE) | | | | | 20 993,28 | 0,27% |
| TOTAL | 1 065 777,94 | 3 817 015,88 | 62,72% | 1 321 391,80 | 1 580 956,70 | 37,28% |

| Types de dépenses | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | Variation 2023-2024 |
|------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|---------------------|
| Rémunérations brutes | 3 676 599 | 3 757 064 | 3 815 145 | 4 241 853 | 11,18% |
| Indemnités et primes | 280 764 | 342 852 | 419 242 | 500 615 | 19,41% |
| Cotisations patronales | 2 790 989 | 2 917 326 | 3 022 523 | 3 021 681 | 0,00% |
| ARE | 14 656 | 8 203 | 42 870 | 20 993 | -51,03% |
| TOTAL | 6 599 344 | 7 025 445 | 7 299 780 | 7 785 142 | 6,65% |

Depuis 2021, on note une augmentation des rémunérations brutes en raison d'une politique de revalorisation des personnels contractuels au 01/01/2021 et de l'effet habituel du GVT (glissement vieillesse technicité) pour les fonctionnaires. Les dépenses relatives aux indemnités et primes sont en hausse suite à la réforme indemnitaire liée à la LPR pour les enseignants et enseignants-chercheurs et à la revalorisation de l'IFSE pour les personnels BIATSS.

2. La masse salariale sur le budget ressources propres

Total masse salariale Ressources propres : 2 714 947,08 €

| Types de dépenses | EC / E / C / D | | BIATSSS / Apprentis | |
|---|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Rémunérations brutes (<i>personnel contractuel</i>) | 52 622,77 | 288 737,49 | 305 054,54 | 417 573,30 |
| Heures complémentaires et vacations (personnels d'ISAE-Supméca) | 62 555,83 | 178 094,76 | 9 258,44 | 13 898,58 |
| Vacations (personnels extérieurs) | 54 504,77 | 88 734,67 | - | - |
| Indemnités et primes | 29 218,75 | 233 111,10 | 67 369,59 | 124 377,00 |
| Cotisations patronales | 46 817,28 | 159 183,99 | 143 635,63 | 207 526,90 |
| SOUS TOTAL PAR SEXE | 245 719,40 | 947 862,01 | 525 318,20 | 763 375,78 |
| TOTAL | 1 193 581,41 | | 1288 693,98 | |
| Autres dépenses (<i>médecine de prévention, restauration personnels et étudiants</i>) | 232 671,69 | | | |
| TOTAL MASSE SALARIALE RP | 2 714 947,08 | | | |

Tableau : Tableau de répartition des dépenses en masse salariale sur les ressources propres en 2024

| Types de dépenses | 2022 | 2023 | 2024 | Variation 2023-2024 (arrondi à 2 chiffres après la virgule) |
|--|------------------|------------------|------------------|---|
| Rémunérations brutes (<i>personnel contractuel</i>) | 881 217 | 1 070 940 | 1 063 988 | -0,65% |
| Heures complémentaires et vacations (personnels d'ISAE-Supméca) | 246 572 | 232 363 | 263 808 | 13,53% |
| Vacations (personnels extérieurs) | 143 152 | 182 074 | 143 239 | -21,33% |
| Indemnités et primes | 478 753 | 486 476 | 454 076 | -6,66% |
| Cotisations patronales | 496 985 | 565 978 | 557 164 | -1,56% |
| Autres dépenses (médecine de prévention, restauration personnels et étudiants) | 21 935 | 113 717 | 232 671 | 104,61% |
| TOTAL | 2 268 615 | 2 651 548 | 2 714 947 | 2,34% |

Tableau : Evolution de la masse salariale ressources propres par type de dépenses (Données arrondies) entre 2022 et 2024

La masse salariale Ressources propres est en augmentation de 2,34% en 2024 par rapport à 2023.

Dans le détail, on constate :

- Une baisse des rémunérations brutes (salaires) en raison notamment de bascule de personnels contractuels sur des postes vacants budget Etat.
- Une hausse du nombre d'heures complémentaires payées aux enseignants et BIATSS d'ISAE-Supméca compensée par une baisse du nombre d'heures d'enseignement payées aux enseignants vacataires.
- Une baisse des indemnités et primes en raison d'une partie des primes sur ressources propres ont été payées en janvier 2025.
- Une augmentation significative des autres dépenses liée au coût de la restauration (forte hausse de la fréquentation).
- Une légère baisse des cotisations patronales.

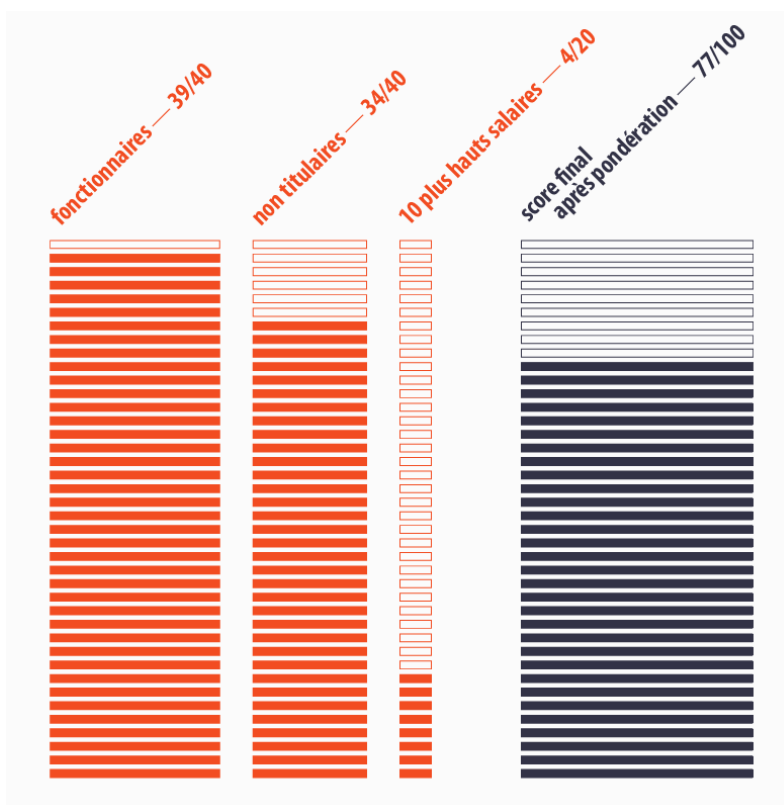
3. L'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes

L'index de l'égalité professionnelle est un outil visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'établissement, il est composé de trois indicateurs :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires,
- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes contractuels,
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

L'index de l'égalité professionnelle est calculé à partir de ces trois indicateurs, la cible fixée par le ministère est de 75 points sur 100. Lorsque l'index est inférieur à la cible, l'établissement devra payer des pénalités, celles-ci sont calculées en appliquant un taux sur le montant de la rémunération annuelle brute globale de l'ensemble des agents de l'établissement.

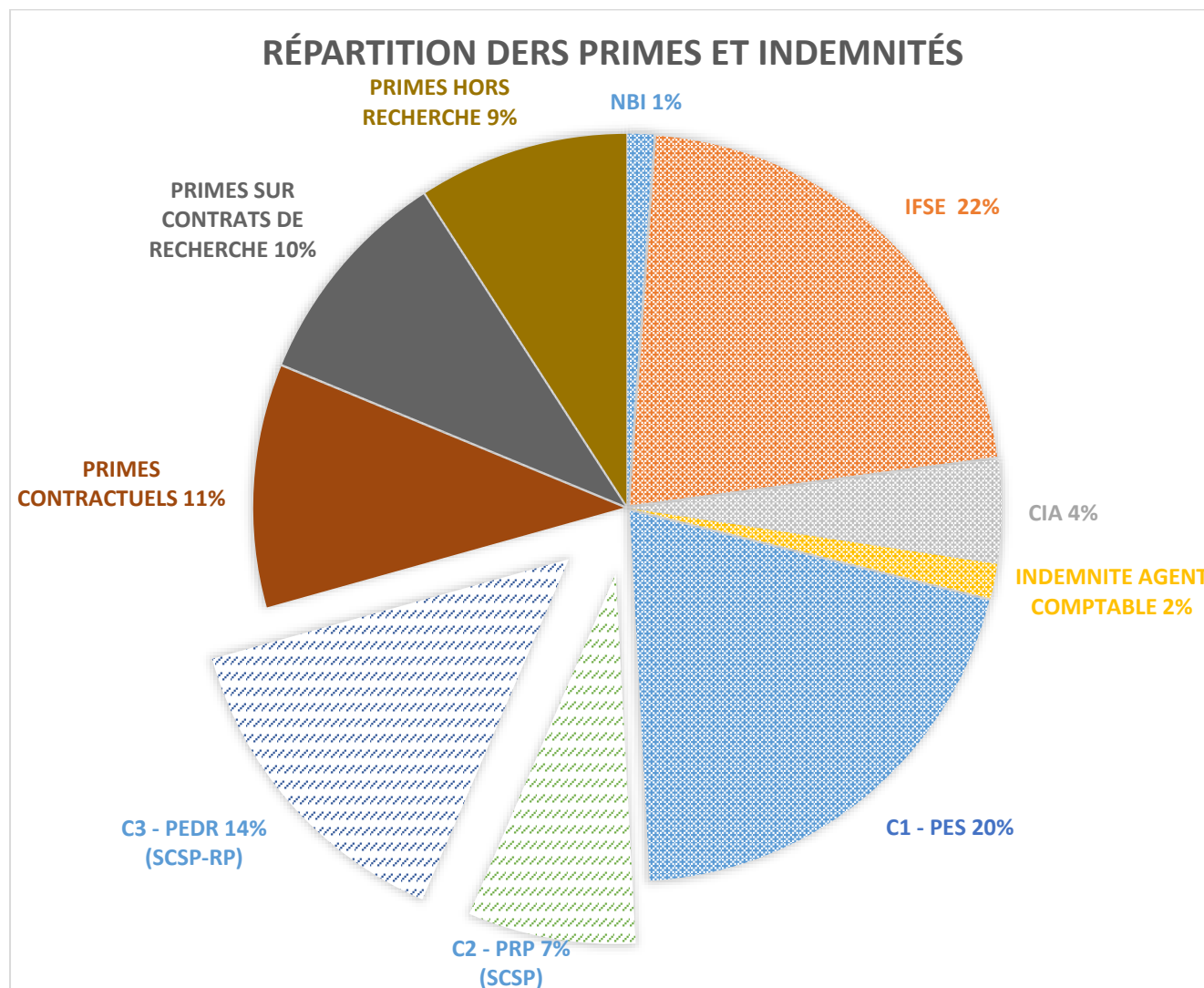
Cette sanction survient lorsque l'établissement n'atteint pas la cible pour la 4^{ème} année consécutive.



LES PRIMES

1. La répartition des primes et indemnités

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| Montant global des primes | 626 811€ | 606 700€ | 696 874€ | 743 792€ | 797 191€ | 870 347 € |
| Ecart (année n-1) | +11,2% | -3,21% | 14,86% | 6,73% | 7,17% | 9,18% |



Sur fond pointillé, la proportion des primes Etat (49%) par rapport aux primes sur ressources propres (fonds uni et rayé)

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

| | Montant global annuel brut | Nb de bénéficiaires | Montant moyen annuel |
|-------------|----------------------------|---------------------|----------------------|
| 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 |
| 2024 | 83 932,72 | 15 | 5 595,51 |

Tableau : Primes sur contrat de recherche 2024

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

| | 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 : Primes pour charge administrative (PCA) 2024

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 |
|------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|
| 2019-2020 | 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 |
| 2023-2024 | 63 784,16 | 10 | 6 378,42 |

Tableau : Primes de responsabilités pédagogiques (PRP) et C2 2024

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 |
|-------------|----------------------------|---------------------|----------------------|
| 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 |
| 2024 | 123 536,66 | 18 | 6 863,15 |

Tableau : Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) et C3 2024

Le RIPEC C3 se substitue désormais à la PEDR.

La PEDR était attribuée pour 4 ans, est perçue jusqu'à son terme, puis remplacée par la RIPEC C3. Peuvent en bénéficier, les PU et les MCF titulaires.

Le RIPEC C3 est accordé pour 3 ans sur dossier, par la direction après avis de la CNU et du conseil d'administration en formation restreinte.

| | Montant global annuel brut | Nb de bénéficiaires | Montant annuel fixé par décret |
|-----------|----------------------------|---------------------|--------------------------------|
| 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 | 145 593,28 | 43 | 2785 / 3500 |
| 2023-2024 | 176 167,78 | 46 | 3142,75/3500 |

Tableau : Primes de recherche et d'enseignement supérieur (PRES), RIPEC C1 et prime d'enseignement supérieur (PES) 2024

Depuis 2021 et la mise en place du RIPEC, la PRES pour les MCF et PU a été remplacée par la C1, attribuée aux enseignants-chercheurs accomplissant l'intégralité de leurs attributions individuelles de service telles qu'arrêtées par le chef d'établissement. Le montant 2024 est de 4200€.

La PES est attribuée aux enseignants du second degré en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur, accomplissant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Le montant 2024 est de 3142.75€

| | 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 | 7 422,98 | 1 | 7 422,98 |

Tableau : Primes d'administration 2024

Elle est attribuée aux présidents ou directeurs 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€.

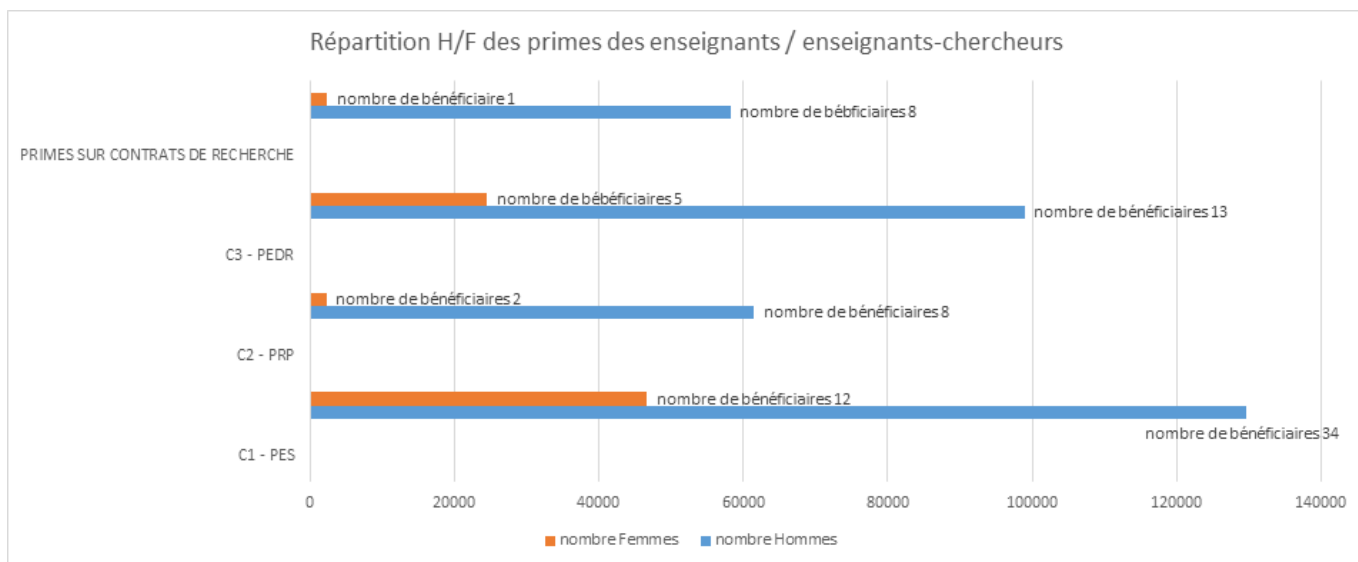


Figure : Répartition des primes des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs en 2024

3. Les primes et indemnités des BIATSS

| Catégorie | Corps | Nature de prime | Nbr d'ETPT en 2024 | Montant moyen des primes 2024 à ISAE-Supméca | Montant moyen de l'indemnitaire des ITRF de l'ESR (IFSE et CIA) en 2024* |
|-----------|------------|-----------------|--------------------|--|--|
| A | IGR | IFSE / CIA | 3 | 17 353,53 € | 12 582 € |
| | IGE | | 10 | 7 388,97 | 8 746 € |
| | ASI | | 1 | 5 866,25 | 6 720 € |
| B | SAENES | | 1,42 | 5 195,17 | |
| | TECHNICIEN | | 5,67 | 8 139,01 | 5 506 € |
| C | ADJAENES | | 0,79 | 1 284,88 | |
| | ATRF | 2 | 4 302,97 | 3 813 € | |

* Données issues de la note du ministère du 20/06/2024 sur la revalorisation indemnitaire.

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 2024

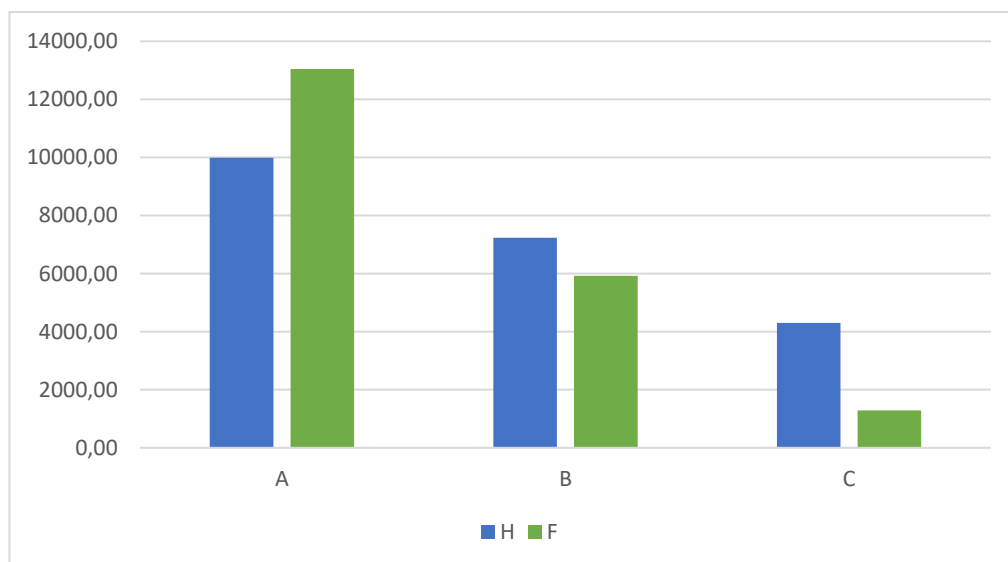


Figure : Répartition H/F du montant moyen des primes des BIATSS Titulaires par catégorie

| Fonction | Nombre de bénéficiaires | Nombre de points |
|-------------------------|-------------------------|------------------|
| DGS | 1 | 50 |
| Responsable ITRF A et B | 7 | 125 |
| Total | 8 | 175 |

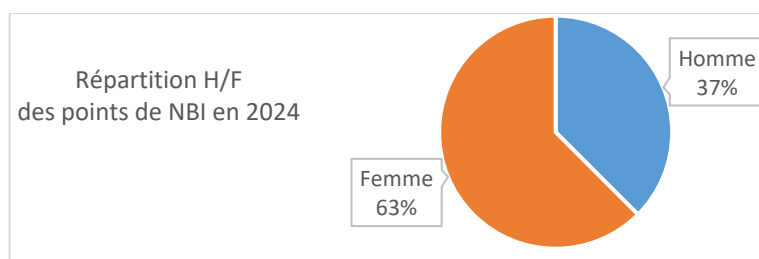


Tableau : Répartition de (NBI) selon les fonctions bénéficiaires en 2024

VACATIONS ET HEURES COMPLEMENTAIRES

1. Les vacations et heures complémentaires rémunérées

Les heures complémentaires définissent les heures effectuées par les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires ou contractuels au-delà de leurs obligations statutaires :

- Enseignants-Chercheurs (MCF et PR) = 192 hTD
- PRAG / PLP / professeurs ENSAM = 384 heures TD).

Les vacations d'enseignement définissent les heures effectuées par les chargés d'enseignement vacataires externes (salariés du privés, agents publics d'un autre établissement, autoentrepreneurs etc...) et internes (personnels BIATSSS ou chercheurs d'ISAE-SUPMECA qui effectuent des heures au titre d'une activité accessoire).

Le taux horaire brut d'une heure TD est fixé par décret à 43,50€ depuis juillet 2023.

Synthèse des dépenses (Heures complémentaires et vacations d'enseignement)

| Dépenses en coût chargé | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2024 |
|-------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Langues | 130 003,59 € | 131 022,92 € | 132 105,42 € | 128 373,96 € | 108 049,30 € |
| Autres cours | 343 454,64 € | 345 284,31 € | 319 711,81 € | 293 158,20 € | 357 194,14 € |
| TOTAL | 473 458,23 € | 456 307,23 € | 453 836,23 € | 421 532,16 € | 465 243,44 € |

Tableau : Répartition des dépenses de vacations et heures complémentaires de l'année 2024

| | | Nombre d'heures TD en 2024 | | | | |
|---------------------------------------|---|----------------------------|---------------|--------------|---------------------|---------------------|
| | | Langues | Technique | Surveillance | Sous total par sexe | Total par catégorie |
| Enseignants-chercheurs et enseignants | H | 230 | 2 490 | | 2 720 | 3 624 |
| | F | 0 | 904 | | 904 | |
| Vacataires internes | H | 0 | 124 | 2 | 126 | 239,5 |
| | F | 0 | 113,5 | 0 | 113,5 | |
| Vacataires externes | H | 1 046 | 1 279,75 | 90 | 2415,75 | 3910,5 |
| | F | 1 010 | 258,25 | 226,5 | 1494,75 | |
| Total | | 2286 | 5169,9 | 318,5 | 7 774 | 7 774 |

Tableau : Répartition des heures (en hTD) par type d'intervenants, rémunérées en 2024

LA FORMATION

LA FORMATION CONTINUE

1. Les formations en 2024

En 2024, **862 heures de formation ont été dispensées (soit l'équivalent de 125 jours)** pour un budget total de **16 076 euros**. Quelques agents ont bénéficié de formation faites en interne, ce qui explique le faible taux d'exécution.

2. Quelques chiffres clés de la formation

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|--|--|--|--|
| Taux de journées de formation par agent (nombre total de journées de formation / effectif physique moyen) | 1,06 <i>(effectif moyen de 104)</i> | 0,82 <i>(effectif moyen de 116)</i> | 1,69 <i>(effectif moyen de 125)</i> | 1,23 <i>(effectif moyen de 101)</i> |
| Taux de départ en formation (nombre d'agents partis au moins une fois en formation / effectif physique moyen) | 39,42% | 26,72% | 29,60% | 48,51% |
| Nombre de jours et heures de formation BIATSSS | 105 jours (711 heures) | 77,1 jours (543 heures) | 82 jours (574 heures) | 98,25 jours (677,5 heures) |
| Nombre de jours et heures de formation Enseignant / EC et doctorants contractuels | 9,3 jours (58,5 heures) | 17,5 jours (122,5 heures) | 14 jours (98 heures) | 26,75 jours (184,50 heures) |
| Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation, BIATSSS et Enseignants EC | 41 dont 34 BIATSSS, 7 EC | 31 dont 26 BIATSSS, 5 EC | 39 dont 33 BIATSSS, 6 EC | 49 dont 39 BIATSSS, 10 enseignants |
| Coût total | 41 642 € | 24 218 € | 41 177€ | 16 076€ |
| Taux d'exécution - coût | 69,4% | 47,06% | 68,63% | 40% |

Tableau : Quelques chiffres clés de la formation de 2020 à 2024

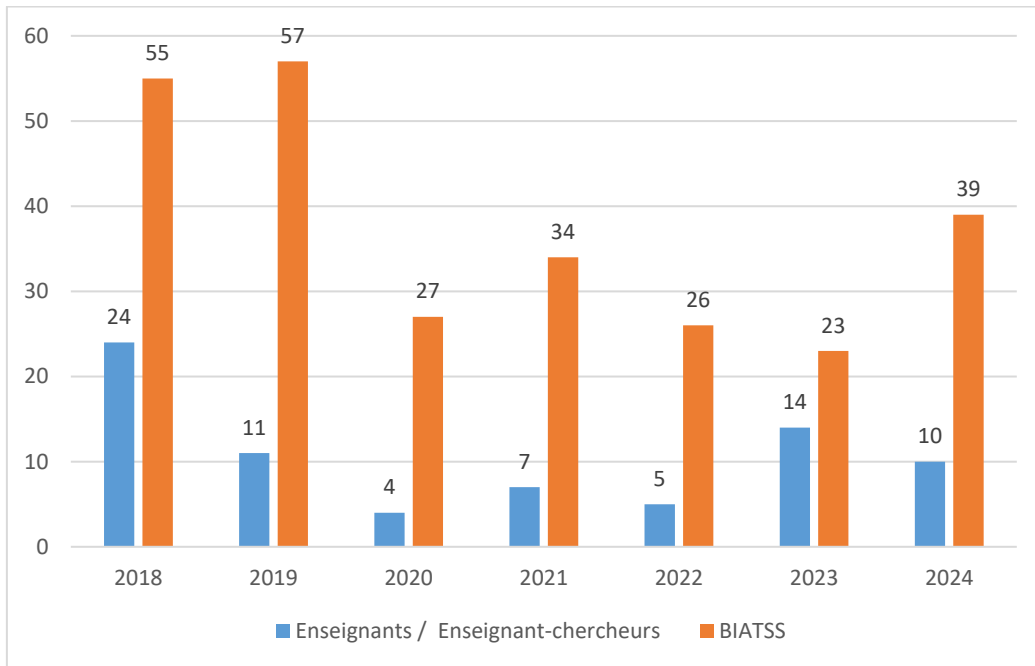


Figure : Evolution du nombre d'agents ayant suivi au moins une formation (de 2018 à 2024)

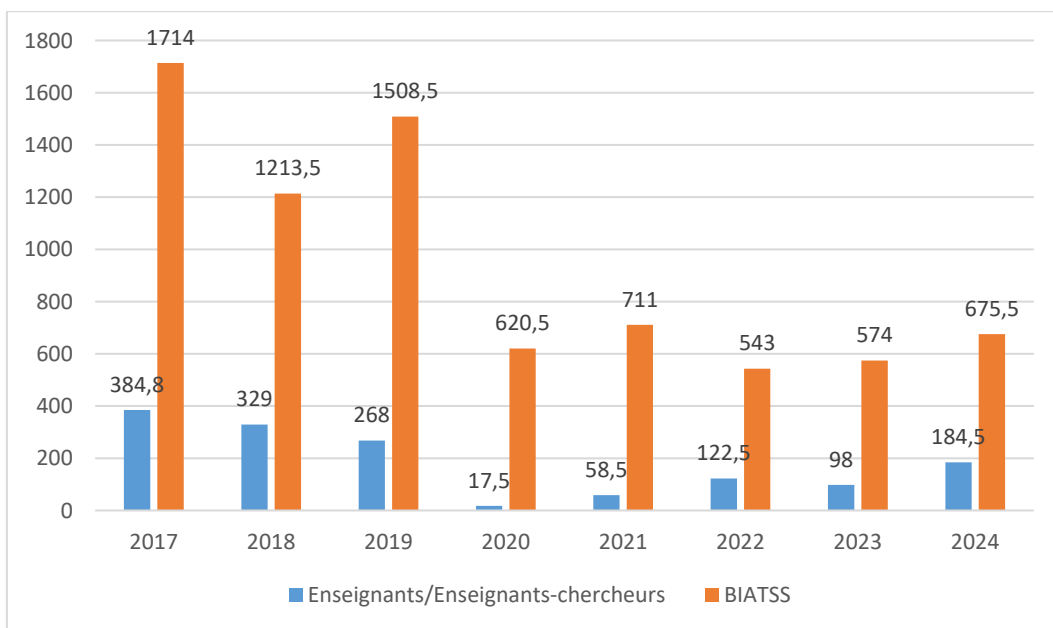


Figure : Evolution du nombre d'heures depuis 2017 par type de population



Les formations par domaine

| Domaine de formation | Nombre de stagiaires | Nombre heures de formation | Coût des dépenses totales |
|-------------------------|----------------------|----------------------------|---------------------------|
| ENVIRONNEMENT NUMERIQUE | 8 | 12 | 0 |
| LANGUES | 158 | 324 | 5 586,14 |
| METIERS | 13 | 226 | 9 990,00 |
| PREPARATION CONCOURS | 0 | 0 | 0 |
| SANTE AU TRAVAIL | 30 | 300 | 500 |
| TOTAL GENERAL | 209 | 862 | 16076,14 |

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

Quelques formations par domaine :

- METIERS : paye, Jasper, DATI, bilan carbone, After Effects
- ENVIRONNEMENT NUMERIQUE : Excel
- SANTE AU TRAVAIL : défibrillateur, premiers secours
- LANGUES : anglais, espagnol, italien



Les formations par service

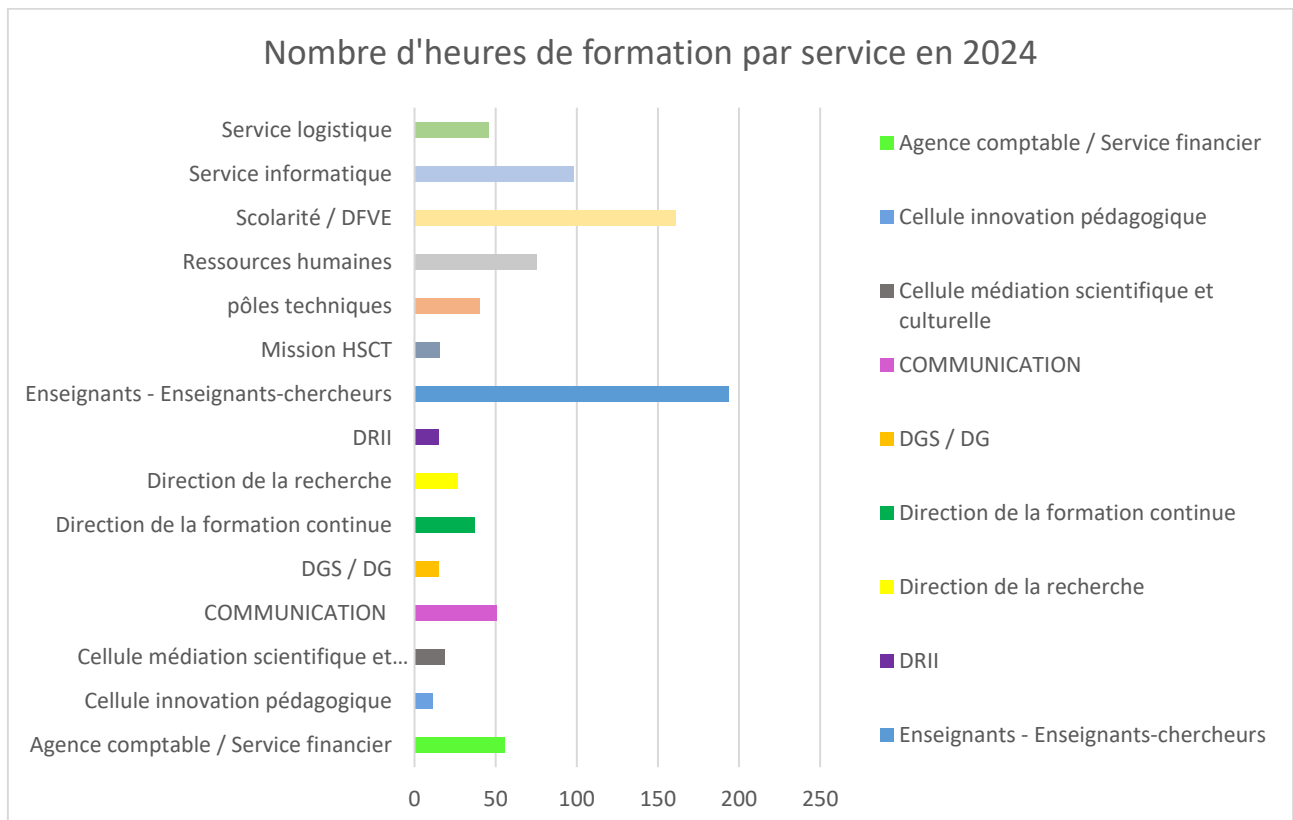


Figure : Nombre d'heures de formation réalisées pour chaque service en 2024



Les agents ayant suivi au moins une formation par sexe et catégorie

| Personnels BIATSSS | 2023 | | | 2024 | | |
|---|-----------|-----------|---------------|-----------|-----------|---------------|
| | F | H | Total général | F | H | Total général |
| Catégorie A | 5 | 9 | 14 | 9 | 11 | 20 |
| Catégorie B | 9 | 3 | 12 | 11 | 4 | 15 |
| Catégorie C | 1 | 4 | 5 | | 1 | 1 |
| Apprenti | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| Total BIATSSS | 16 | 17 | 33 | 21 | 17 | 38 |
| Personnel Enseignants-enseignants chercheurs | 1 | 5 | 6 | 5 | 5 | 10 |
| Doctorants contractuels | | | 0 | | 1 | 1 |
| TOTAL GENERAL | 17 | 22 | 39 | 26 | 23 | 49 |

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

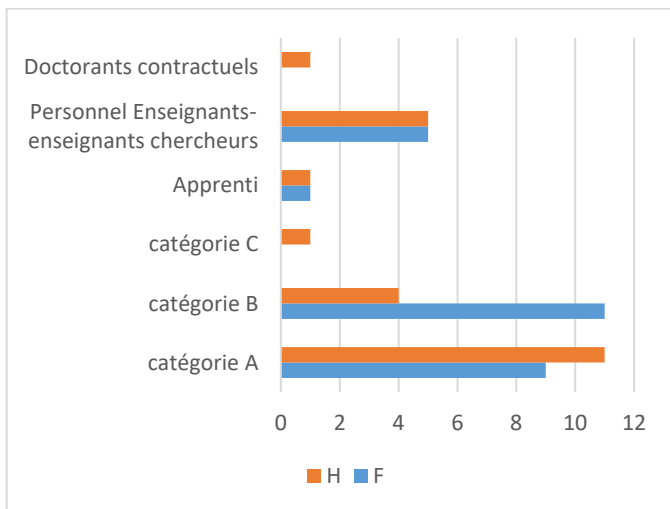


Figure : Répartition du nombre d'agents par sexe et catégorie

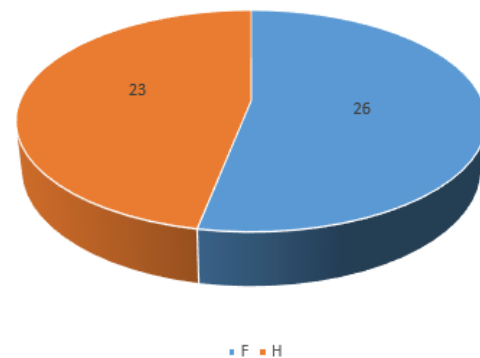


Figure : Répartition du nombre d'agents par sexe

TOTAL agents formés en 2024 : 49 (23 hommes et 26 femmes)

✓ **Femmes : 426,5 heures soit une moyenne de 16,40 heures / femme**

✓ **Hommes : 435,5 heures soit une moyenne de 18,93 heures / homme**

3. Les dépenses de formation

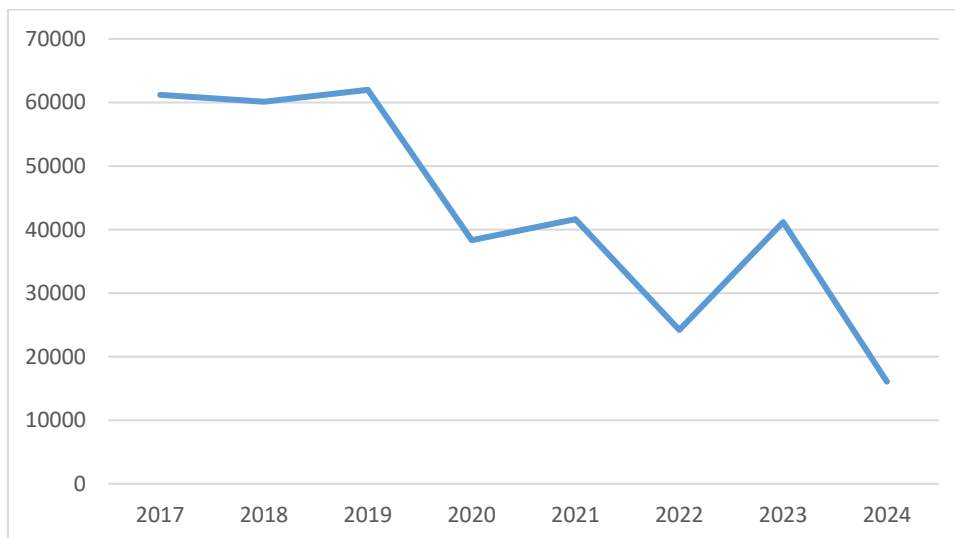


Figure : Budget formation réalisé entre 2017 et 2024

Le taux d'exécution du budget alloué aux formations en 2024 est de 40%.

En 2024, l'établissement s'est doté d'une gestionnaire dédiée à la formation continue des personnels, un plan de formation a vu le jour et tous les personnels peuvent bénéficier de formations.

Une commission des formations a été mise en place en 2024, elle est chargée d'examiner les demandes de formations spécifiques déposées par les agents auprès du service des ressources humaines. Elle statue sur l'opportunité de la demande ainsi, que le cas échéant, sur la hauteur du financement accordé.

Le pic de dépenses en 2023 porte sur des formations spécifiques :

- La formation à l'utilisation de l'application de gestion Virtualia pour tout le SRH pour plus de 10 000 euros,
- Les formations à destination des membres du CSA-FS et des assistants de prévention pour plus de 13 000 euros.

LA SANTE ET LA SECURITE

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Les agents à temps partiel

| | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|
| | Titulaires | Contractuels | % Total | Titulaires | Contractuels | % Total | Titulaires | Contractuels | % Total |
| 20% | 1 | - | 0,82% | 1 | - | 0,79% | 1 | - | 0,81% |
| 30% | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 42% | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 50% | - | 3 | 2,45% | - | 3 | 2,38% | - | 3 | 2,44% |
| 80% | 1 | - | 0,82% | 1 | - | 0,79% | 1 | - | 0,81% |
| Total | 2 | 3 | 4,10% | 2 | 3 | 3,97% | 2 | 3 | 4,07% |

Tableau : Répartition des personnels à temps partiel selon leur quotité de travail au 31/12/2024

| 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 2024, 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 31/12/2024

2. Les congés et absences



Zoom sur les reports de congés annuels 2024 sur l'exercice 2025

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.

2024 est la dernière année où les personnels ont pu bénéficier de report (dans la limite de 8 jours). Les agents devront désormais prendre leurs jours de congé ou les déposer sur un CET (compte épargne temps).

Nombre total de jours de report de 2024 sur 2025 : **142,5 jours** (contre 318,5 jours de reportés sur 2023)

Nombre d'agents concernés par catégorie :

- **Catégorie A : 20 agents**
- **Catégorie B : 9 agents**
- **Catégorie C : 3 agents**

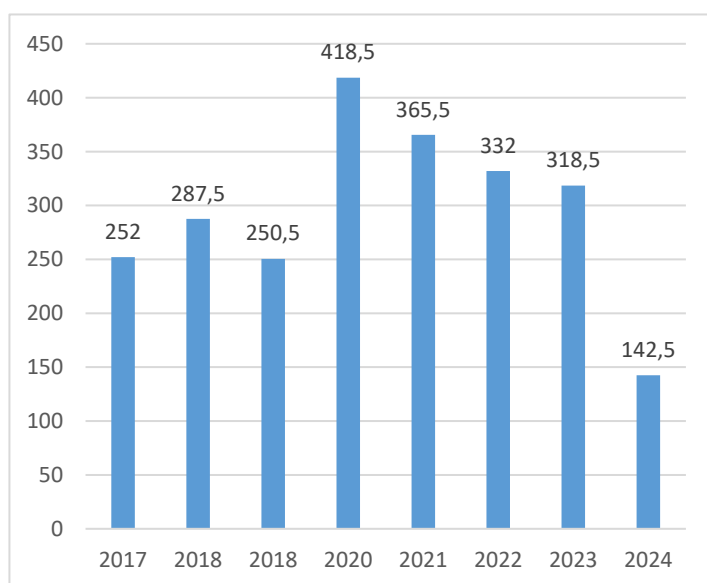


Figure : Nombre de congés reportés de 2017 à 2024

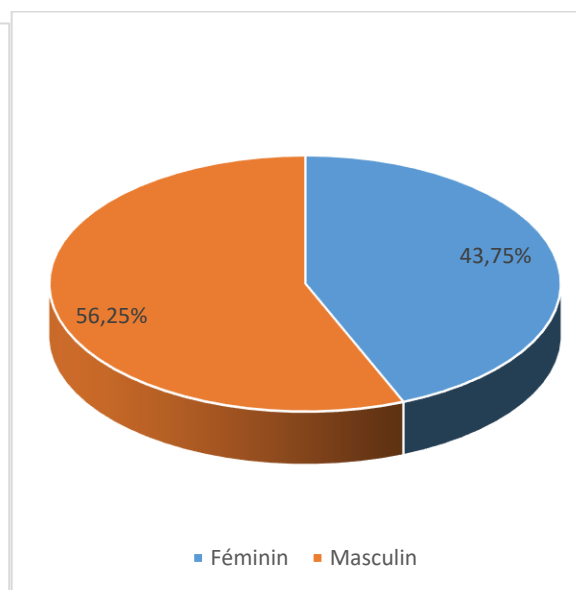


Figure : Répartition Homme/Femme des agents ayant reporté des congés 2024 sur 2025



Zoom sur les types d'absences pris sur l'année 2024

| Nombre de jours pris par type d'absence (2024) | TITULAIRE | | Total jours TITULAIRE | CONTRACTUEL | | Total jours CONTRACTUEL | Total général |
|---|----------------|----------------|--------------------------|----------------|--------------|----------------------------|------------------|
| | F | M | | F | M | | |
| Absences pour raison de santé | | | | | | | |
| Accident du travail imputable au service | 191 | 79 | 270 | | | 0 | 270 |
| Accident du travail pour raison de trajet | 19 | | 19 | 7 | | 7 | 26 |
| Autorisation de droit pour examen médical obligatoire | | | 0 | 1,5 | | 1,5 | 1,5 |
| Congé de Maladie Ordinaire | 249 | 96 | 345 | 139 | 3 | 142 | 487 |
| Congé longue durée | | | 0 | | | 0 | 0 |
| Congé de maternité | | | 0 | 87 | | 87 | 87 |
| Congé de paternité | | 17 | 17 | | | 0 | 17 |
| Congé pour naissance | | | 0 | | | 0 | 0 |
| Total absences pour raison de santé | 459 | 192 | 651 | 234,5 | 3 | 237,5 | 888,5 |
| Congés et autorisation d'absence | | | | | | | |
| Autorisation d'absence pour décès | 3 | 5 | 8 | | | 0 | 8 |
| Autorisation d'absence pour examens apprentissage | | | 0 | | | 0 | 0 |
| 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 | 56 | 76 | 132 | 132 |
| Autorisation préparation concours / épreuve | 0,5 | 2,5 | 3 | 2 | | 2 | 5 |
| Congés annuels | 532 | 866,5 | 1 398,5 | 1 170,5 | 959,5 | 2 130 | 3 528,5 |
| Congés bonifiés | | | 0 | | | 0 | 0 |
| Congés sans solde | | | 0 | | | 0 | 0 |
| Congés CET | | | 0 | | | 0 | 0 |
| Autorisation Spéciale d'Absence | 6 | 20 | 26 | 13 | 10 | 23 | 49 |
| Congés pour déménagement du domicile principal | | | 0 | | | 0 | 0 |
| Congés pour enfant malade | | | 0 | 3 | 4 | 7 | 7 |
| Congés pour évènements familiaux et personnels | | | 0 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| Jours de Grève | | | 0 | | | 0 | 0 |
| Journées du Directeur | 15 | 11 | 26 | 24 | 21 | 45 | 71 |
| Récupération de crédit d'heures | 57 | 76,5 | 133,5 | 84 | 61,5 | 145,5 | 279 |
| Total Congés et autorisation d'absence | 616,5 | 981,5 | 1 598 | 1 354,5 | 1 134 | 2 488,5 | 4 086,5 |
| Total général | 1 075,5 | 1 173,5 | 2 249 | 1 589 | 1 137 | 2 726 | 4 975 |
| Autorisation de travail en dehors de SUPMECA | | | | | | | |
| Missions | 142,5 | 65,5 | 208 | 62,5 | 129 | 191,5 | 399,5 |
| Travail à domicile | 281,5 | 372 | 653,5 | 648,5 | 341,5 | 990 | 1 643,5 |
| Total absences liées au temps de travail | 424 | 437,5 | 861,5 | 711 | 470,5 | 1 181,5 | 2 043 |

Tableau : Répartition des jours de congés et autorisations d'absence pris en 2024

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 | 4 | 14 | 18 | 26,09% |
| Cycle Semaine 36 h 30 | | 1 | 1 | 1,45% |
| Cycle Semaine 37 h 00 | 1 | | 1 | 1,45% |
| Cycle Semaine 37 h 30 | | | - | - |
| Cycle Semaine 38 h 00 | 1 | | 1 | 1,45% |
| Cycle Semaine 38 h 30 | 3 | | 3 | 4,35% |
| Cycle Semaine 39 h 00 | 4 | 3 | 7 | 10,14% |
| Cycle Semaine 39 h 30 | 1 | | 1 | 1,45% |
| Cycle Semaine 40 h 00 | 19 | 18 | 37 | 53,62% |
| TOTAL | 33 | 36 | 69 | 100,00% |

Tableau : Temps de travail hebdomadaire au 31/12/2024 (horaires variables aménagés/horaires variables libres)

Les horaires variables permettent aux agents de gérer leur temps de travail. Ces horaires variables ont permis aux agents BIATSS de bénéficier de journées de récupération.

| Catégorie | Féminin | Masculin | Total jours |
|--------------|------------|--------------|--------------|
| A | 65 | 85,5 | 150,5 |
| B | 66 | 23 | 89 |
| C | | 20 | 20 |
| Apprenti | 10 | 9 | 19 |
| Total | 141 | 137,5 | 278,5 |

Tableau : nombre de jours de récupération pris en 2024

Cette année, 278 jours et demi ont été pris par les agents BIATSS.

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.

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|-------|------|-------|-------|-------|
| Nombre d'agents ayant ouvert un CET en | 0 | 1 | 1 | 2 | 5 |
| Nombre d'agents disposant d'un CET en | 8 | 7 | 8 | 10 | 19 |
| Nombre total de jours déposés | 0 | 0 | 116 | 33 | 163,5 |
| Nombre de jours utilisés en 2024 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Nombre total de jours épargnés | 132,5 | 128 | 277,5 | 136,5 | 297 |
| Nombre de jours indemnisés | 0 | 0 | 0 | 45,5 | 31,5 |

Tableau : Compte Epargne Temps (2020 à 2024)

5. Le télétravail

En 2016, 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 |
|--|-----------------|----|-------|
| | F | H | |
| Cellule innovation pédagogique | | 2 | 2 |
| Cellule médiation | | 1 | 1 |
| Communication | 1 | 2 | 3 |
| DGS - DG | 1 | | 1 |
| Direction de la recherche | 2 | 1 | 3 |
| Direction de la scolarité et de la vie étudiante | 2 | 2 | 4 |
| DRII | 5 | 1 | 6 |
| Financier - comptabilité | 5 | | 5 |
| Logistique | 1 | 2 | 3 |
| Mission HSCT | | 1 | 1 |
| Pôles techniques | 2 | 5 | 7 |
| RH | 5 | | 5 |
| Service informatique | | 5 | 5 |
| Total général | 24 | 22 | 46 |

Tableau : Répartition par service des agents en télétravail en 2024

En 2024, 46 agents ont bénéficié du télétravail (24 femmes et 22 hommes) et 1 643,5 jours ont été décomptés. Pour un coût global de 3 569,76 euros.

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Conformément aux dispositions du Code du travail (articles L. 4121-1 et L. 4121-2), l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- Des actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

La mise en œuvre de ces mesures se fait sur le fondement de 9 principes généraux de la prévention :

1. Eviter les risques ;
2. Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

ISAE-Supméca s'est engagé, ces dernières années, dans une démarche ambitieuse, structurée et pérenne en matière de prévention des risques professionnels. Cette initiative s'inscrit dans un contexte réglementaire exigeant, en parfaite adéquation avec les orientations stratégiques nationales et ministérielles relatives à la santé, à la sécurité au travail, et à la qualité de vie au travail. Elle traduit la volonté forte de l'établissement de répondre pleinement à ses obligations légales tout en plaçant la santé et le bien-être de ses personnels, étudiants et usagers au cœur de ses priorités.

En tant qu'établissement recevant du public (ERP) et employeur responsable, ISAE-Supméca porte une double responsabilité : assurer la sécurité des personnes qui fréquentent ses locaux, et garantir des conditions de travail respectueuses de la santé physique et mentale de ses agents. Pour répondre à cet engagement, l'école a déployé un dispositif global, intégré et dynamique visant à identifier, évaluer, prévenir et réduire l'ensemble des risques professionnels présents dans ses différents environnements de travail, d'enseignement et de recherche.

La prévention des risques professionnels revêt un enjeu stratégique fondamental pour ISAE-Supméca. Elle contribue non seulement à protéger la santé et la sécurité de chacun, mais également à renforcer la performance globale de l'établissement en favorisant un climat de travail sain et serein. Par ailleurs, cette politique s'inscrit dans une logique de conformité réglementaire stricte, fondée notamment sur les principes généraux de prévention tels que définis par le Code du travail et énumérés plus haut.

Ces principes sont renforcés et complétés par les recommandations et bonnes pratiques développées par l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), qui apportent un cadre technique et méthodologique pour la gestion efficace des risques professionnels.

Dans cette optique, ISAE-Supméca a adopté une politique de prévention volontaire, progressive et participative, qui mobilise l'ensemble des acteurs internes : la direction générale qui impulse et soutient la démarche, les cadres et responsables qui assurent la mise en œuvre opérationnelle, les instances représentatives du personnel qui participent à la concertation et au dialogue social, les référents de prévention qui accompagnent les actions de terrain, ainsi que les services de santé au travail qui apportent leur expertise médicale et technique.

Cette démarche collaborative vise à instaurer une culture partagée de la prévention, fondée sur la responsabilité collective, la vigilance permanente et l'amélioration continue. Elle inclut la mise en place d'outils adaptés (diagnostics de risques, formations, plans d'action, audits, indicateurs), le développement de compétences spécifiques, ainsi que la communication régulière et transparente auprès de tous les publics concernés.

Le présent document a pour objectif de présenter de manière quasi exhaustive l'ensemble des actions, dispositifs, outils et ressources humaines mobilisés dans le cadre de cette politique de prévention des risques professionnels pour l'année 2024. Il illustre ainsi l'engagement concret d'ISAE-Supméca pour assurer un environnement de travail sain, sécurisé et respectueux des personnes, en cohérence avec ses valeurs et ses missions d'excellence dans la formation et la recherche.

1. Livret d'accueil dédié à la prévention.



Le réseau des assistants de prévention a récemment élaboré un livret d'accueil exclusivement dédié à la prévention des risques professionnels. Ce livret a été conçu dans une démarche proactive visant à renforcer la culture de prévention au sein de notre établissement.

Il a pour objectif de fournir à l'ensemble des personnels un accès clair, synthétique et centralisé à toutes les informations essentielles en matière de santé, de sécurité et de prévention des risques professionnels.

On y retrouve notamment les consignes de sécurité, les procédures à suivre en cas d'accident ou d'incident, les contacts utiles, ainsi qu'une présentation claire des rôles et missions des différents acteurs de la prévention, tels que les assistants de prévention, entre autres.

Ce support, à la fois pratique et pédagogique, constitue un outil d'information et de sensibilisation destiné à accompagner les agents dès leur prise de poste, tout en rappelant à chacun l'importance de l'engagement collectif en faveur d'un environnement de travail sain et sécurisé.

Ce livret s'inscrit pleinement dans les actions menées par le réseau de prévention pour développer une politique de prévention cohérente, accessible et efficace, en lien avec les obligations réglementaires et les enjeux humains liés à la santé et à la sécurité au travail.

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

En 2023, l'établissement a franchi une étape importante en matière de prévention en réalisant son premier Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Ce document constitue un outil fondamental pour la politique de santé et de sécurité au travail, puisqu'il permet de recenser, analyser et formaliser l'ensemble des risques auxquels les agents peuvent être exposés dans le cadre de leurs activités professionnelles.

L'élaboration de ce premier DUERP a permis aux différents acteurs de la prévention d'identifier les situations de travail à risque, d'en évaluer la criticité et de consigner les résultats de manière structurée et partagée. Il sert ainsi de base à la mise en œuvre d'actions de prévention ciblées et adaptées, contribuant à améliorer durablement les conditions de travail.

La trame d'évaluation conçue spécifiquement pour ISAE-Supméca s'appuie sur la méthodologie préconisée par l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité), garantissant une démarche structurée, fiable et conforme aux bonnes pratiques nationales en matière de prévention. Cette approche assure une homogénéité dans l'identification et l'évaluation des principaux facteurs de risques, parmi lesquels :

- Risque de chute de plain-pied ;
- Risques de chute de hauteur ;
- Risques liés aux vibrations ;
- Risques de heurt, de cognement ;
- Risques liés aux circulations internes de véhicules et d'engins ;
- Risques routiers en mission ;
- Risques liés à la charge physique de travail ;
- Risques liés à la manutention mécanique ;
- Risques liés aux produits chimiques, aux émissions et aux déchets ;
- Risques liés aux agents biologiques ;
- Risques liés aux équipements de travail ;
- Risques liés aux effondrements et aux chutes d'objets ;
- Risques et nuisances liés au bruit ;
- Risques liés aux ambiances thermiques ;
- Risques d'incendie, et d'explosion ;
- Risques liés à l'électricité ;
- Risques liés aux ambiances lumineuses ;
- Risques liés aux rayonnements ;
- Risques psychosociaux ;

Mais également d'en assurer la traçabilité collective, facilitant la mise à jour régulière du document en fonction de l'évolution des situations de travail, des postes, ou de l'organisation générale.

Cette démarche s’inscrit pleinement dans la volonté de l’établissement de structurer et de pérenniser une politique de prévention cohérente, dynamique et participative, en lien avec les exigences réglementaires et les enjeux humains liés à la santé au travail.

3. 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 (RSST) est mis à la disposition de l’ensemble des personnels d’ISAE-Supméca, conformément à la réglementation en vigueur. Un second registre, destiné spécifiquement aux usagers, est également disponible, afin de permettre à tous les publics de l’établissement de contribuer à la démarche de prévention.

Chaque agent a la possibilité d’y consigner toutes les observations, signalements ou suggestions qu’il estime utiles dans le domaine de la prévention des risques professionnels ou de l’amélioration des conditions de travail. Ce registre constitue ainsi un outil de dialogue et d’alerte, favorisant la remontée d’informations depuis le terrain.

Les remarques formulées dans le registre, ainsi que les réponses apportées et les mesures correctives mises en œuvre, font l’objet d’un examen attentif et sont présentées lors des réunions du Comité Social d’Administration en formation spécialisée Santé.

| Nombre de signalement | Type de registre | Service concerné | Traitement des signalements | Mesures adaptés | Clôture des signalements |
|-----------------------|---------------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------|--------------------------|
| 2 | RSST des personnels | Logistique et patrimoine | Oui | Oui | Oui |

Ce processus garantit une prise en compte collective et transparente des problématiques soulevées, tout en assurant un suivi rigoureux des actions engagées dans le cadre de la politique de prévention de l’établissement.

b) Le registre de signalement d’un danger grave et imminent ;

À la suite des recommandations formulées par l’inspectrice de santé et de sécurité au travail, l’établissement a pris les dispositions nécessaires pour renforcer l’accessibilité et la traçabilité des dispositifs d’alerte en matière de sécurité. Ainsi, le registre de signalement d’un danger grave et imminent est désormais déposé au bureau du Directeur général de l’établissement.

Ce registre, prévu par le Code du travail, permet à tout agent, en cas de situation présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, de faire valoir son droit de retrait tout en signalant immédiatement les faits. Ce signalement, consigné par écrit dans le registre, engage un processus d’évaluation et de traitement de la situation dans les plus brefs délais, en lien avec les acteurs de la prévention et l’encadrement.

Le positionnement de ce registre au sein du bureau du Directeur général répond à un double objectif :

- Garantir une centralisation et une conservation sécurisée du document,
- Assurer une réactivité optimale dans le traitement des signalements, en impliquant directement la direction de l’établissement.

Cette mesure vise à consolider les dispositifs existants en matière de prévention des risques graves, tout en affirmant l’engagement d’ISAE-Supméca à respecter les principes de protection de la santé et de la sécurité au travail.

c) Le recours à l’exercice du droit d’alerte et de retrait ;

Conformément aux articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail, tout travailleur dispose du droit de 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. Ce droit, communément appelé droit de retrait, peut être exercé sans que le salarié ait à

prouver l'existence réelle du danger, dès lors que sa perception est fondée sur des éléments objectifs. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif, accordé à chaque agent, indépendamment de l'avis de ses collègues ou de sa hiérarchie.

À noter que pour l'année 2024, aucun signalement de situation présentant un danger grave et imminent n'a été enregistré au sein de l'établissement. Cette absence peut traduire une efficacité des dispositifs de prévention en amont, mais elle ne dispense pas l'établissement de maintenir une vigilance constante et de continuer à promouvoir la connaissance et l'usage de ce droit parmi les agents.

d) Les règles d'utilisation des registres

Dans un souci de clarification et de transparence, et afin de renforcer l'efficacité du dispositif de prévention, l'établissement a mis en place une procédure formalisée encadrant l'utilisation des différents registres liés à la santé et à la sécurité au travail.

Plus spécifiquement, des règles d'utilisation ont été établies pour chacun des registres réglementaires.

Cette organisation assure non seulement une réaction rapide et proportionnée face à la situation signalée, mais également une traçabilité complète des démarches entreprises et des mesures correctives éventuellement mises en œuvre.

e) Le registre de sécurité incendie ;

En sa qualité d'établissement recevant du public (ERP), ISAE-Supméca est tenu de respecter un certain nombre d'obligations réglementaires en matière de sécurité incendie, parmi lesquelles figure la tenue d'un registre de sécurité incendie.

Ce registre constitue un document de référence essentiel pour assurer la traçabilité et le suivi des dispositifs de sécurité mis en place dans l'établissement. Il regroupe l'ensemble des informations indispensables au bon fonctionnement du service de sécurité incendie, notamment :

- Les dates des contrôles périodiques et des vérifications réglementaires obligatoires (extincteurs, systèmes d'alarme, blocs de secours, dispositifs de désenfumage, etc.),
- Les rapports d'intervention des prestataires agréés,
- Les observations, remarques ou anomalies constatées à l'occasion de ces contrôles,
- Les mesures correctives ou préventives mises en œuvre à la suite de ces vérifications.

Ce registre est tenu à jour de manière rigoureuse et est accessible aux autorités compétentes, notamment lors des visites de la commission de sécurité, des contrôles des services de prévention ou en cas d'incident.

Il joue un rôle clé dans la stratégie de prévention des incendies et de protection des personnes, en permettant d'attester de la conformité des installations, de la régularité des contrôles et du suivi des éventuelles non-conformités. Il contribue ainsi à garantir un environnement sécurisé pour l'ensemble des usagers et personnels d'ISAE-Supméca, conformément aux exigences du Code de la construction et de l'habitation et des règlements de sécurité applicables aux ERP.

4. Le plan d'action.

Le plan d'action interactif constitue un élément central du dispositif d'évaluation des risques professionnels (EvRP) mis en place au sein d'ISAE-Supméca. Il est directement intégré à la trame d'évaluation, ce qui permet d'alimenter de manière dynamique et continue le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Ce plan d'action a pour vocation de recenser, formaliser et suivre l'ensemble des actions d'amélioration identifiées à la suite des évaluations réalisées dans les différentes unités de travail. Chaque action est associée à une piste d'amélioration concrète, issue des observations de terrain, des échanges avec les agents, ou des analyses menées par les acteurs de la prévention (encadrants, assistants de prévention, référents, etc.).

Son caractère interactif permet une mise à jour régulière et collaborative : les actions peuvent être suivies en temps réel, modifiées selon l'état d'avancement, ou complétées en fonction des évolutions des situations de travail. Des éléments tels que le niveau de priorité, le responsable de l'action, les délais de mise en œuvre et l'état d'avancement sont également renseignés, ce qui assure une traçabilité complète et facilite le pilotage global de la démarche de prévention.

5. Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail 2024-2025

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour l'année 2024-2025 constitue une étape structurante et stratégique dans la politique de prévention de notre établissement. Il vise à identifier, prioriser et mettre en œuvre des actions concrètes permettant d'améliorer les conditions de travail et de réduire durablement les risques auxquels sont exposés les personnels et les usagers.

Ce programme s'inscrit dans une démarche globale de prévention, portée par la direction, en lien avec les recommandations institutionnelles et les exigences réglementaires. Il définit les grandes orientations que notre école souhaite consolider et développer pour renforcer une culture partagée de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail.

a) Fondements et sources du programme

Le programme repose sur plusieurs éléments de référence essentiels, notamment :

- Les orientations stratégiques ministérielles, formulées par circulaire, qui invitent les chefs d'établissement et de service à intégrer les priorités nationales dans leurs propres programmes annuels de prévention ;
- Les enseignements tirés de l'analyse du DUERP, actualisé en 2023, qui permet d'identifier les risques spécifiques à nos unités de travail et les pistes d'amélioration associées ;
- Les échanges avec les acteurs de la prévention (assistants de prévention, encadrants, représentants du personnel) et les retours d'expérience issus du terrain.

Cette approche vise à renforcer la cohérence des actions engagées, à mieux articuler les moyens humains, techniques et organisationnels, et à assurer un pilotage opérationnel et évolutif de la politique de prévention.

b) Objectifs et axes prioritaires du programme

Le programme 2024-2025 a été co-construit de manière collaborative, en concertation avec les différentes parties prenantes. Il s'articule autour de douze axes stratégiques, chacun donnant lieu à des actions ciblées, planifiées et suivies dans le temps.

1. Faire vivre la formation spécialisée du comité social d'administration (CSA FS)
2. Protéger les agents dans l'exercice de leurs missions
3. Faciliter l'exercice du médecin de travail et renforcer son action
4. Renforcer la prise en compte de certains risques professionnels
5. Renforcer des équipements de premiers secours
6. Mettre en œuvre des démarches de qualité de vie et des conditions de travail
7. Renforcer et pérenniser la démarche de l'évaluation des risques professionnels
8. Renforcer la prévention des risques psychosociaux (RPS)
9. Ergonomie et prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)
10. Poursuivre les pistes d'amélioration de la prévention non réalisées de l'année écoulée
11. Mettre à disposition des équipements de protection individuel
12. Préserver l'environnement de travail de la pollution liée au tabac

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

Le plan annuel de formation à la prévention du personnel est un document interne à ISAE-Supméca, élaboré dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels de l'établissement. Il s'inscrit dans une obligation réglementaire, qui impose à l'employeur de garantir à ses agents une formation pratique, adaptée et continue aux risques professionnels auxquels ils sont susceptibles d'être exposés tout au long de leur parcours professionnel.

Au-delà de son caractère obligatoire, ce plan constitue un levier stratégique pour renforcer la culture de prévention, accompagner les évolutions des métiers, et professionnaliser les agents en matière de santé et de sécurité au travail.

a) Axes de structuration du plan

Le plan de formation est principalement construit autour de quatre grands axes thématiques, qui répondent aux besoins identifiés dans le cadre des évaluations de risques et des priorités institutionnelles dans le cadre de la formation et de la sensibilisation

1. Au secourisme en santé mentale
2. Des acteurs de la prévention
3. En matière de santé et de sécurité au travail (SST)
4. À la prévention de certains risques professionnels spécifiques

b) Finalités et objectifs du plan

Bien plus qu'un simple outil de programmation, le plan de formation prévention constitue un instrument de pilotage et d'adaptation continue. Il vise à répondre à cinq grands objectifs :

1. Répondre aux enjeux nationaux en matière de santé au travail, en s'inscrivant dans la stratégie globale de prévention portée par les pouvoirs publics ;
2. Respecter les obligations réglementaires, telles qu'inscrites dans le Code du travail et les textes applicables à la fonction publique ;
3. S'aligner sur les orientations stratégiques ministérielles et celles propres à l'établissement, en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
4. Prendre en compte les besoins exprimés par les composantes, services et directions, en lien avec les spécificités de leurs activités et les risques identifiés dans les unités de travail ;
5. Répondre aux besoins individuels des personnels, en soutenant leur montée en compétences, leur sécurité et leur bien-être au travail.

Ce plan est évolutif, mis à jour annuellement, et fait l'objet d'un suivi régulier.

7. La répartition sexuée des formations à la sécurité (2023-2024)

| Répartition sexuée des formations professionnelles | | | | | | |
|--|----------|--------------|--------|------|--------|-----|
| Formation 2024 | Sessions | Participants | Hommes | % | Femmes | % |
| Formation des Assistants de prévention | 1 | 15 | 11 | 73% | 4 | 27% |
| Formation à la centrale incendie | 1 | 6 | 4 | 67% | 2 | 33% |
| Formation Guides/Serres files | 2 | 21 | 13 | 62% | 8 | 38% |
| Formation à la manipulation des extincteurs | 3 | 32 | 16 | 50% | 16 | 50% |
| Formation à la manipulation de défibrillateur et les gestes qui sauvent | 3 | 20 | 12 | 79% | 8 | 40% |
| Formation à la l'utilisation du dispositif d'alarme du travailleur isolé | 2 | 8 | 8 | 100% | 0 | 0% |
| Formation à l'habilitation électrique | 1 | 1 | 1 | 100% | 0 | 0% |
| Formation de sauveteur secouriste du travail | 2 | 4 | 2 | 100% | 2 | 50% |
| Formation/sensibilisation aux risques chimiques | 1 | 14 | 9 | 100% | 5 | 36% |
| Formation premiers secours en santé mentale | 1 | 10 | 5 | 100% | 5 | 50% |

8. Les acteurs de la prévention.

a- La médecine de prévention

ISAE-Supméca adhère à l'association AMET Santé au Travail, organisme agréé qui exerce une mission exclusivement préventive dans le cadre de la santé au travail. L'action de l'AMET s'inscrit pleinement dans les obligations réglementaires et les orientations nationales en matière de protection de la santé des travailleurs.

La médecine du travail, à travers ce partenariat, poursuit plusieurs objectifs fondamentaux :

- Prévenir l'altération de la santé des agents du fait de leur travail, en identifiant et en contribuant à supprimer ou à réduire les facteurs de risque professionnels ;
- Surveiller l'état de santé des personnels, en prenant en compte l'âge, l'état de santé, les conditions de travail et les expositions spécifiques propres à chaque poste ;
- Limiter les conséquences du travail sur la santé physique et mentale, en mettant en œuvre des actions ciblées, adaptées aux réalités de terrain ;
- Améliorer les conditions de travail, notamment par des préconisations en matière d'ergonomie, d'organisation, de rythmes ou d'environnement de travail ;
- Contribuer à la réduction des risques professionnels, dans une logique d'amélioration continue et durable de la qualité de vie au travail.

L'AMET est en charge de plusieurs types de visites médicales réglementaires, qui jalonnent le parcours professionnel des agents, parmi lesquelles :

- Les visites d'information et de prévention (VIP), organisées lors de l'embauche ou de manière périodique selon les risques liés au poste ;
- Les visites de pré-reprise, sollicitées en cas d'arrêt prolongé, permettant d'anticiper les conditions de retour à l'emploi et de favoriser une reprise dans les meilleures conditions ;
- Les visites de reprise du travail, obligatoires après certains arrêts pour raisons médicales (maladie professionnelle, accident du travail, congé maternité, etc.) ;
- Les visites à la demande (de l'agent, de l'employeur ou du médecin du travail), dès lors qu'une situation particulière le justifie.

En lien étroit avec l'établissement, l'AMET peut également préconiser des aménagements ou des adaptations de postes de travail, en particulier pour les agents bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), ou présentant des restrictions médicales.

La médecine du travail, en tant qu'acteur majeur de la prévention, contribue ainsi à garantir la santé et la sécurité des agents, tout en favorisant leur maintien en emploi, dans des conditions compatibles avec leur état de santé.

| Les visites | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| Nombre de convocations reçues | 31 | 18 | 53 | 56 | nsp | 63 |
| Nombre de visites effectuées | 22 | 13 | 23 | 28 | 30 | 31 |
| Annulation AMET | 0 | 0 | 3 | 1 | nsp | 39 |
| 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 | 4 |

Tableau : Les visites en 2024

En 2024, **31 agents** ont passé une visite médicale, soit **25 % des personnels**.

| Motif de la convocation en 2024 | reçues | réalisées |
|--|--------|-----------|
| A la demande de l'agent | | 6 |
| A la demande du médecin du travail ou traitant | | 5 |
| Embauche | 9 | 4 |
| Périodique | 42 | 14 |
| Reprise après arrêt de travail | 1 | 1 |
| Visite complémentaire | 11 | 11 |
| Reprise après accident de service/trajet | 0 | 0 |
| Reprise après congé maternité | 1 | 1 |
| Reprise après disponibilité d'office | 0 | 0 |
| Recrutement concours | 0 | 0 |
| Total | | 31 |

| Motif de la convocation | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Aménagement de poste | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Apte avec restrictions temporaires | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 |
| Avis d'aptitude | 32 | 21 | 11 | 21 | 24 | 28 | 30 |
| Avis d'inaptitude | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Total des propositions | 33 | 22 | 13 | 23 | 28 | 30 | 31 |

Tableau : Convocation et motif en 2024

Les absences au travail pour raison de santé

| | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|-------------|-----------------------------|-------------|-----------------------------|-------------|-----------------------------|
| | 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 | 1 | 1,5 |
| Congés longue durée | 2 | 256 | - | - | - | - |
| Congés maladie ordinaire | 27 | 548 | 16 | 660,5 | 24 | 487 |
| Congés maternité | 2 | 155 | 2 | 124 | 1 | 87 |
| Congés paternité | 1 | 2 | 1 | 13 | 1 | 17 |
| Congés de naissance | 1 | 3 | - | - | - | - |
| Congés accident de service – trajet | 2 | 82 | 1 | 183 | 4 | 296 |
| Disponibilités pour raison de santé | - | - | - | - | - | - |
| TOTAL | 36 | 1 048 | 21 | 982,5 | 31 | 888,5 |

Tableau : Nombre de jours ouvrés d'absences au travail pour raison de santé en 2024

Le nombre de congés maladie ordinaire baisse en 2024 soit -26% par rapport à 2023.



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

En 2024, nous comptabilisons :

- **1 congé maternité**
- **1 congé paternité**



Zoom sur les congés de maladie ordinaire (CMO)

| Filière | Catégorie FP | Genre | Tranches d'âge | | | | Total général en 2024 | Total général en 2023 |
|---------------------------|--------------|-------|----------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------|-----------------------|
| | | | - de 35 ans | 35 à 44 ans | 45 à 54 ans | 55 ans et + | | |
| BIATSS titulaires | A | H | | 11 | 41 | | 52 | 115,5 |
| | | F | | | | 0 | 0 | |
| | B | H | | | 20 | | 20 | 0 |
| | | F | | 44 | | 137 | 181 | 25 |
| | C | H | | | | 24 | 24 | 0 |
| | | F | | | | | 0 | 158 |
| Total Titulaires BIATSS | | H | 0 | 11 | 61 | 24 | 96 | 115,5 |
| | | F | 0 | 0 | 44 | 137 | 181 | 183 |
| BIATSS contractuels | A | H | | | | | 0 | 0 |
| | | F | 40 | 8 | 35 | | 83 | 126 |
| | B | H | | | | | 0 | 0 |
| | | F | 38 | 5 | | 4 | 47 | 230 |
| | C | H | 3 | | | | 3 | 0 |
| F | | | | | | 0 | 5 | |
| Apprenti | H | | | | | 0 | 0 | |
| | F | 9 | | | | 9 | 1 | |
| Total Contractuels BIATSS | | H | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| | | F | 87 | 13 | 35 | 4 | 139 | 362 |
| EC/ E titulaires | | H | | | | | 0 | 0 |
| | | F | | 68 | | | 68 | 0 |
| EC / E Contractuels | | H | | | | | 0 | 0 |
| | | F | | | | | 0 | 0 |
| Total EC / E | | H | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 115,5 |
| | | F | 0 | 68 | 0 | 0 | 68 | 545 |
| TOTAL | | | | | | | 487 | 660,5 |

Tableau : répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et l'âge en 2024



Focus sur les accidents du travail

Rappel réglementaire :

- ✓ 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

Année 2024: 0 accident du travail imputable au service survenu en 2024

| Filière | Catégorie FP | Genre | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|-------------------|--------------|-------|-------------------------|---------------------|-------------------------|---------------------|-------------------------|---------------------|
| | | | Nb de dossiers en cours | Nb de jours d'arrêt | Nb de dossiers en cours | Nb de jours d'arrêt | Nb de dossiers en cours | Nb de jours d'arrêt |
| BIATSS titulaires | A | H | | | | | 1 | 79 |
| | | F | 1 | 52 | 1 | 183 | 2 | 210 |
| | B | H | | | | | | |
| | | F | | | | | 1 | 7 |
| | C | H | | | | | | |
| | | F | 1 | 30 | | | | |
| Total BIATSS | | H | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 79 |
| | | F | 2 | 82 | 1 | 183 | 3 | 217 |
| EC/ E titulaires | | H | | | | | | |
| Total EC / E | | H | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | | | 2 | 82 | 1 | 183 | 4 | 296 |

Tableau : Nombre de dossiers en cours et nombre de jours d'arrêts occasionnés par les AT de 2022 à 2024



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 ISAE-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 2024.

b- Le comité social d'établissement en formation spécialisée hygiène, santé et sécurité au travail (CSA FS)

Par arrêté n° DG-AR-23.001.01 en date du 4 janvier 2023, l'établissement a procédé à la désignation officielle des représentants du personnel siégeant au sein du Comité Social d'Administration (CSA), conformément aux dispositions réglementaires encadrant la représentation des personnels dans les instances de dialogue social.

Cet arrêté a notamment modifié la composition des membres de l'instance, en prenant en compte, entre autres, les objectifs en matière de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, tels que prévus par la réglementation sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Les données issues de cette nouvelle composition révèlent une évolution significative de la participation féminine au sein de l'instance :

- Parmi les représentants de l'Administration, la répartition est la suivante :
 - 50 % d'hommes
 - 50 % de femmes
- Parmi les représentants du personnel élus, la répartition observée est la suivante :
 - 70 % d'hommes
 - 30 % de femmes

Cette nouvelle configuration traduit une meilleure prise en compte de la représentation des femmes au sein des instances décisionnelles de l'établissement, bien que des marges de progression subsistent pour atteindre un équilibre pleinement conforme aux ambitions d'égalité professionnelle.

La composition du CSA-FS ainsi définie garantit une représentation pluraliste et équilibrée, favorisant un dialogue social de qualité sur les sujets relatifs à la santé, la sécurité, les conditions de travail, ainsi que sur les questions statutaires et organisationnelles intéressant l'ensemble des agents de d'ISAE-Supméca.

Le CSA FS s'est réuni 3 fois en 2024.

c- Les assistants de prévention

Les assistants de prévention occupent une place essentielle dans l'organisation de la prévention des risques professionnels. Nommés par les chefs de service concernés, ils exercent leurs missions sous leur autorité directe, après avoir suivi une formation préalable obligatoire à leur prise de mission. Cette formation vise à leur donner les connaissances fondamentales nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités, notamment en matière de santé, de sécurité et d'hygiène au travail.

Ils constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention et assurent ainsi une présence régulière et directe auprès des personnels des services. Leur rôle de relais opérationnel est déterminant, puisqu'ils permettent de faire remonter les difficultés rencontrées sur le terrain, d'identifier les situations à risques et de proposer des mesures correctives adaptées.

Conformément aux dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982, les assistants de prévention ont pour mission d’assister et de conseiller le chef de service auquel ils sont rattachés. Leur champ d’intervention recouvre plusieurs domaines essentiels :

- L’accompagnement du chef de service dans la démarche d’évaluation des risques professionnels, notamment par la contribution à l’élaboration et à la mise à jour du document unique ;
- La participation à la définition et à la mise en œuvre d’une politique de prévention adaptée aux spécificités de chaque service ;
- Le suivi de l’application des règles de sécurité et d’hygiène, ainsi que la sensibilisation et l’information des agents sur ces thématiques.

En 2023, l’ensemble des assistants de prévention ont bénéficié d’une formation initiale d’une durée de cinq jours. Celle-ci leur a permis d’acquérir les bases réglementaires, méthodologiques et pratiques indispensables pour mener à bien leurs missions.

| Nombre d’assistants de prévention | Nombre d’unité de travail | Hommes | % | Femmes | % |
|-----------------------------------|---------------------------|--------|------|--------|------|
| 12 | 12 | 10 | 73 % | 2 | 17 % |

d- Le Conseiller de prévention DD&RS

Le conseiller de prévention et développement durable et responsabilité sociétale (DD&RS) occupe un rôle central dans la mise en œuvre et le suivi de la politique de prévention au sein de l’établissement. Certifié et nommé à 100 % de sa quotité de travail, il est placé hiérarchiquement auprès du chef d’établissement et agit sous délégation, conformément aux directives du directeur général des services. Cette position lui confère une responsabilité stratégique dans la coordination des actions de prévention et le développement durable, tout en assurant un lien direct avec la direction.

Son action s’inscrit dans un cadre partenarial étroit, en collaboration constante avec le médecin du travail et l’inspecteur de santé et de sécurité au travail, qui constituent ses interlocuteurs privilégiés pour tout conseil technique, appui méthodologique et validation des actions entreprises. Ce partenariat est essentiel pour garantir la conformité réglementaire et assurer la sécurité, la santé et le bien-être des agents dans l’ensemble des services.

Le conseiller de prévention DD&RS assiste et conseille le chef d’établissement dans l’élaboration, la mise en œuvre et le suivi de la politique de prévention, ainsi que dans les actions liées au développement durable et à la responsabilité sociétale. À ce titre, il vérifie la conformité législative, réglementaire et normative des dispositifs et procédures en place, et assure le suivi rigoureux de la tenue des registres de santé et de sécurité au travail. Sa mission inclut également la rédaction de rapports et la formulation de recommandations destinées à améliorer la sécurité et les conditions de travail, tout en intégrant les principes de développement durable.

En outre, il anime et coordonne un réseau composé de 13 assistants de prévention, offrant appui, conseil et suivi de leurs actions sur le terrain. Il intervient également dans la préparation et le suivi du CSA FS, contribuant à structurer les discussions, analyses et décisions relatives à la santé, la sécurité et le développement durable au sein de l’établissement.

Grâce à cette articulation entre pilotage stratégique, coordination opérationnelle et partenariat technique, le conseiller de prévention DD&RS assure une veille continue, favorise l’amélioration des pratiques et promeut une culture de prévention et de responsabilité durable partagée par l’ensemble des agents.

e- Les Lettres de cadrage

La Direction générale des services a transmis aux assistants de prévention ainsi qu'au conseiller de prévention une lettre de cadrage précisant les moyens et ressources mis à leur disposition pour l'exercice de leurs missions, afin de garantir leur efficacité et la conformité des actions menées.

Conformément aux obligations légales, une copie de cette lettre est également communiquée à la CSA FS et à l'inspection de santé et de sécurité au travail, assurant ainsi transparence et suivi institutionnel des orientations définies.

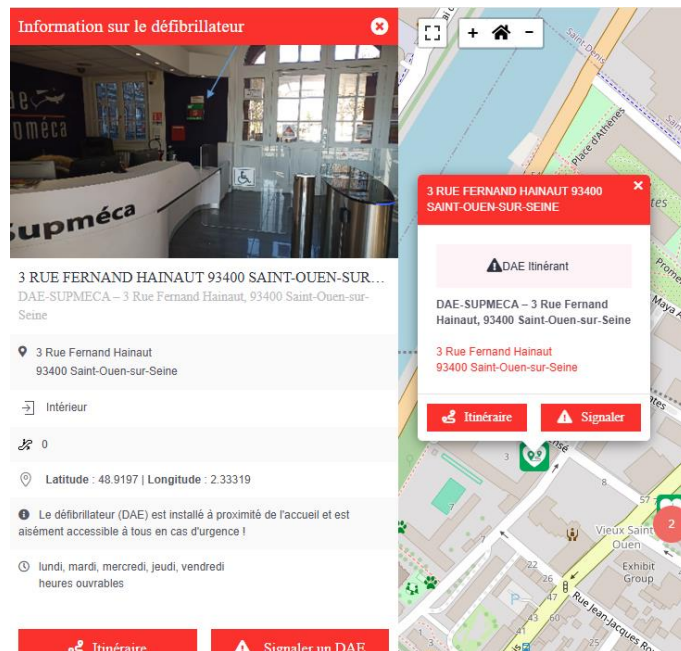
9. Les mesures et moyens de prévention

a- Le défibrillateur automatisé externe

En tant qu'établissement recevant du public (ERP) de catégorie 3, ISAE-Supméca est tenu de disposer 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 constitue un élément essentiel de la sécurité des personnels et des usagers, permettant une prise en charge rapide en cas d'arrêt cardiaque. Le DEA de l'établissement est installé de manière visible et accessible en permanence au niveau de l'accueil.

De plus, ce défibrillateur est déclaré dans la [Base Nationale des Défibrillateurs](#) et répertorié dans la [Cartographie Française des Défibrillateurs](#), ce qui permet aux services d'urgence et aux citoyens formés de localiser rapidement le dispositif en cas de besoin.



b Les trousse de secours

L'établissement a mis à la disposition de l'ensemble des services et de toutes les activités des trousse de secours adaptées aux besoins généraux des premiers soins.

c Sensibilisation aux risques chimiques

L'établissement a organisé le mardi 22 avril 2024 une journée de sensibilisation, animée par un toxicologue du service de médecine du travail de l'AMET, dédiée aux risques liés à la manipulation des produits chimiques

dangereux. Cette journée a permis d'aborder les risques, l'importance de la prévention et les enjeux essentiels tant humains, économiques que juridiques.

Grâce à l'alerte et à l'accompagnement du toxicologue, l'institut a pris la décision de mettre à l'arrêt définitif l'utilisation de l'acide fluorhydrique

d Situation de travail isolé

À la suite de l'alerte concernant des situations de travail isolé identifiées par l'inspection de santé et de sécurité au travail, l'établissement a pris toutes les mesures nécessaires pour garantir qu'à tout moment, chaque agent puisse être secouru rapidement sur sa zone de travail.

Dans ce cadre, l'établissement s'est équipé d'un nouveau dispositif d'alarme pour le travailleur isolé (DATI). Ce dispositif permet une détection rapide des incidents, facilite l'intervention des secours et constitue un outil essentiel pour la prévention des risques liés au travail isolé.

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

À titre préventif et dans une démarche anticipative, l'établissement continue de mettre à disposition des agents des masques de protection respiratoire ainsi que du gel hydroalcoolique, afin de limiter les risques de contamination sur le lieu de travail.

10. Prévention contre les risques incendie et explosion

a) Exercice d'évacuation incendie ;

L'établissement organise chaque année des exercices pratiques d'évacuation incendie, réalisés en coordination avec la brigade des sapeurs-pompiers de Paris. Ces exercices permettent de simuler différentes situations d'urgence et d'évaluer la réactivité de tous les acteurs concernés.

La mise en œuvre régulière de ces exercices vise à :

- Évaluer notre capacité à gérer efficacement une situation d'incendie, en identifiant rapidement les zones à risque et en appliquant les procédures d'alerte et d'évacuation ;
- Améliorer notre dispositif de sécurité, notamment en facilitant l'intervention des sapeurs-pompiers et en assurant une coordination optimale avec les services de secours externes ;
- Tester la fiabilité de nos moyens de secours, tels que les alarmes, les extincteurs, les systèmes de désenfumage et les dispositifs de protection incendie ;
- Entraîner le personnel et les occupants à adopter les bons réflexes, notamment à évacuer dans le calme, à suivre les itinéraires de sécurité et à porter assistance aux personnes vulnérables ou en difficulté.

b. Identification et signalisation des points de rassemblement

Le règlement de sécurité incendie stipule que les salariés et les visiteurs doivent pouvoir se diriger vers une zone de rassemblement extérieure, sécurisée et isolée de tout danger, afin d'assurer leur protection en cas d'incendie.

Pour répondre à cette exigence, l'établissement a installé deux panneaux de point de rassemblement, matérialisant clairement la zone destinée à accueillir les évacués. Ces panneaux sont placés de manière à être visibles de tous et offrant une visibilité à 360 degrés.

11. Prévention des risques liés aux menaces à caractère terroristes

Opération PPMS / Exercice « Attentat-Intrusion »

Au regard de la situation sécuritaire générale actuelle et de la proximité de l'établissement avec le village des athlètes olympiques, qui augmente significativement les risques d'accidents majeurs ou d'incidents à caractère terroriste, l'établissement s'est engagé dans une démarche visant à construire une coordination fonctionnelle tripartite entre l'établissement lui-même, les forces de l'ordre et les sapeurs-pompiers. Cette approche a pour objectif de garantir une réponse opérationnelle efficace, sécurisée et fluide en cas de menace ou d'événement critique.

Dans ce cadre, l'établissement a organisé en 2024 une opération à grande échelle, correspondant à un exercice « Attentat-intrusion », conçu à partir des dispositions prévues dans son plan particulier de mise en sûreté. Cet exercice a été conçu pour simuler un scénario réaliste et tester la réactivité de tous les acteurs impliqués dans la gestion d'un événement majeur.

L'objectif principal de ce type d'exercice est de tester en grandeur nature la coordination technique et tactique entre l'ensemble des services intervenants, à tous les niveaux de la chaîne de secours : du déclenchement de l'alerte, à la prise en charge des victimes, jusqu'à leur évacuation sécurisée, le cas échéant.

Ces exercices permettent également d'identifier les points d'amélioration dans les procédures existantes, de renforcer la formation et la préparation du personnel, et de garantir que tous les acteurs savent réagir efficacement et en toute sécurité face à une menace grave.

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

L'établissement intègre de manière prioritaire la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans son plan annuel de formation en prévention en santé et sécurité au travail. Cette démarche s'inscrit dans une stratégie globale visant à préserver la santé mentale et le bien-être des agents, à prévenir le stress au travail et à renforcer la qualité de vie professionnelle au sein de l'institut.

En 2024, dix agents ont bénéficié d'une formation spécialisée en premiers secours en santé mentale, répartis équitablement entre cinq hommes et cinq femmes. Cette formation leur a permis d'acquérir les compétences nécessaires pour identifier les signaux précoces de détresse psychologique, apporter un soutien immédiat et orienter les personnes concernées vers les structures adaptées.

L'établissement prévoit également d'autres sessions de formation ciblées, destinées aux personnels du service des ressources humaines, aux membres du CSA-FS, ainsi qu'aux assistants de prévention et au conseiller de prévention. Ces formations visent à renforcer la sensibilisation collective aux RPS, à développer des pratiques de gestion adaptées et à diffuser une culture organisationnelle attentive à la santé mentale, en lien avec les obligations légales et les recommandations en matière de prévention.

L'ensemble de ces actions traduit l'engagement de l'établissement à favoriser un environnement de travail sûr et bienveillant, à détecter et réduire les facteurs de stress professionnels, et à garantir que l'ensemble du personnel dispose des compétences et des outils nécessaires pour prévenir, repérer et intervenir efficacement face aux risques psychosociaux.

Par ailleurs, le conseiller de prévention diffuse régulièrement des publications de sensibilisation, visant à informer et à rappeler aux agents les bonnes pratiques sur la thématique de la santé mentale.

13. L'information des salariés.

L'établissement s'engage à assurer une communication régulière et actualisée sur l'ensemble des informations relatives à la santé et à la sécurité au travail, afin de garantir que tous les agents disposent des connaissances nécessaires pour évoluer dans un environnement sûr et maîtrisé. Cette démarche inclut la diffusion de supports écrits, numériques ou visuels, de bulletins d'information, ainsi que des mises à jour périodiques en fonction de l'évolution des risques ou de la réglementation.

Cette politique de communication et d'information s'inscrit dans une démarche proactive de prévention, visant à renforcer la culture de sécurité, à sensibiliser continuellement les agents et à favoriser l'adoption de comportements responsables et sécurisés dans toutes les activités de l'institut. Elle contribue également à maintenir un niveau élevé de vigilance, à anticiper les situations à risque et à faciliter la coordination des interventions en cas d'incident, en garantissant que chaque agent sait à qui s'adresser et comment réagir efficacement.

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 (CSA)
- Le Comité social d'administration en formation spécialisée (CSA-FS)
- 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 cette nouvelle instance, née de la fusion des anciens 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 CSA d'ISAE-Supméca en session plénière s'est réuni cinq fois en 2024 :

CSA du 29 février 2024 : MAJ organigramme, réorganisation de la DGS, plan de formations et temps de travail.

CSA du 4 juin 2024 : MAJ organigramme, réorganisation pôle SIFAC, point sur les arrivées et les départs, point sur les avancements des GT en cours, point sur les travaux en cours, information sur la situation budgétaire, mode opératoire de gestion des VSS et RSU 2021, 2022 et 2023.

CSA du 4 juillet 2024 : revalorisation RIFSEEP.

CSA du 19 septembre 2024 : calendrier institutionnel 2025, organisation des locaux, réorganisation SIFAC, campagne emplois 2025, mouvements de personnel, mise en place d'une commission formation et MAJ organigramme.

CSA du 4 décembre 2024 : note sur le temps de travail, nouvel accord télétravail et nouveaux tarifs pour la restauration collective.

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 textes réglementaires relatifs au temps de travail.

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

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


|  Représentants des membres du personnel : 67% d'hommes et 33 % de femmes | |
|--|----------------------------------|
| Membres titulaires | Membres suppléants |
| 1 Professeur des universités FO - H | 1 vacant |
| 1 IGR contractuel FO - F | 1 Maître de conférences FO - H |
| 1 Maître de conférences FO - F | 1 Professeur agrégé FO - H |
| 1 IGR contractuel FO - H | 1 Technicien contractuel - F |
| 1 Adjoint technique FO - H | 1 Technicien de recherche FO - H |

Tableau : Représentants des membres du CSA en 2024

2. La Commission Paritaire d'Établissement (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.

La CPE ne s'est pas réunie en 2024.

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

Présentation et composition du CSA – formation spécialisée HSST

Les informations sur le CSA-FS 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 CSA-FS s'est réuni trois fois, les 11 janvier, 4 juillet et 7 novembre 2024.

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 BIATSSS, 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 CCP-ANT comprend à parité égale :

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

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

| Représentants de l'administration | |
|--|---|
| Membres titulaires | Membres suppléants |
| Directeur | Responsable du service patrimoine et logistique |
| Directeur Général des Services | Responsable Vie Institutionnelle |
| Responsable 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 |

Tableau : Membres de la CCP-ANT en 2024

La CCP-ANT ne s'est pas réunie en 2024.

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 d'ISAE-SUPMECA, et de personnalités extérieures.

Un arrêté portant modification de la composition du CA d'ISAE-Supméca a été notifié en date du 15 février 2023. Il est composé :

| 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 - BIATSSS | 1 membre IGR – F 1 membre BIATSSS 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) et un siège non pourvu | | |

Tableau : Membres du CA en 2024

Le CA 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 général 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, enseignants-chercheurs et des usagers.

Le CA s'est réuni 4 fois au cours de l'année 2024.

2. Le Conseil Scientifique (CS)

Présentation et composition du CS

Le Conseil Scientifique est un organe consultatif. Il propose au CA 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 CS du 15/02/2023.

Un arrêté portant modification de la composition du CS a été notifié en date du 16 avril 2024.

Le CS s'est réuni 2 fois au cours de l'année 2024.

 Composition du CS :

| Catégorie | Titulaires |
|--|--------------------------|
| Collège A – PU | 6 membres H |
| Collège B – ne relevant pas du collège A mais titulaires d’une HDR | 1 membre F – 1 membre H |
| Collège C – les docteurs n’appartenant pas aux collèges A et B | 2 membres H – 1 membre F |
| Collège D – autres EC et enseignants | 1 membre H |
| Collège E – Ingénieurs et techniciens | 1 membre F – 1 membre H |
| Collège F – Autres personnels | 1 siège vacant |
| Collège G – Doctorants encadrés par des EC de ISAE-Supméca | 1 membres H – 1 membre F |

Tableau : Membres du CS en 2024

3. Le Conseil de laboratoire

Présentation du conseil de laboratoire (CL)

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 CL s'est réuni 4 fois au cours de l'année 2024.


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

Présentation et composition du CEVU

Le CEVU est un organe consultatif composé de 24 personnes. Il est le garant des libertés politiques et syndicales étudiantes.

Election des membres du CEVU du 15 février 2023.

Un arrêté portant modification de la composition du CEVU a été notifié en date du 24 avril 2023.

 Composition du CEVU en 2024

| Catégorie | Titulaires | Suppléants |
|--------------------------------|--|---------------------------|
| Collège A – PU | 3 membres PU – H et 1 membre PU - F | |
| Collège B – autres enseignants | 2 membres MCF - F 1 membre PRAG – H 1 membre MCF - H | |
| Collège C – BIATSSS | 1 membre cat A contractuel H 1 membre IGR - F | |
| Collège D – Etudiants | 4 membres F – 4 membres H | 3 membres F – 4 membres H |

Tableau : Composition du CEVU en 2024

Le CEVU est consulté sur :

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

Le CEVU s'est réuni 4 fois au cours de l'année 2024.

5. Le Comité de Direction

Présentation et composition du CODIR

Le CODIR en format équipe de direction s'est réuni tous les vendredis en 2024, sauf exception.

Il est composé des différents directeurs et directrices 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 DDRSE

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 BIATSSS | 2 membres F – 3 membres H |

Tableau : Composition du COPIL DDRSE en 2024

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 COPIL DDRSE s'est réuni deux fois en 2024.

ACTION SOCIALE ET VIE ETUDIANTE

1. La restauration

La restauration collective installée dans les nouveaux locaux est très fréquentée par les étudiants et le personnel de l'établissement. 31 286 repas ont été servis en 2024.

| Usagers | Nombre de repas | Coût HT |
|---------------|-----------------|-------------------|
| Doctorant | 1 020 | 4 395,18 |
| Etudiant | 25 174 | 149 659,43 |
| Personnel | 4 921 | 21 952,15 |
| Repas Invités | 3 | 37,96 |
| Stagiaire | 143 | 850,14 |
| Vacataires | 25 | 107,73 |
| Total | 31 286 | 177 002,59 |

2. Les associations du personnel et des étudiants

ISAE-Supméca compte 16 associations. Certaines associations étudiantes sont également à destination des membres du personnel parmi leurs adhérents.

| 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 2024

3. Les prestations sociales

Plusieurs aides sont proposées :

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

Les personnels d'ISAE-Supméca bénéficient de l'accompagnement d'une assistante sociale depuis janvier 2024

| | Nombre de salariés hommes & femmes | Nombre de salariés hommes | Nombre de salariés femmes |
|----------------------------|---------------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Dossiers ouverts | 9 | 3 | 6 |
| Dossiers travaillés | 9 | 3 | 6 |
| Nouveaux dossiers | 9 | 3 | 6 |

| | |
|--|-----------|
| Nombre d'entretiens | 14 |
| Nombre d'instructions de dossiers | 2 |
| Nombre de contacts pris | 1 |

| | |
|---|-----------|
| Nombre de demandes exprimées | 13 |
| Nombre de demandes exprimées closes | 0 |
| Nombre de nouvelles demandes exprimées | 13 |

| | |
|---|-----------|
| Nombre de moyens mis en œuvre | 19 |
| Nombre de moyens mis en œuvre clos | 0 |
| Nombre de nouveaux moyens mis en œuvre | 19 |

4 Les activités diverses

- Activités sportives

| ACTIVITÉS SUR SITE EN 2024 | | | | | |
|-----------------------------------|-------------------|---------------------------|----------------------|-------------------|---------------------------|
| ACTIVITÉ PILATES | | | ACTIVITÉ YOGA | | |
| DATE | NB D'HEURE | NB de PARTICIPANTS | DATE | NB D'HEURE | NB de PARTICIPANTS |
| 01/10/2024 | 1 | 8 | 03/10/2024 | 1,5 | 7 |
| 08/10/2024 | 1 | 7 | 10/10/2024 | 1,5 | 5 |
| 15/10/2024 | 1 | 6 | 17/10/2024 | 1,5 | 5 |
| 22/10/2024 | 1 | 4 | 24/10/2024 | 1,5 | 4 |
| 29/10/2024 | 1 | 5 | 07/11/2024 | 1,5 | 4 |
| 12/11/2024 | 1 | 6 | 14/11/2024 | 1,5 | 5 |
| 19/11/2024 | 1 | 6 | 28/11/2024 | 1,5 | 5 |
| 26/11/2024 | 1 | 4 | 05/12/2024 | 1,5 | 6 |
| 03/12/2024 | 1 | 5 | 12 | | 41 |
| 10/12/2024 | 1 | 4 | | | |
| 17/12/2024 | 1 | 6 | | | |
| 11 | | 61 | | | |

- Mise à disposition de vélos pliants :

ISAE-Supméca met à disposition des vélos de service pour les trajets lors de mission ou ponctuellement pour les trajets domicile-travail.

Ce service est accessible aux membres du personnel rémunérés par ISAE-Supméca, reconnaissant être aptes à la pratique du vélo et n'avoir aucune contre-indication médicale.

- Table de tennis de table
- Station d'entretien des vélos personnels



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

