



Supméca

Bilan social



Edito

Le Bilan Social a été créé par la loi du 12 Juillet 1977.

L'objectif général était de disposer d'un document synthétique d'information sociale sur l'entreprise ou l'établissement concerné.

A Supméca, nous en sommes à sa septième édition.

Ce document contient un grand nombre de données chiffrées. Il devrait alimenter nos réflexions et nos travaux sur les performances sociales et de service public de notre Institut, car il existe une forte corrélation entre ces deux types de performance.

Ainsi, je vous souhaite une bonne lecture de ce document et je vous conseille de le considérer plutôt comme un outil de travail devant alimenter d'autres travaux et d'autres réflexions.

Alain RIVIÈRE

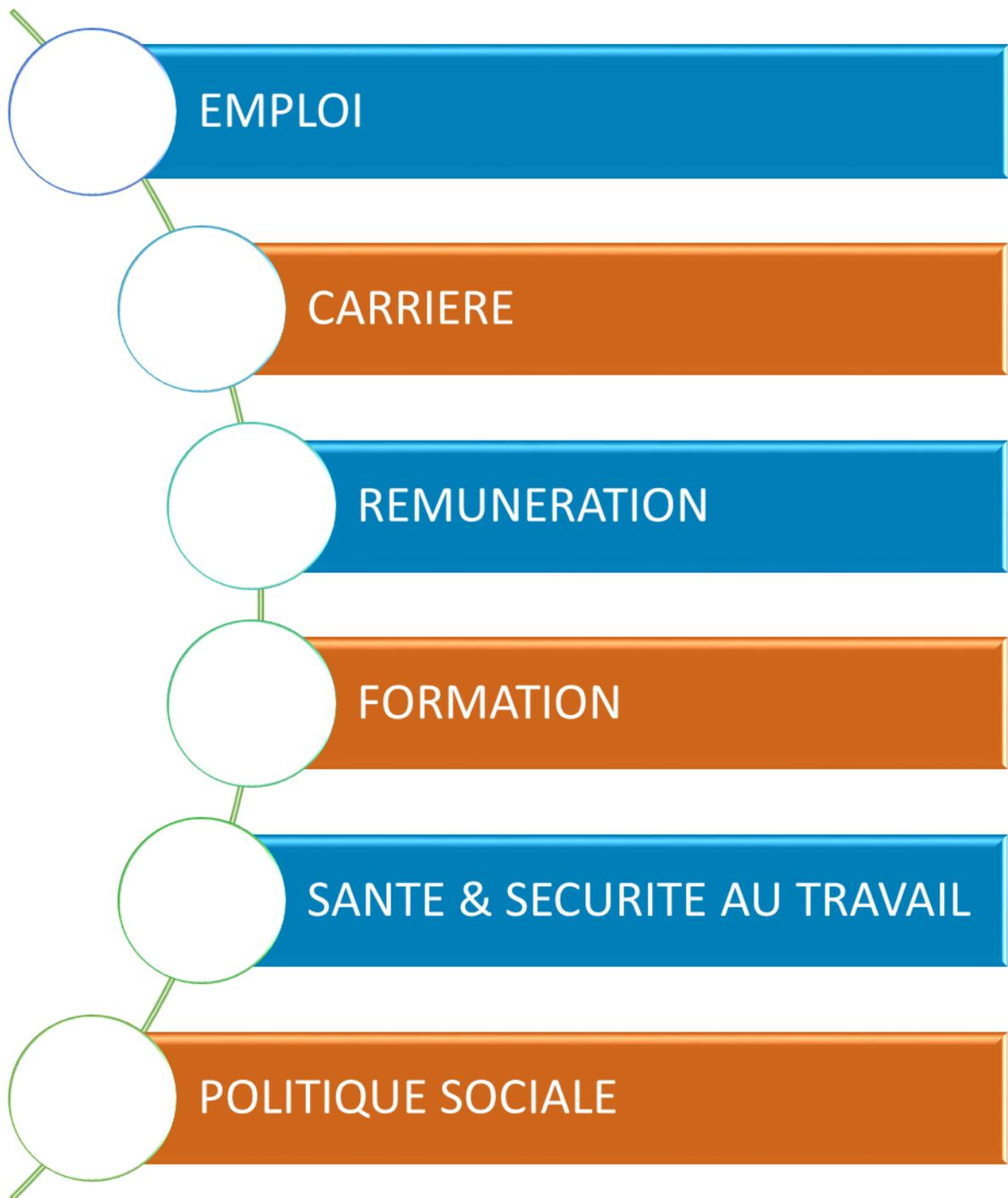
Directeur de Supméca

POINT METHODOLOGIQUE

Période prise en compte : L'ensemble des données est exprimé pour l'année civile 2017. Pour certaines thématiques, la date d'observation est fixée au 31 décembre 2017.

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 : L'arrêté du 22 décembre 2017 fixe la liste des indicateurs à utiliser à compter du bilan social 2019. Certains indicateurs étant déjà utilisés à Supméca, nous avons choisi d'appliquer les indicateurs préconisés par ce nouvel arrêté. Toutefois, tous n'ont pas été retenus car non pertinents compte tenu de la taille de notre établissement.



1 / LES EMPLOIS et EFFECTIFS

1. Les emplois (en Equivalence Temps Plein Travaillé)	p. 08
1.1 L'occupation des emplois sous plafond état et ressources propres.....	p. 08
1.2 Focus sur les emplois état	p. 09
1.3 Focus sur les emplois ressources propres.....	p. 10
2. Les effectifs	p. 15
2.1 L'effectif global.....	p. 15
2.2 Les effectifs des personnels enseignants-chercheurs, enseignants, contractuels de recherche, doctorants contractuels.....	p. 16
2.3 Les effectifs des personnels BIATSS et assimilés.....	p. 21
2.4 La répartition géographique par domiciliation.....	p. 25
2.5 La pyramide des âges.....	p. 26
2.6 Les apprentis.....	p. 30

2 / LA CARRIERE

1. La mobilité des personnels	p. 32
1.1 Les arrivées.....	p. 33
1.2 Les sorties.....	p. 35
1.3 Les départs en retraite.....	p. 36
2. Les avancements	p. 37
2.1 Les avancements de corps.....	p. 37
2.2 Les avancements de grade.....	p. 38
3. Les concours et titularisation	p. 39
3.1 Les concours.....	p. 39
3.2 Les titularisations.....	p. 40
4. La durée d'activité à Supméca	p. 41

3 / LES REMUNERATIONS

1. La masse salariale	p. 44
1.1 La masse salariale sur le budget de l'état.....	p. 45
1.2 La masse salariale sur ressources propres.....	p. 46
2. Les primes	p. 48
2.1 La répartition globale des primes et indemnités.....	p. 48
2.2 Les primes des enseignants-chercheurs, enseignants et contractuels de recherche....	p. 49
2.3 Les primes et indemnités des BIATSS.....	p. 51
2.4 La Garantie individuelle du pouvoir d'Achat (GIPA)	p. 51
3. Vacances et heures complémentaires	p. 52
3.1 Les vacances et heures complémentaires rémunérées en 2017	p. 52

4 / LA FORMATION

1. La formation continue	p. 55
1.1 Les axes prioritaires de 2017.....	p. 55
1.2 Quelques chiffres clés de la formation 2017.....	p. 55
1.3 Le nombre d'agents formés en 2017 par catégorie, par sexe et par typologie.....	p. 57
1.4 Les dépenses de la formation.....	p. 60

5 / LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

1. L'organisation du Temps de Travail	p. 62
1.1 Les agents à temps partiel.....	p. 62
1.2 Les congés et absences en 2017.....	p. 63
1.3 Les horaires fixes / les horaires variables.....	p. 65
1.4 Le compte épargne temps (CET)	p. 66
1.5 Le télétravail.....	p.66
2. Santé, Hygiène et Sécurité	p. 67
2.1 Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	p. 67
2.2 Les équipiers de sécurité.....	P. 70
2.3 La médecine de prévention.....	p. 71
2.4 Les absences au travail pour raison de santé (congés maladie, accidents de travail)...	p. 72
2.5 Les personnels en situation de handicap.....	p. 75

6 / LA POLITIQUE SOCIALE

1. Les instances du dialogue social	p. 77
1.1 Le Comité Technique.....	p. 77
1.2 La Commission Paritaire d'Etablissement.....	p. 79
1.3 La Commission Consultative Paritaire des Agents non titulaires.....	p. 80
2. Les conseils centraux	p. 81
2.1 Le Conseil d'administration.....	p. 81
2.2 Le Conseil Scientifique.....	p. 83
2.3 Le Conseil de laboratoire.....	p. 84
2.4 Le Conseil des Etudes et de la vie Universitaire.....	p. 85
2.7 Le Comité de Direction.....	p. 87
2.8 Le Comité de Pilotage DDRSE.....	p. 88
3. L'action sociale	p. 89
3.1 La restauration.....	p. 89
3.2 Les associations étudiantes et du personnel.....	p. 90

Glossaire (ordre alphabétique)	p. 91
Glossaire Primes et Rémunérations	p. 96
Liste des abréviations	P. 97



1. Les emplois (en Equivalence Temps Plein Travaillé)	p. 08
1.1 L'occupation des emplois sous plafond état et ressources propres.....	p. 08
1.2 Focus sur les emplois état	p. 09
1.3 Focus sur les emplois ressources propres.....	p. 10
2. Les effectifs	p. 15
2.1 L'effectif global.....	p. 15
2.2 Les effectifs des personnels enseignants-chercheurs, enseignants, contractuels de recherche, doctorants contractuels.....	p. 16
2.3 Les effectifs des personnels BIATSS et assimilés.....	p. 21
2.4 La répartition géographique par domiciliation.....	p. 25
2.5 La pyramide des âges.....	p. 26
2.6 Les apprentis.....	p. 30

LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

Les Emplois

On distingue pour 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 31/12/17), le chapitre sur les emplois traite de l'occupation pour l'année 2017 complète.

1.1. L'OCCUPATION DES EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT ET RESSOURCES PROPRES

		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global 2017
Statut	Catégorie d'emplois	En ETPT	En ETPT	En ETPT
EC-E-C-D	Titulaires	39.9	0	53.5
	CDI	1	1	
	CDD	4.1	7.5	
Total		45	8.5	
BIATSS	Titulaires	30.1	0	55.7
	CDI	2.3	2.5	
	CDD	12.8	8	
Total		45.2	10.5	
TOTAUX		90.2	19	109.2

Tableau 1 : Les emplois occupés en ETPT en 2017

L'exercice 2017 a connu :

- **une légère sous-occupation des emplois sous plafond Etat** (90.2 emplois occupés sur les 90,5 disponibles) liée à du temps partiel et vacance de postes sur certaines périodes de l'année.
- **une légère hausse des emplois sur ressources propres de 5.5 %** (18 emplois sur RP en 2016 contre 19.2 en 2017) en raison notamment du remplacement d'un BIATSS titulaire en arrêt par un agent contractuel.

1.2. FOCUS SUR LES EMPLOIS ETAT

Plafond d'emplois Etat au 31/12/2017 (nombre d'emplois attribués par l'Etat) :
90,5 emplois
(47,5 emplois d'enseignants et enseignants-chercheurs et 43 emplois BIATSS)

Le plafond d'emplois a augmenté en 2017 par rapport à 2016 (+1) suite à la création d'un poste de MCF au 01/06/2017 (obtenu auprès du Ministère par compensation du transfert des effectifs de Supméca Toulon à l'Université). Durant la campagne d'emplois 2017, un poste d'IGE a été transformé en MCF. De plus, afin d'anticiper des futurs départs en retraite de BIATSS, un poste de Technicien a été transformé en poste de MCF et un poste d'ATRF en poste de PRAG (*postes toujours occupés par des BIATSS à ce jour*).

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

En 2017, la consommation des emplois alloués aux postes d'enseignants et enseignants-chercheurs pour le budget Etat est de **45 ETPT**. Ces emplois sont répartis de la manière suivante :

	Enseignants-chercheurs		Enseignants		Global ETPT 2017
	homme	femme	homme	femme	
Titulaires	26,33	4,58	7	2	39,91
CDI	0	0	1	0	1
CDD	1,17	1,92	0,67	0,33	4,09
TOTAL	27,5	6,5	8,67	2,33	45

Tableau 2 : Répartition des emplois alloués par l'Etat occupés des enseignants et enseignants-chercheurs en 2017

A noter, les doctorants contractuels et chercheurs contractuels ne sont employés que sur ressources propres. Seuls les enseignants-chercheurs (MCF-PU) et PRAG titulaires et contractuels sont employés sur emploi Etat.

Il faut distinguer l'occupation (45 ETPT) calculée sur l'année 2017 complète et le total plafond (47.5 ETP) qui est une photo au 31/12/17, des moyens alloués par le Ministère (après les éventuelles créations et transformations de postes survenues au 1^{er} septembre 2017). Un poste de MCF a été créé au 01/06/17 et un poste d'IGE a été transformé en MCF au 01/09/17. Ces postes comptent pour 2 unités au total dans le plafond total alloué par le ministère au 31/12/17 alors qu'ils n'ont eu d'impact en termes d'occupation par des enseignants que pour 0.91 ETPT.

A noter, 1.66 ETPT ont été occupés par des personnels BIATSS.

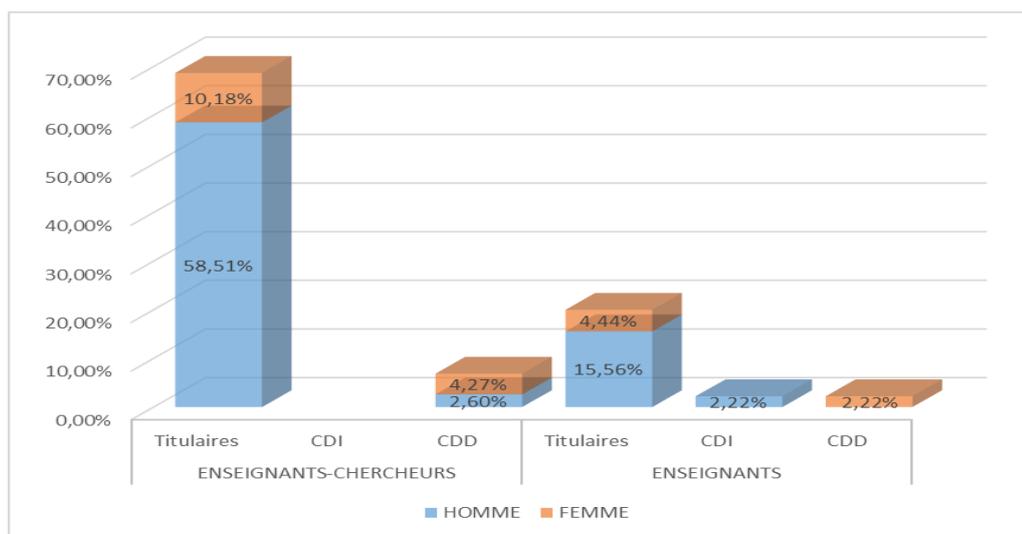


Figure 1 : Répartition des emplois enseignants et enseignants-chercheurs en pourcentage au 31/12/2017

Le personnel titulaire chez les enseignants et enseignants-chercheurs reste le plus représentatif, avec en tête la **population masculine (74 %)**.

La population féminine reste moins présente avec seulement 19.6% des postes sur l'ensemble de la population des enseignants et enseignants-chercheurs. A noter, une augmentation du nombre de femme de 2.6% en 2017 par rapport à 2016.



Figure 1 : Répartition en ETPT hommes/femmes chez les personnels enseignants-chercheurs et enseignants en 2017

❖ Les BIATSS et assimilés sous plafond Etat en ETPT

En 2017, la consommation des emplois alloués au personnel BIATSS pour le budget état est de **45.2 ETPT**. Ces emplois sont répartis en ETPT de la manière suivante :

	AC	DGS	IGR	IGE	ASI	SAENES	TECH	ADJAENES	ATRF	Global ETPT 2017
Titulaires	0	1	2	6,67	5,33	2	5	2,06	6	30,06
CDI	1		1		0,33					2,33
CDD	0		1	8,08	0,67		2,92	0,17		12,84
Total occupation 2017	1	1	4	14,75	6,33	2	7,92	2,23	6	45,23
Total plafond au 31/12/2017	1	1	3	16	6	2	7	3	4	43

Tableau 3 : Répartition des emplois administratifs et techniques sous plafond Etat au 31/12/2017

On note une différence entre le nombre d'emplois consommés (45,2) et le nombre d'emplois alloués (43 au 31/12/2017) qui s'explique notamment par l'affectation de 1.66 ETPT de personnels BIATSS sur des postes d'enseignants et une vacance de poste.

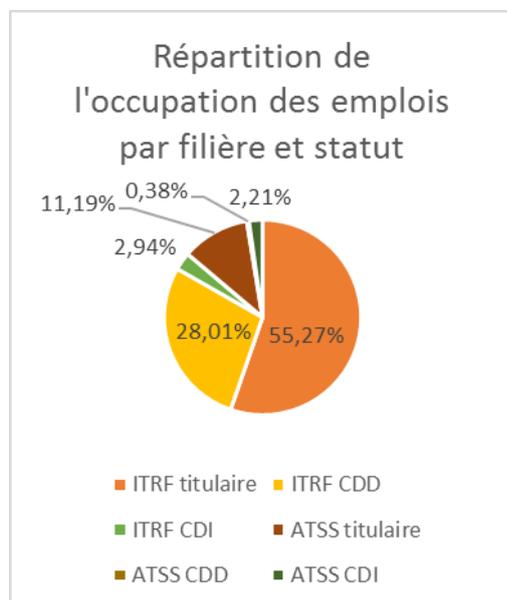


Figure 2 : Synthèse en pourcentage de l'occupation des emplois Etat pour les BIATSS en 2017

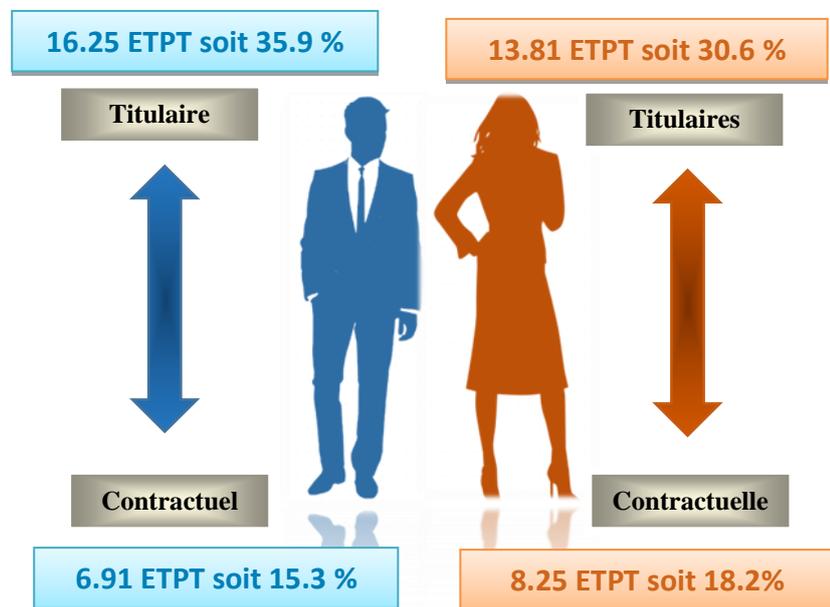


Figure 3 : Répartition en ETPT Homme / Femme chez des les BIATSS en 2017

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 (77,6%), et notamment la population masculine titulaire (55 %).

Il est à noter que la population féminine reste la plus présente sur la population des contractuels (11,6% de femmes contre 10.8% d'hommes).

Toutefois la représentation féminine et masculine est plus équilibrée chez les BIATSS que chez les enseignants-chercheurs et enseignants.

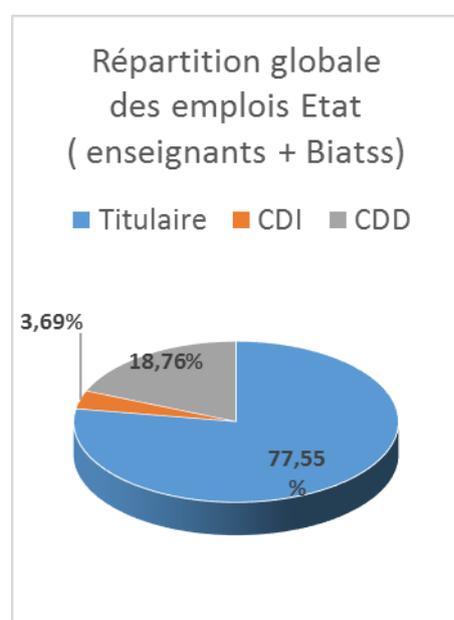


Figure 4 : Synthèse en pourcentage en 2017 des Emplois Etat

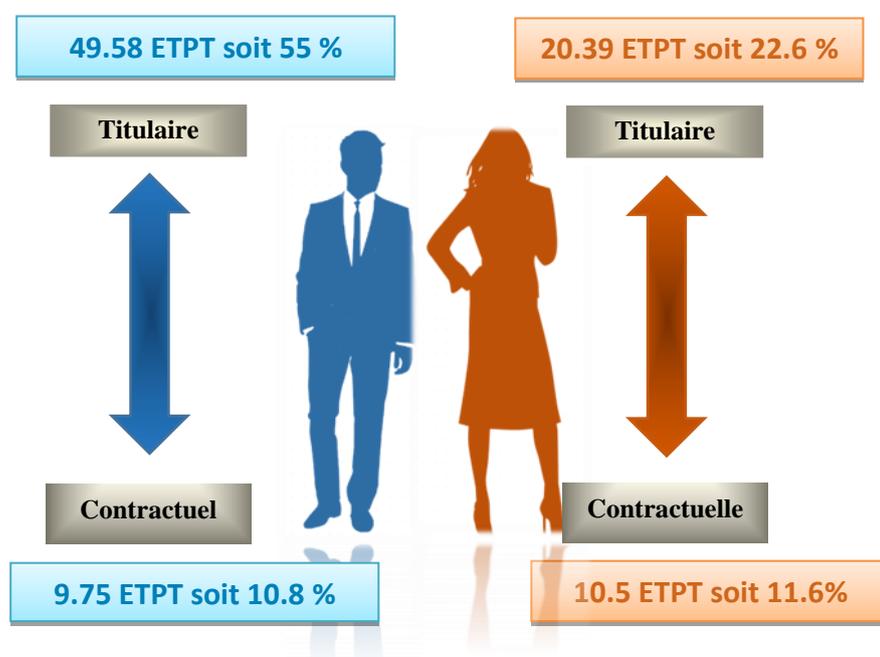


Figure 5 : Répartition en ETPT Homme /Femme des emplois Etat (BIATSS + Enseignants-chercheurs et enseignants) en 2017

1.3. FOCUS SUR LES EMPLOIS SUR RESSOURCES PROPRES

Plafond d'emplois sur ressources propres au 31/12/2017 (nombre d'emplois votés au CA) :
19 emplois
(8,5 emplois d'enseignants, contractuels de recherche, doctorants
et 10,5 emplois BIATSS)

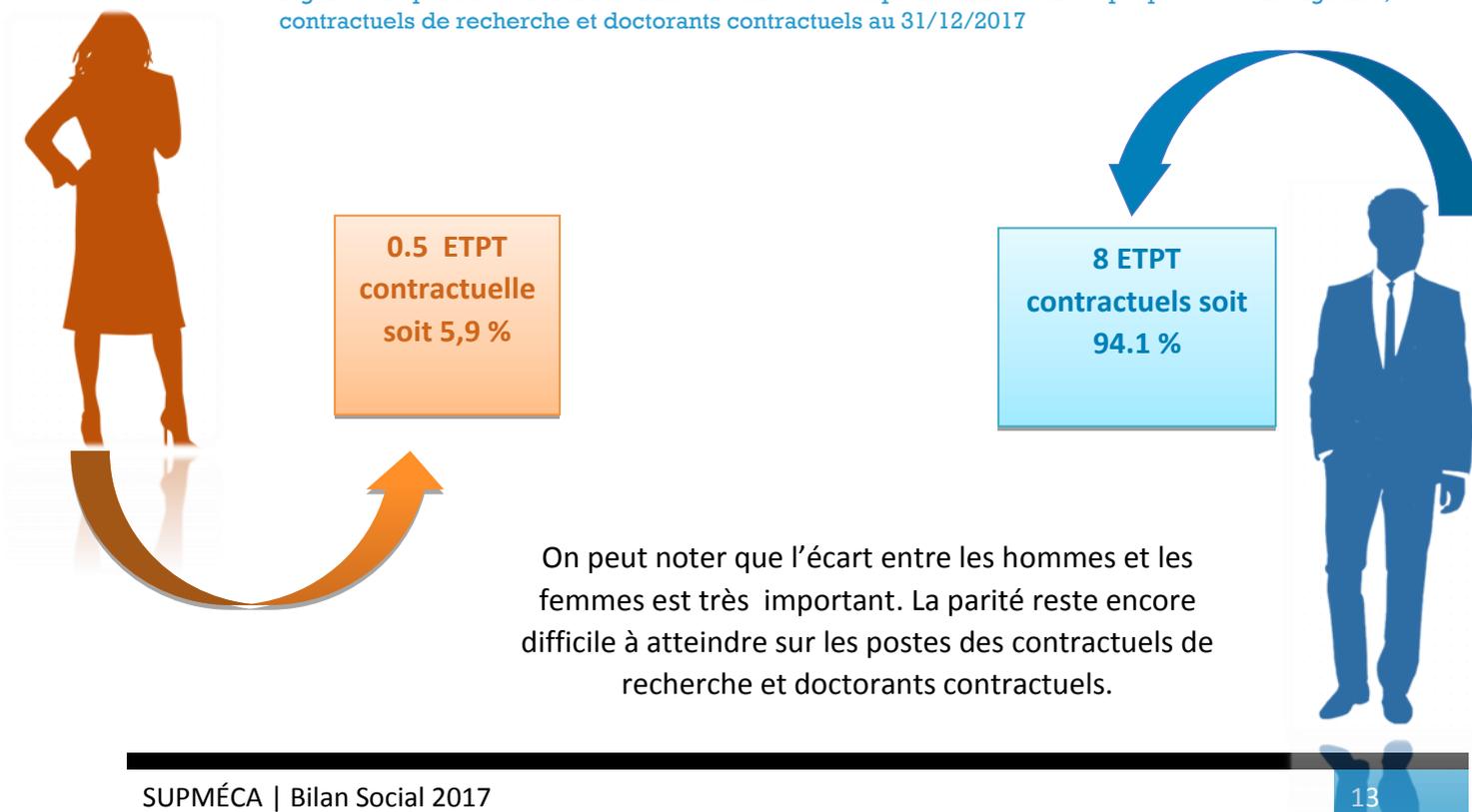
- ❖ Les enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels sur ressources propres en ETPT.

En 2017, Supméca dispose de 8.5 emplois de contractuels de recherche, de doctorants contractuels et d'enseignants sur ressources propres de l'établissement, répartis comme suit :

	Doctorants		Contractuels de recherche		Enseignants contractuels		Global ETPT 2017
	H	F	H	F	H	F	
CDD	5,17	0	1,42	0,5	0,41	0	7,5
CDI	0	0	1	0	0	0	1
TOTAL	5,17		2.92		0,41	0	8,5

Tableau 4 : Répartition des emplois en ETPT des enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels sur ressources propres au 31/12/2017

Figure 6: Répartition en ETPT Homme /Femme des emplois sur ressources propres des enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels au 31/12/2017



❖ Les BIATSS et assimilés sur ressources propres en ETPT

Pour le personnel administratif et technique (BIATSS) de l'établissement, le plafond d'emplois sur ressources propres pour l'année 2017 est de **10,5 emplois** :

	IGE	ATRF	APPRENTI	Global ETPT 2017
CDI	0,52	2	0	2,52
CDD	3,13	1,51	3,37	8,01
Total occupation 2017	3,65	3,51	3,37	10,53

Tableau 5 : Répartition des emplois BIATSS sur ressources propres en 2017

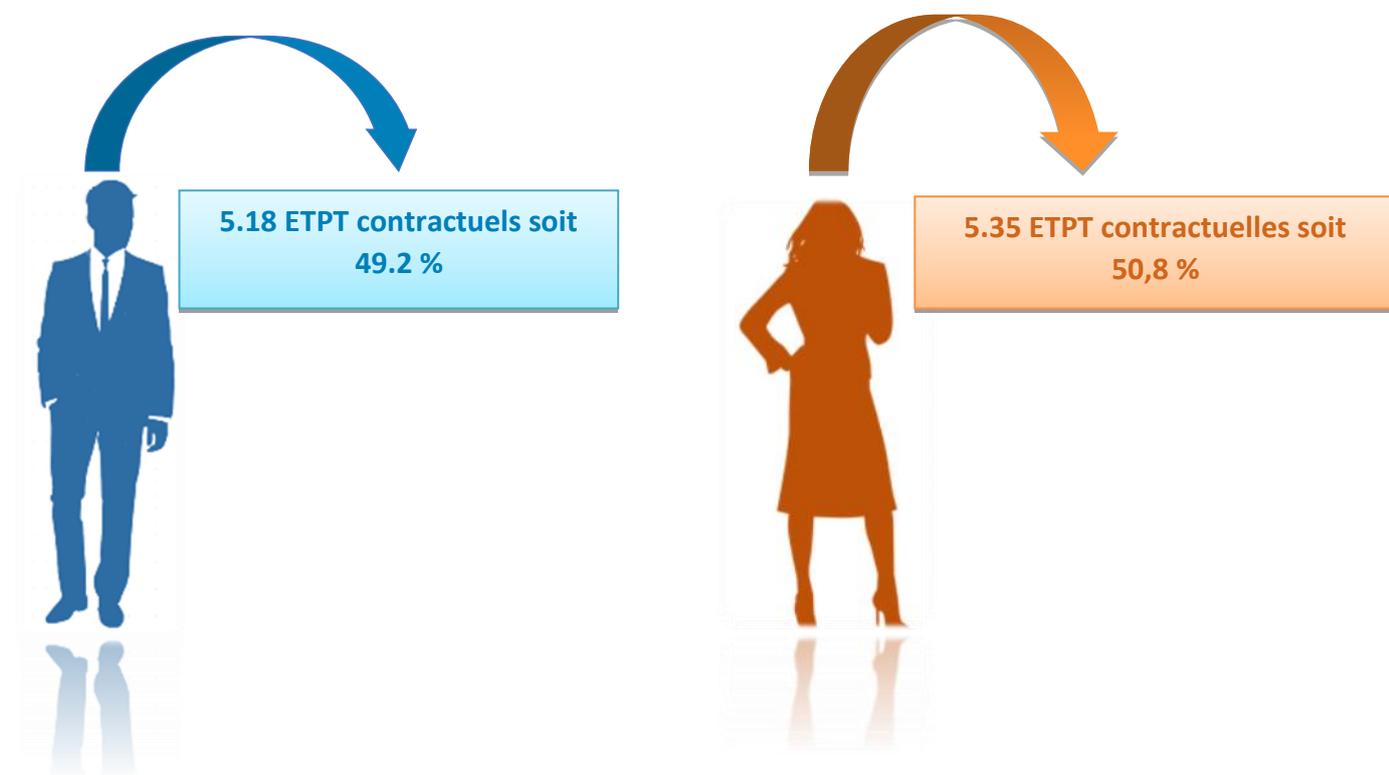


Figure 7: Répartition en ETPT Homme /Femme des emplois sur ressources propres des BIATSS et assimilés au 31/12/2017

Nous pouvons constater pour les emplois des BIATSS sur ressources propres, un équilibre entre les hommes et les femmes pour cette année 2017.

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 fonds propres*) et les apprentis qui avaient un contrat en cours, au 31 décembre 2017.

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

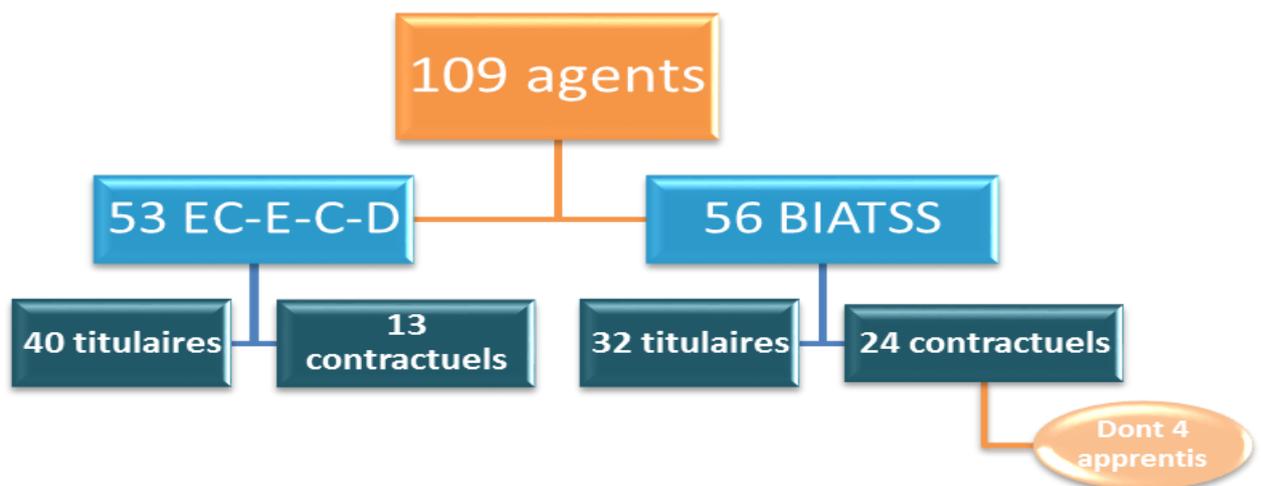


Figure 8 : Représentation des effectifs à Supméca au 31/12/2017

		31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	Variations 2016-2017
EC-E-D-C	Titulaires	38	39	40	+1
	Contractuels	20	15	13	-2
S/total EC		58	54	53	-1
BIATSS	Titulaires	30	32	32	-
	Contractuels	23	23	20	-3
APPRENTIS			3	4	+1
S/total BIATSS ET APPRENTIS		53	58	56	-2
TOTAL		111	112	109	-3

Tableau 6 : Evolution des effectifs physiques entre 2015 et 2017

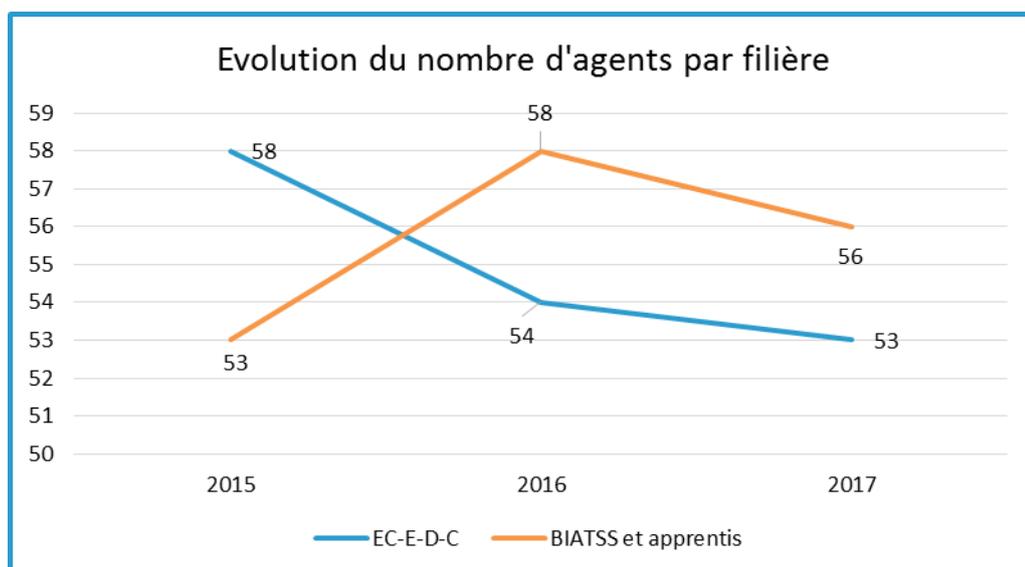


Figure 9 : Evolution des effectifs physiques en % entre 2015 et 2017

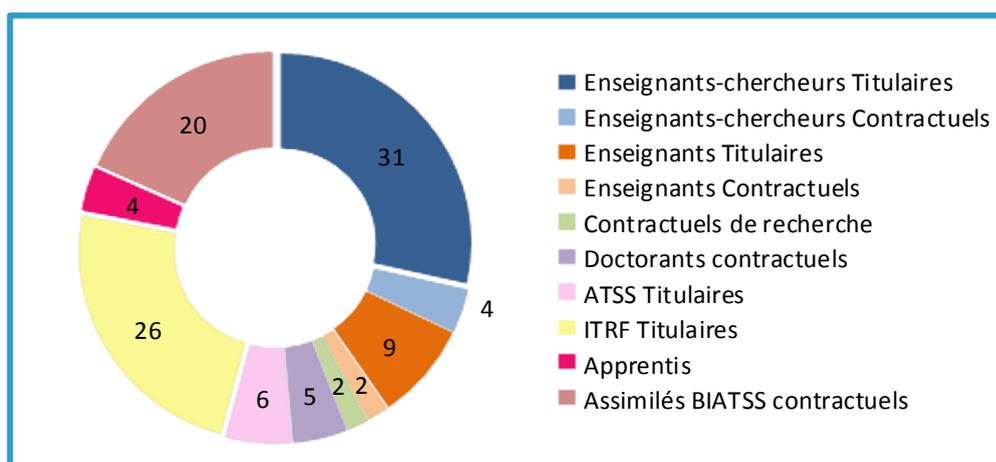


Figure 10 : Répartition des effectifs par filière et par statut au 31/12/2017

Au 31 décembre 2017, l'effectif des personnels de Supméca atteint **109 agents**, parmi lesquels :

- **48.6%** d'enseignants-chercheurs, d'enseignants, de doctorants contractuels et de contractuels de recherche ;
- **51.4%** de BIATSS et assimilés (dont apprentis).

On note une très légère baisse des effectifs par rapport à l'année précédente : -3 agents.

En 2016, les personnels BIATSS et assimilés étaient plus nombreux que les personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche : en 2017, l'écart diminue.

Parmi les 109 agents de Supméca, la part des agents contractuels est plus élevée chez les personnels BIATSS et assimilés que chez les personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche.



Figure 11 : Répartition Homme/Femme à Supméca au 31/12/2017

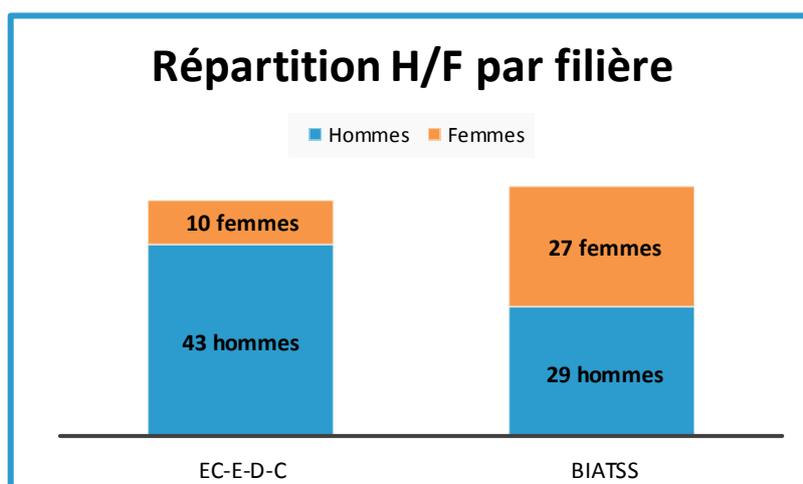


Figure 12 : Répartition Homme/Femme par filière au 31/12/2017

La répartition hommes/femmes est similaire à celle de l'année passée. Les hommes restent majoritaires à Supméca et sont beaucoup plus représentés chez les personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche.

Notons, qu'en plus des 109 agents en position d'activité à Supméca au 31/12/2017, il y a **6 personnes en disponibilité** (situation du fonctionnaire qui cesse d'exercer son activité professionnelle pendant une certaine période), **2 personnes en détachement sortant** (situation du fonctionnaire qui se trouve placé dans un corps ou cadre d'emplois différent de son corps ou cadre d'emplois d'origine) et **1 personne en congé de mobilité** (situation de l'agent contractuel en CDI placé en dehors de son administration). Les postes libérés sont réutilisés pour remplacer les personnels sortants.

Motif du changement de position	Total
Disponibilité	6
Détachement sortant	2
Congé pour mobilité	1
Total général	9

Tableau 7 : Position (hors Supméca) des agents au 31/12/2017

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

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

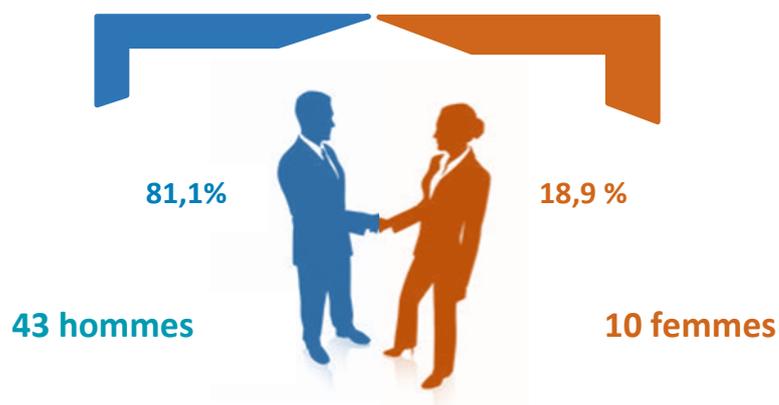


Figure 13 : Répartition Homme/Femme des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels à Supméca au 31/12/2017

Corps	Dont titulaires		Dont contractuels		Effectifs	ETP 2017	ETP 2016	Variations ETP 2016/2017
	H	F	H	F				
PU	10	0	0	0	10	10	9	+1
MCF	16	5	2	1	24	23,5	22	+1,5
PAST	0	0	1	0	1	0,5	0,5	-
PRAG	5	2	1	1	9	8,5	10	-1,5
PLP	1	0	0	0	1	1	0	+1
Prof ENSAM	1	0	0	0	1	1	1	-
Doctorants contractuels	0	0	4	1	5	5	6	-1
Contractuels de recherche	0	0	2	0	2	2	4	-2
TOTAL	33	7	10	3	53	51,5	52,5	-1

Tableau 8 : Répartition des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche au 31/12/2017

6 enseignants sont contractuels en 2017 :

- 3 CDD d'enseignant-chercheur,
- 1 CDD de 3 ans renouvelable en qualité de Professeur Associé à mi-temps,
- 2 contrats d'enseignants dont un en CDD à mi-temps et un en CDI.

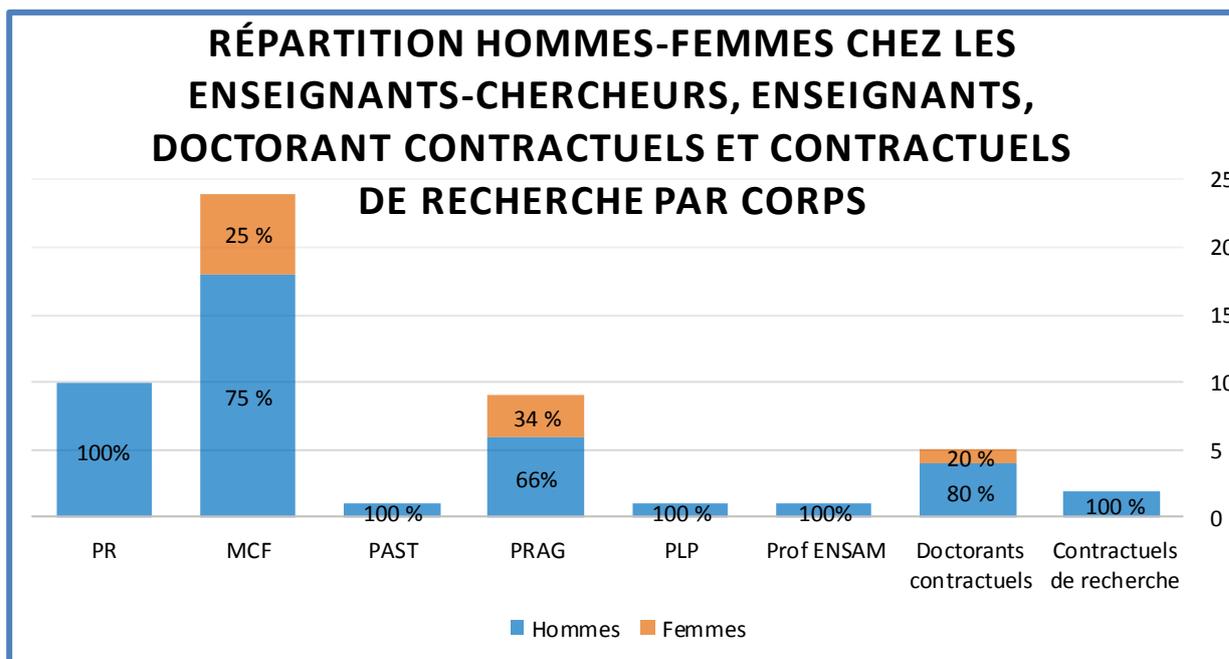


Figure 14 : Répartition Homme/Femme des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche par corps au 31/12/2017

Les femmes sont minoritaires chez les personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche : elles ne représentent que 18,9% de l'effectif total. Elles sont représentées dans les corps suivants : MCF, PRAG et doctorants contractuels (figure 9).

Le corps des MCF est le plus représenté dans la filière des enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche (45.3 %) (cf tableau 8)

Les agents fonctionnaires (titulaires + stagiaires) sont plus nombreux que les agents contractuels : 40 agents fonctionnaires (75%) contre 13 agents contractuels (25 %).

Enfin, les effectifs des enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche n'ont pas connu beaucoup de variation entre l'année 2016 et 2017 (tableau 8).

Les sections CNU ne concernent que les agents titulaires.

Sections CNU	Nombre d'enseignants-chercheurs	
	MCF	PU
Mathématiques appliquées (section 26)	1	0
Mécanique, génie mécanique (section 60)	14	7
Informatique, automatique, traitement du signal (section 61)	6	3

Tableau 9 : Répartition des effectifs des enseignants-chercheurs par section CNU au 31/12/2017

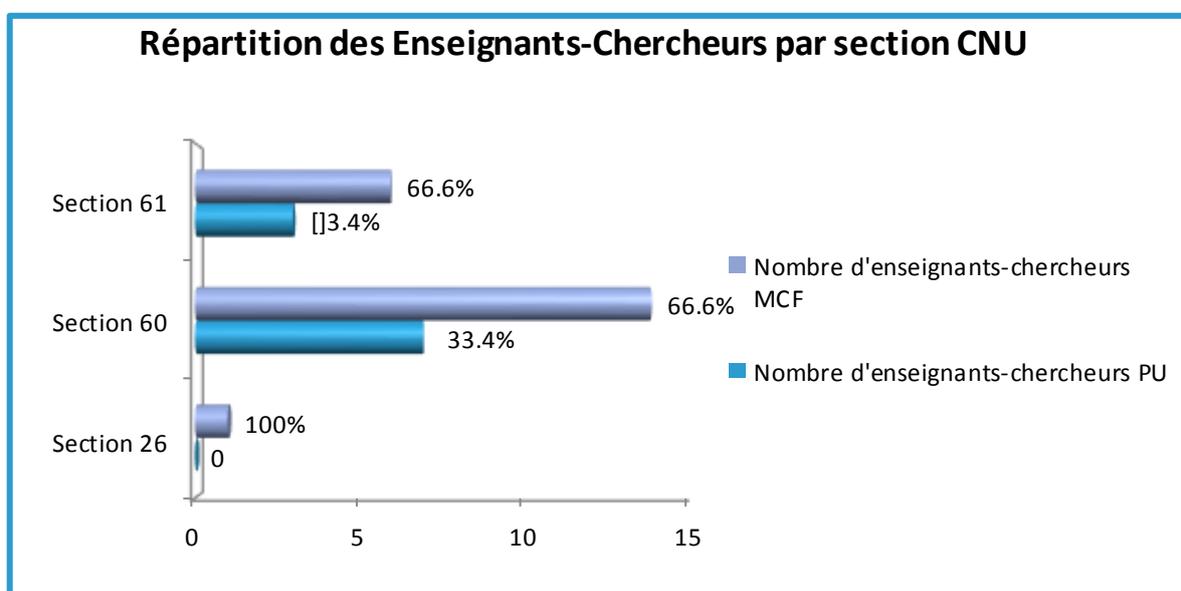


Figure 15 : Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par section CNU

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

2.3. LES EFFECTIFS DES PERSONNELS BIATSS ET ASSIMILES

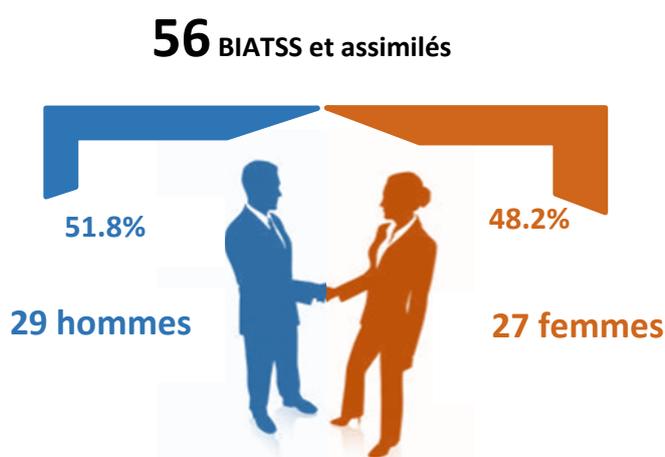


Figure 16 : Répartition Homme/Femme des effectifs BIATSS et assimilés à Supméca au 31/12/2017

Filière	Corps	Dont titulaires		Dont contractuels		Effectifs	ETP 2017	ETP 2016	Variations ETP 2016/2017
		H	F	H	F				
ATSS	AC	1	0	0	0	1	0,2	0,2	-
	DGS	0	1	0	0	1	1	1	-
	SAENES	1	1	0	0	2	2	2	-
	ADJAENES	0	3	0	0	3	3	3	-
ITRF	IGR	1	2	1	1	5	5	5	-
	IGE	4	1	6	4	15	15	18,8	-3,8
	ASI	5	1	0	1	7	7	6	+1
	TCH	3	2	2	1	8	8	7	+1
	ATRF	3	3	1	3	10	9,3	10,4	-1,1
Apprentis		0	0	1	3	4	4	3	-1
	TOTAL	18	14	11	13	56	54,5	56,4	-3,9

Tableau 10 : Répartition des effectifs BIATSS et assimilés et apprentis au 31/12/2017

La répartition des femmes et des hommes BIATSS et assimilés et des apprentis apparaît plus homogène que celle des enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche. En effet, les hommes représentent 51,8% des personnels BIATSS et assimilés, contre 48,2% de femmes (figure 11)

Le corps des IGE est le plus représenté chez les personnels BIATSS (26.8%).

Les agents fonctionnaires (titulaires + stagiaires) sont plus nombreux que les agents contractuels : 32 agents fonctionnaires (57.1%) contre 24 agents contractuels (42.9%).

Tout comme les effectifs des enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche, ceux des personnels BIATSS et assimilés ont connu une faible variation entre l'année 2016 et 2017. La filière ATSS n'a connu aucune variation entre 2016 et 2017.

Nous présentons dans la figure ci-dessous la répartition des personnels ATSS et ITRF, titulaires et contractuels (hors apprentis) en fonction des catégories.

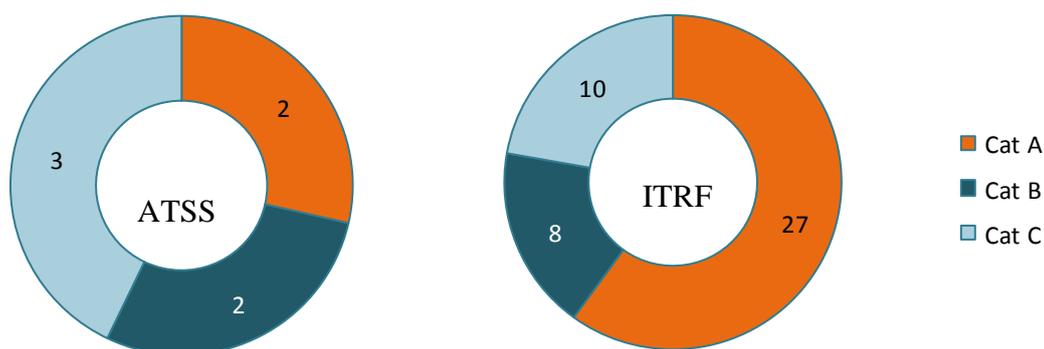


Figure 17 : Répartition des effectifs BIATSS et assimilés par catégorie hiérarchique en 2017 (hors apprentis)

La majorité du personnel est composée d'agents de catégorie A (29 agents soit 56% des effectifs BIATSS). Il s'agit de personnes chargées de fonctions d'études, d'encadrement, de conception et de direction.

La catégorie B représente 19% (10 agents) de la population BIATSS. C'est elle qui assure les fonctions d'application et de mise en œuvre des procédures.

La catégorie C représente 25% des personnels BIATSS, avec 13 agents. La catégorie C correspond aux fonctions d'exécution.

Parmi l'ensemble des agents BIATSS, le nombre d'agents ITRF reste le plus important (87%).



Zoom sur les agents fonctionnaires BIATSS

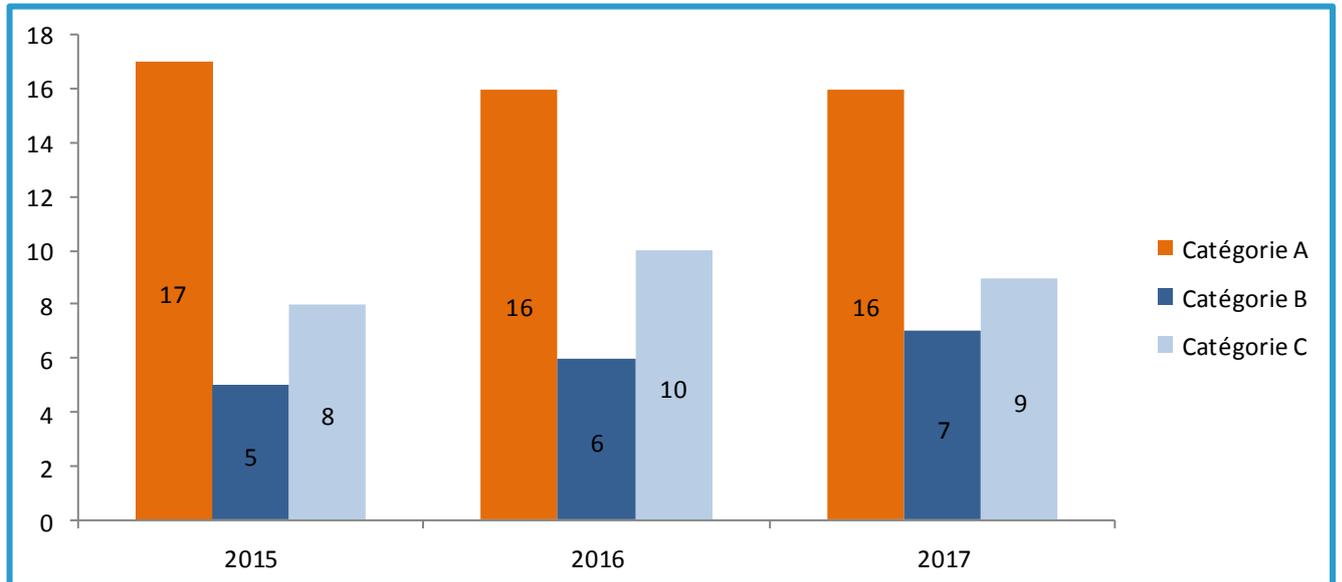


Figure 18 : Evolution des effectifs fonctionnaires BIATSS par catégorie entre 2015 et 2017

La situation des effectifs fonctionnaires BIATSS est restée quasiment identique entre 2015 et 2017 (figure 13).

La majorité des fonctionnaires BIATSS appartient à la catégorie A. Les agents fonctionnaires de catégorie A représentent 50% des effectifs fonctionnaires BIATSS. Le nombre d'agents dans la catégorie A est resté stable entre 2016 et 2017.

La catégorie B est celle qui compte le moins d'agents fonctionnaires BIATSS : 7 agents sont comptabilisés au 31/12/2017 contre 6 agents au 31/12/2016.

La catégorie C, représente, avec 9 agents, 28% des effectifs fonctionnaires BIATSS.

Catégorie	Effectif	Hommes	Femmes
A	16	11	5
B	7	4	3
C	9	3	6
TOTAL	32	18	14

Tableau 11 : Répartition Homme/Femme des effectifs fonctionnaires BIATSS par catégorie statutaire au 31/12/2017

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 les catégories A (68%) et B (57%). Toutefois, les femmes fonctionnaires BIATSS sont plus nombreuses en catégorie C (67%).

Sur la totalité des agents fonctionnaires BIATSS, les hommes sont plus nombreux (56%) que les femmes (44%).



Zoom sur les agents contractuels assimilés BIATSS (hors apprentis)

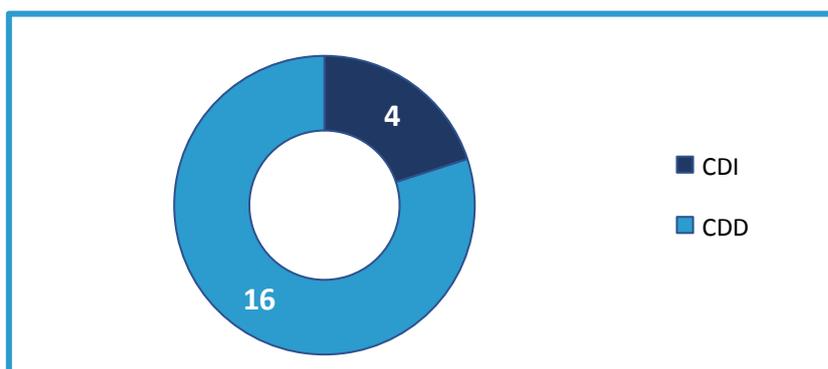


Figure 19: Répartition des effectifs contractuels assimilés BIATSS au 31/12/2017

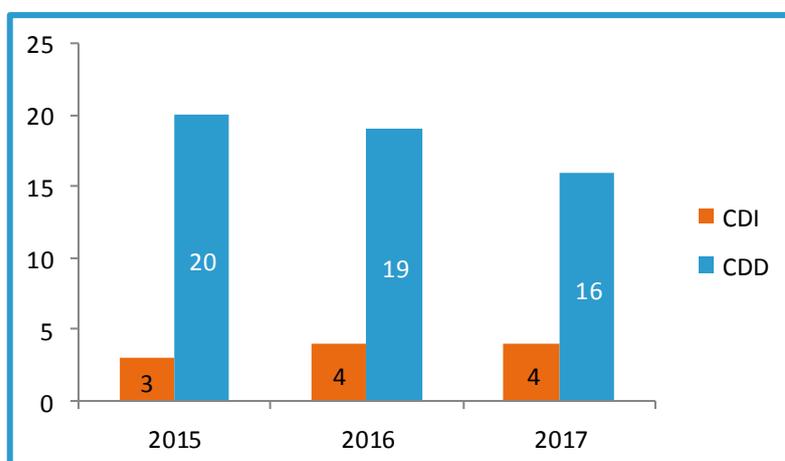


Figure 20 : Evolution des effectifs contractuels assimilés BIATSS entre 2015 et 2017

	Effectif 2016				Effectif 2017				Variation ETP 2016-2017
	H	F	Total	ETP	H	F	Total	ETP	
CDI	2	2	4	4	2	2	4	4	-
CDD	8	11	19	18,22	8	8	16	15,3	-2,92
TOTAL	10	13	23	22,22	10	10	20	19,3	-2,92

Tableau 12 : Répartition Homme/Femme et évolution des effectifs assimilés BIATSS par contrat (CDD-CDI) entre 2016 et 2017

La majorité des agents contractuels assimilés BIATSS sont sous contrat à durée déterminée. Au 31/12/2017, nous comptabilisons 16 agents assimilés BIATSS en CDD contre 4 agents en CDI. Le nombre de CDI n'a pas changé entre 2016 et 2017. En revanche, le nombre de CDD chez les personnels assimilés BIATSS a légèrement diminué entre ces deux années.

La proportion d'hommes et de femmes est égale chez les agents assimilés BIATSS contractuels au 31/12/2017 (tableau 12).

2.4. LA REPARTITION GEOGRAPHIQUE PAR DOMICILIATION

Ci-dessous la répartition géographique (zone de résidence) de l'ensemble du personnel de Supméca en 2017 :

Site de Paris			
Département	Effectif	H	F
93	31	22	9
75	20	14	6
92	16	9	7
95	13	5	8
77	8	4	4
91	6	4	2
94	5	5	-
78	2	2	-
Autres	8	7	1
Total	109	72	37

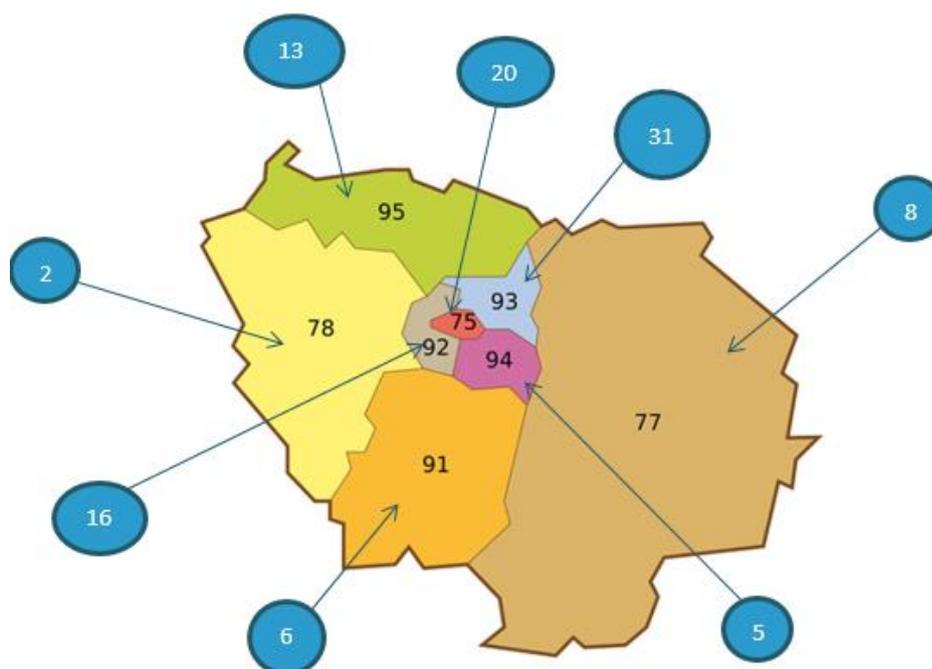


Figure 21 : Zoom de la domiciliation des personnels sur la région Ile de France (en personnes physiques)

Au 31 décembre 2017, 46,8% du personnel habite à Paris et en Seine-Saint-Denis.

2.5. LA PYRAMIDE DES AGES

Dans cette partie, l'âge moyen correspond à la moyenne de l'âge des agents de Supméca. L'âge médian est l'âge qui divise les agents de Supméca en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune, l'autre moitié est plus âgée.

❖ De l'ensemble du personnel

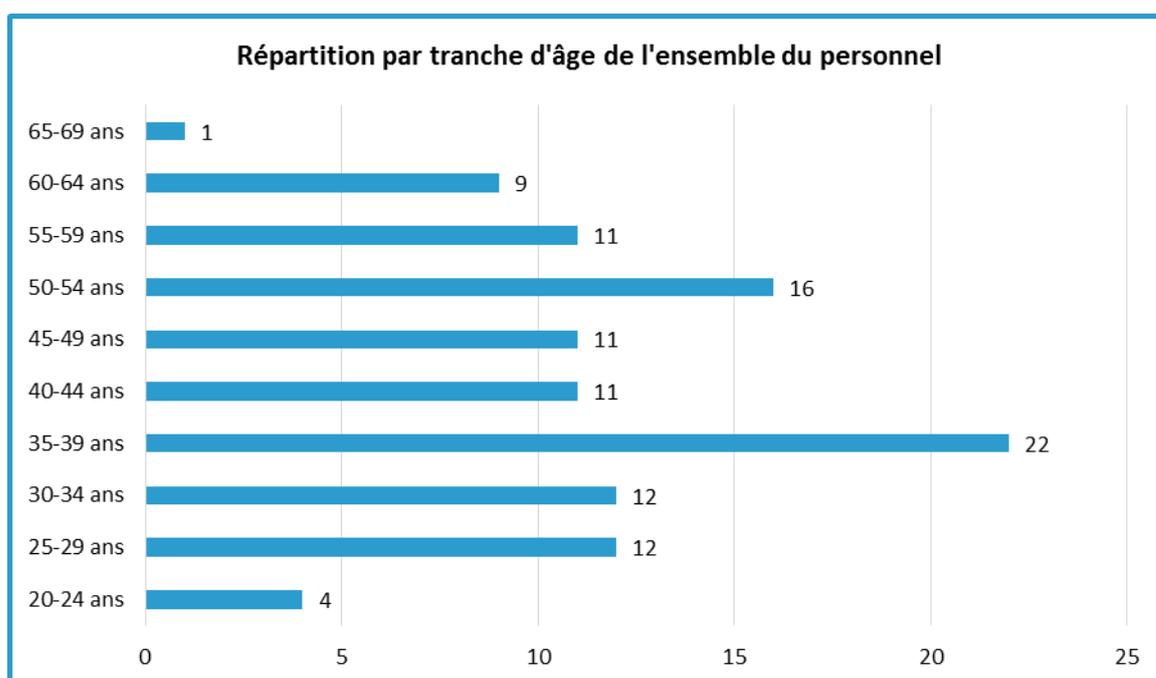


Figure 22 : Répartition par tranche d'âge de l'ensemble du personnel (en personnes physiques) en 2017

	2016				2017			
	E-C, E, C, D		BIATSS		E-C, E, C, D		BIATSS	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Nb pers.	45	9	27	28	43	10	29	27
Age mini	25	30	24	24	26	25	20	20
Age maxi	63	64	64	61	64	50	65	62
moyen	44	40	43	41	45	38	43	41
médiane	45	37	39	40	46	38	41	42

Tableau 13 : Âge moyen et médian de l'ensemble du personnel au 31/12/2017 (en personnes physiques)

Sur l'ensemble du personnel, l'âge moyen est de 44 ans et l'âge médian est de 42 ans. La tranche des 35-39 ans est celle qui regroupe le plus d'agents (20% de l'effectif total).

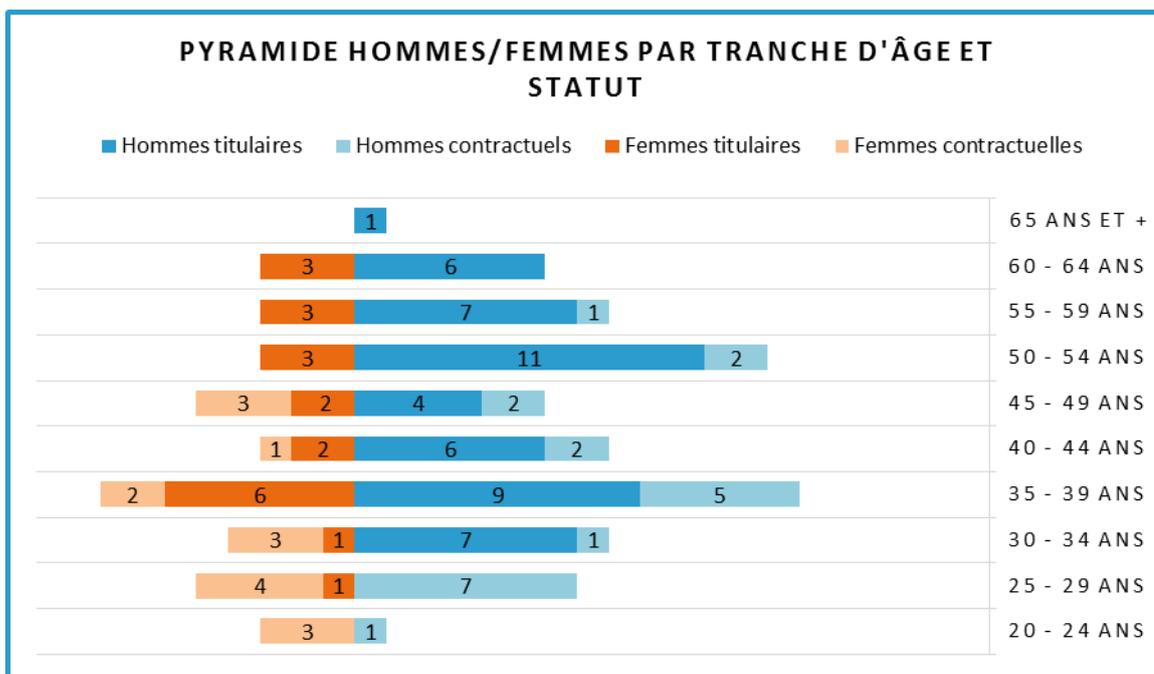


Figure 23 : Répartition Homme/Femme par tranche d'âge et par statut (en personnes physique) en 2017



Zoom sur les personnels enseignants-Chercheurs, enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels

Corps	Effectifs	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
PR	10	56	55	51	64
MCF	24	40	38,5	28	55
PAST	1	58			
PRAG	9	45	42	34	61
PLP	1	33			
Prof ENSAM	1	53			
Doctorants contractuels	5	26	27	25	27
Contractuels de recherche	2	45	45	38	52
TOTAL	53	43	43	25	64

Tableau 14 : Age moyen et médian des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels (en personnes physiques) en 2017

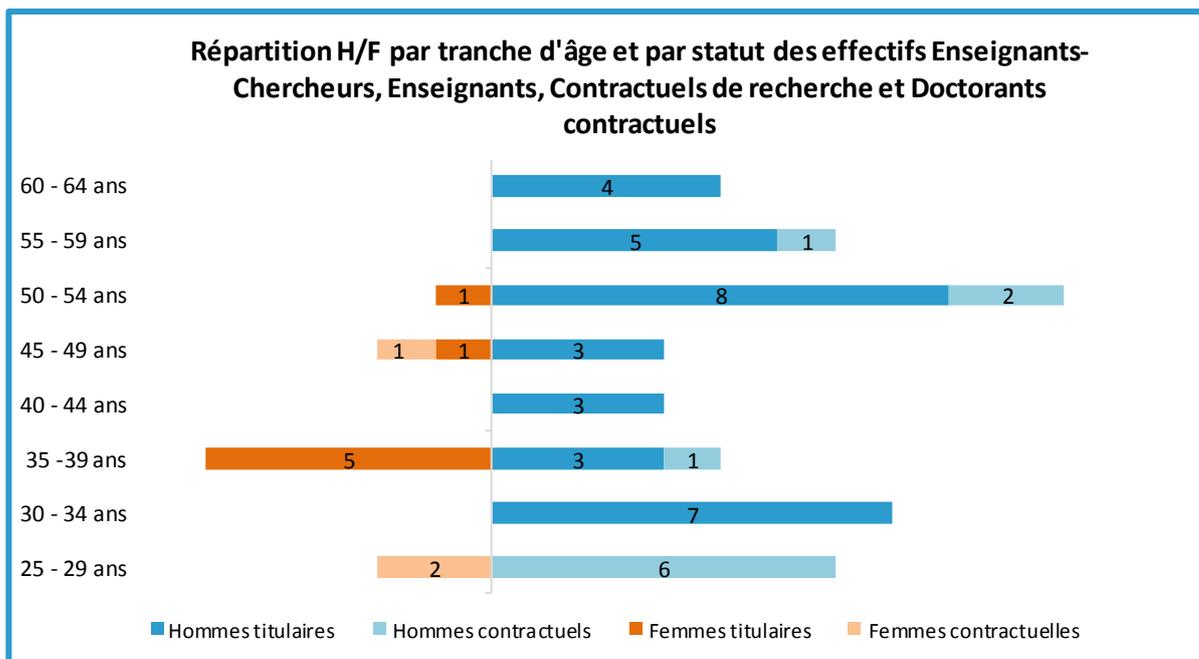


Figure 24 : Répartition Homme/Femme par tranche d'âge et par statut des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels (en personnes physiques) en 2017

Chez les personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche, l'âge moyen et l'âge médian sont de 43 ans.

La prise en compte des doctorants contractuels et contractuels de recherche diminue l'âge moyen des personnels de la filière de 2 ans.

La moitié des hommes enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche a moins de 46 ans.

La moitié des femmes enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche a moins de 38 ans.



Zoom sur les personnels BIATSS et assimilés

Corps	Effectifs	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
AC	1	48			
DGS	1	58			
SAENES	2	55,5	55,5	55	56
ADJAENES	3	56	54	52	62
IGR	5	41	40	38	49
IGE	15	37	37	25	60
ASI	7	44	40	33	65
TCH RF	8	42	40	28	63
ATRF	10	49	50	25	62
Apprentis	4	22	21	20	24
TOTAL	56	44	41	25	65

Tableau 15 : Age moyen et médian des effectifs BIATSS et assimilés (en personnes physiques)

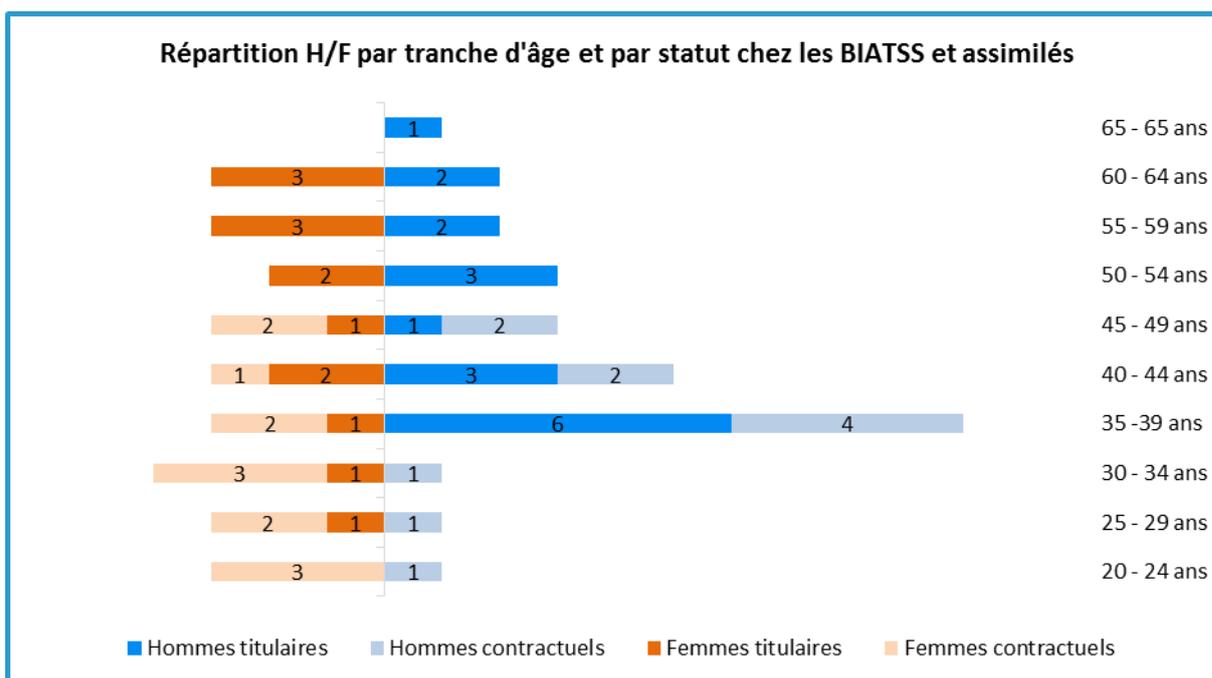


Figure 25 : Répartition Homme/Femme par tranche d'âge et par statut chez les BIATSS et assimilés en 2017

Type de population	Corps	Effectif	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
BIATSS fonctionnaires	Catégorie A	16	44	40	33	65
	Catégorie B	7	47	50	28	63
	Catégorie C	9	55	54	49	62

Tableau 16 : Age moyen et médian des effectifs titulaires BIATSS par catégorie statutaire

Type de population	Effectif 2017	ETP 2017	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
CDI	4	4	41	39	36	49
CDD	16	15,3	36	37	25	48
Apprentis	4	4	22	21	20	24

Tableau 17 : Age moyen et médian des effectifs contractuels BIATSS et apprentis

Chez les personnels BIATSS et assimilés, l'âge moyen est de 44 ans et l'âge médian de 41 ans. La moitié des hommes BIATSS et assimilés a moins de 41 ans. La moitié des femmes BIATSS et assimilés a moins de 42 ans.

2.6. 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.

En 2017, nous comptabilisons **4** apprentis dont deux ont été recrutés en septembre 2017 pour un contrat d'un an.

- **1 Apprenti en informatique** : depuis 2016 – contrat de 2 ans – préparation d'un titre RNCP niveau II
- **1 Apprenti contrôle de gestion** : depuis 2016 – contrat de 2 ans – préparation d'un master
- **1 Apprenti Communication** : depuis 2017 – contrat d'1 an – préparation d'un DUT
- **1 Apprenti Qualité** : depuis 2017 – contrat d'1 an – préparation d'une licence professionnelle

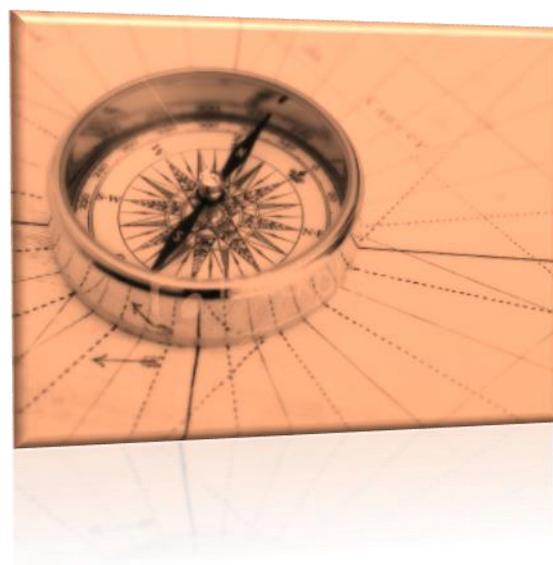
LA CARRIERE

- 1. La mobilité des personnels.....** p. 32
 - 1.1 Les arrivées.....** p. 33
 - 1.2 Les sorties.....** p. 35
 - 1.3 Les départs en retraite.....** p. 36

- 2. Les avancements.....** p. 37
 - 2.1 Les avancements de corps.....** p. 37
 - 2.2 Les avancements de grade.....** p. 38

- 3. Les concours et titularisation....** p. 39
 - 3.1 Les concours.....** p. 39
 - 3.2 Les titularisations.....** p. 40

- 4. La durée d'activité à Supméca.** p. 41



La mobilité des personnels



Figure 26 : Arrivées/Départs à Supméca au cours de l'année 2017

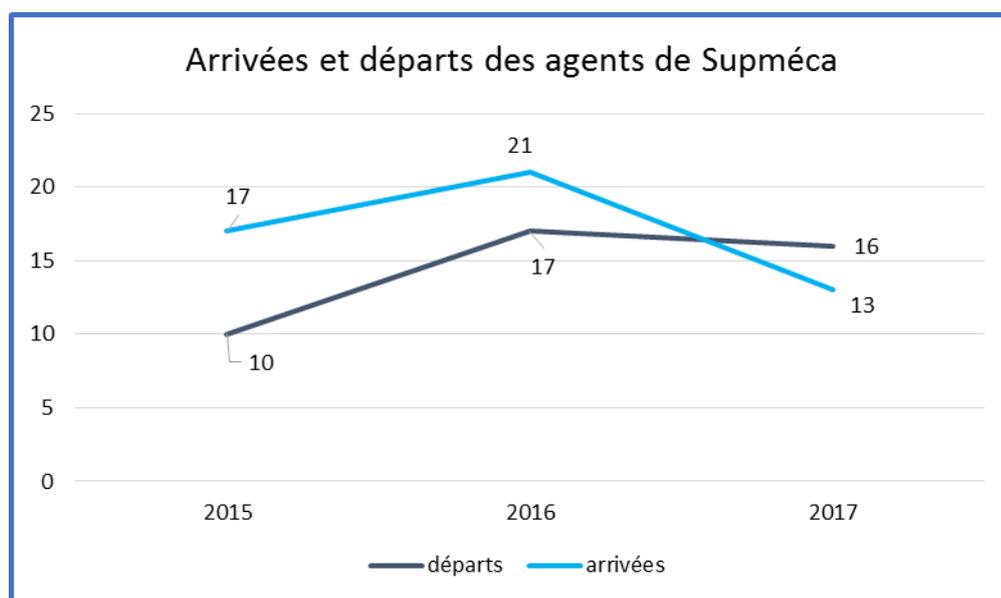


Figure 27 : Nombres d'arrivées et de départs au cours des 3 dernières années à Supméca

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

Le taux de rotation fait référence à la rotation du personnel, au mouvement (entrées-sorties) des agents à Supméca. L'effectif total est égal à 105 (hors apprentis) en 2017.

Taux de sortie : 15.2% = *nombre de sorties/l'effectif total*

Taux d'entrée : 12.4% = *nombre d'entrées/l'effectif total*

Taux de rotation : 13.8% = *((somme du nombre de sorties et d'entrées sur l'année 2017/2)/l'effectif total)*

Le taux de rotation a diminué en 2017 (-1.2%). Ce phénomène s'explique par le renouvellement des contrats CDD, la transformation des CDD en CDI (2 en 2017) et la titularisation d'agents contractuels (2 en 2017).

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 recruté à Supméca : les concours BIATSS et Enseignants pourvus par des personnels de Supméca (endo-recrutement) ne sont donc pas pris en compte (Voir chapitre 3.1 sur les concours).

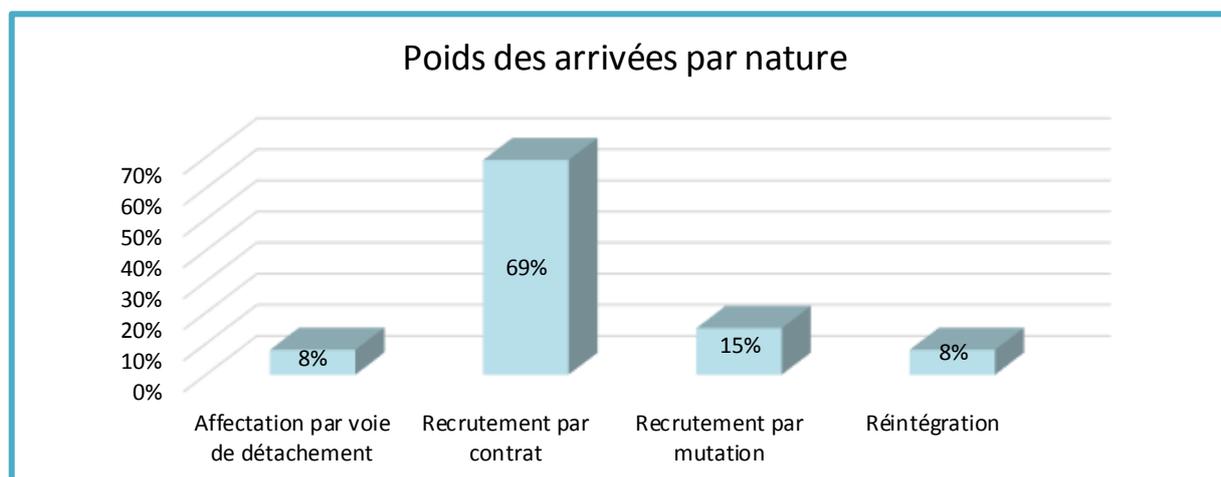


Figure 28 : Poids des arrivées par nature au cours de l'année 2017

		Personnels EC- E - D -C		Personnels BIATSS et assimilés	
		H	F	H	F
	Affectation par voie de détachement	0	0	1	0
Entrées	Recrutements par contrat	3	3	2	1
	Recrutement par mutation	1	0	0	1
	Recrutement par voie de concours internes, externes, réservés <i>* agent affecté à Supméca pour la 1^{ère} fois</i>	0	0	0	0
	Réintégration au terme d'une mise à disposition, d'une disponibilité, d'un détachement.	0	0	0	1
	TOTAUX	4	3	3	3

Tableau 18 : Nombre d'arrivées par filière et par sexe au cours de l'année 2017

Corps	2015	2016	2017
PR			
MCF	2	1	3
PAST			
PRAG	4	1	2
PLP			1
Prof ENSAM			
Doctorants contractuels	3	1	1
Contractuels de recherche	2	2	
TOTAL	11	5	7

Tableau 19 : Nombre d'arrivées par corps chez les personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche entre 2015 et 2017

Corps	2015	2016	2017
AC			
AAE			
SAENES			
ADJAENES			1
IGR		1	1
IGE		7	1
ASI		1	1
TCH	4	2	1
ATRF	1	3	1
TOTAL	5	14	6

Tableau 20 : Nombre d'arrivées par corps chez les BIATSS et assimilés entre 2015 et 2017

1.2. LES SORTIES

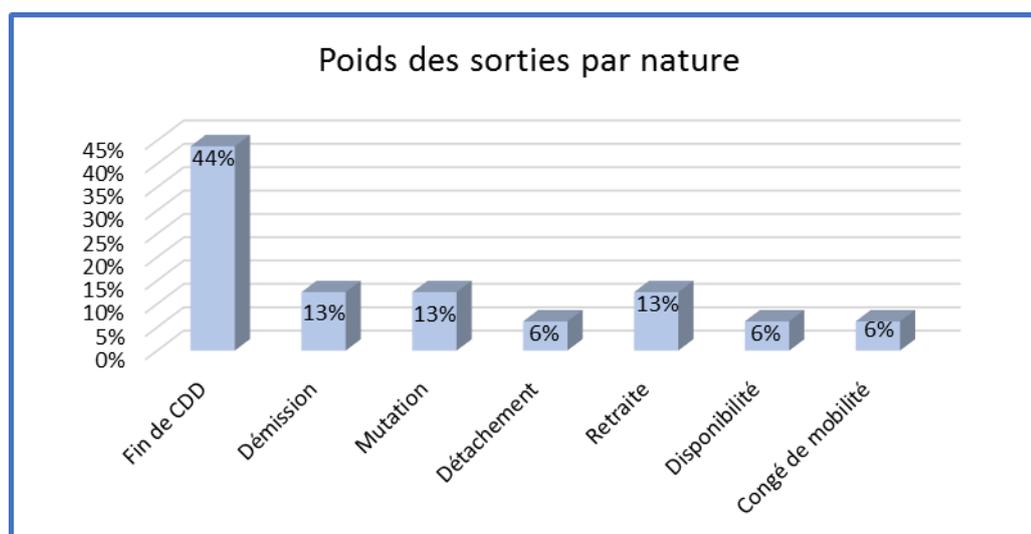


Figure 29 : Poids des sorties par nature au cours de l'année 2017

		Personnels EC-E-D-C		Personnel BIATSS	
		H	F	H	F
Sorties	Fin de CDD	4	1		2
	Démission				2
	Mutation dans un autre établissement	1		1	
	Détachement				1
	Retraite	1	1		
	Disponibilité				1
	Congé de mobilité			1	
	TOTAUX	6	2	2	6

Tableau 21 : Nombre de sorties par filière et par sexe au cours de l'année 2017

Corps	2015	2016	2017
PR			
MCF		2	1
PAST			
PRAG			2
PLP			
Prof ENSAM			
ATER	1		
Doctorants contractuels		1	2
Contractuels de recherche	2	3	1
EC/Enseignant contractuel			2
TOTAL	3	6	8

Tableau 22 : Nombre de sorties par corps chez les personnels EC, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche entre 2015 et 2017

Corps	2015	2016	2017
AC			
AAE			
SAENES			
ADJAENES			
IGR		1	
IGE	2	4	6
ASI		1	
TCH	2		1
ATRF	2		1
TOTAL	6	6	8

Tableau 23 : Nombre de sorties par corps chez les BIATSS entre 2015 et 2017

1.3. LES DEPARTS EN RETRAITE

En 2017, l'âge moyen de départ en retraite est de 64 ans. **2** départs en retraite ont été enregistrés :

- 1 PRAG fonctionnaire titulaire
- 1 enseignant contractuel

	2018	2019	2020	2021
	60 ans – >65 ans			
Enseignants chercheurs	4	3	3	3
Enseignants	1	1	1	2
TOTAL	5	4	4	5

Tableau 24 : Nombre de personnels enseignants-chercheurs et enseignants fonctionnaires atteignant un âge entre 60 et 65 ans au cours des quatre prochaines années

	2018	2019	2020	2021
	60 ans – >65 ans			
ATSS	1	1	2	2
ITRF	4	4	4	2
TOTAL	5	5	6	4

Tableau 25 : Nombre de personnels BIATSS fonctionnaires atteignant un âge entre 60 et 65 ans 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.

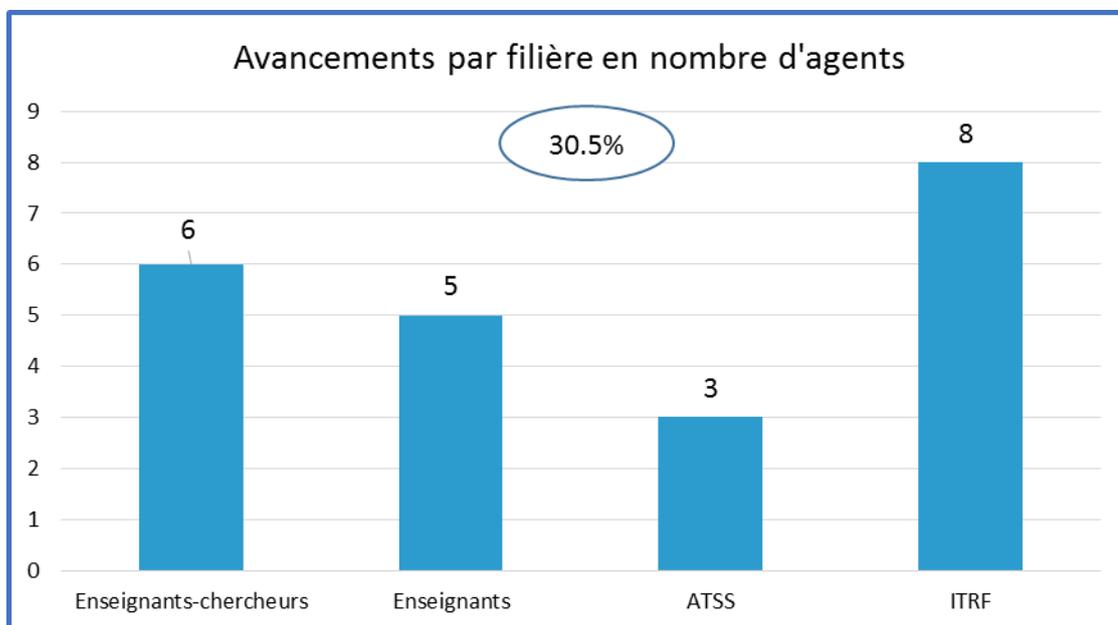


Figure 30 : Avancements par filière en nombre d'agents fonctionnaires durant l'année 2017

- ➔ **30,5%** des agents fonctionnaires (22 agents sur 72 agents fonctionnaires au 31/12/17) ont bénéficié d'une évolution de carrière (avancement de grade et/ou avancement d'échelon):
- **2 agents** ont bénéficié d'un **avancement de grade**
 - **20 agents** ont bénéficié d'un **avancement d'échelon**

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 ATSS et ITRF promus en 2017 : 0**

	Liste d'aptitude des personnels ATSS et ITRF				
	Nombre promouvables	Effectif total	Nombre de candidatures	Nombre de promus	% promus / promouvables
SAENES	2	3	0	0	0%
AAE	2	2	0	0	0%
TCH RF	5	7	1	0	0%
ASI	2	4	1	0	0%
IGE	3	5	0	0	0%
IGR	3	7	1	0	0%

Tableau 26 : Avancement de corps chez les personnels ATSS et ITRF

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 enseignants-chercheurs et enseignants promus en 2017 : 1

Tableau d'avancement des personnels enseignants-chercheurs et enseignants				
	Nombre de promouvables	Effectif total	Nombre de promus	% promus / promouvables
PU 1ère classe	5	6	0	0%
PU classe exceptionnelle	1	1	0	0%
MCF hors classe	5	18	0	0%
PRAG classe exceptionnelle	2	2	1	50%
PRAG hors classe	3	5	0	0%
Prof ENSAM hors classe	1	1	0	0%

Tableau 27 : Avancement de grade chez les personnels enseignants-chercheurs et enseignants

➤ Personnels ATSS et ITRF promus en 2017 : 1

Tableau d'avancement des personnels ATSS et ITRF					
	Nombre promouvables	Effectif total	Nombre de candidatures	Nombre de promus	% promus / promouvables
ADJAENES P1	0	2	0	0	0%
ADJAENES P2	1	1	0	0	0%
SAENES CS	2	2	2	0	0%
ATRF P 2C	2	2	0	0	0%
TCH CS	1	4	0	0	0%
IGE 1C	0	6	0	0	0%
IGR 1C	0	2	0	0	0%
IGR HC	1	1	1	1	100%

Tableau 28 : Avancement de grade chez les personnels ATSS et ITRF

Les concours et titularisations

3.1. LES CONCOURS

En 2017, **6 postes** ont été ouverts aux concours (contre 4 en 2016) :

- 3 postes chez les enseignants-chercheurs
- 2 postes chez les enseignants
- 1 poste chez les ITRF

66,6% des postes ouverts aux concours (soit 4 postes) ont été pourvus par des agents de Supméca (endo-recrutements).

➤ Personnels enseignants-chercheurs, enseignants : 5

	2017			
	Lauréat Agents externes	Lauréat Agents Internes	Infructueux	Total
PU	0	1	-	1
MCF	-	2	-	2
PRAG - PLP	1	-	1	2
Nombre de postes ouverts	5			

Tableau 29: Accession aux postes mis au concours par corps pour les enseignants-chercheurs, enseignants

➤ Personnels BIATSS : 1

	2017	
	Concours Externe	Concours Interne
TCHNICIEN RF (nombre de postes ouverts)		1
Agent contractuel de Supméca		
Agent titulaire de Supméca		1
Agent contractuel hors Supméca		
Agent titulaire hors Supméca		
Infructueux		
TOTAL		1

Tableau 30 : Accession aux postes mis au concours par corps pour les personnels BIATSS

3.2. LES TITULARISATIONS

	H	F	Total
MCF	1	-	1
TCH	-	1	1
ATRF	1	-	1
TOTAL TITULARISATIONS	2	1	3

Tableau 31 : Titularisations BIATSS et enseignants, enseignants-chercheurs en 2017

La totalité des agents ayant réussi un concours en 2016 et étant stagiaires durant cette même année, ont été titularisés en 2017.

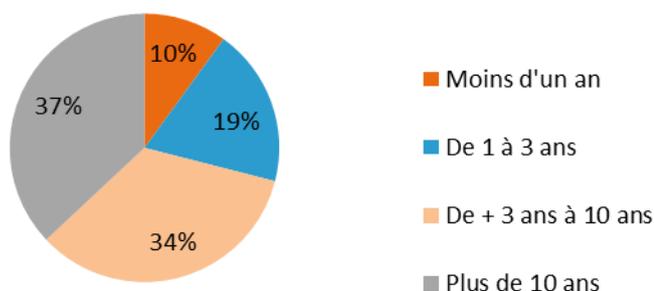
La durée d'activité à Supméca

La durée d'activité à Supméca s'observe au 31/12/2017. Sont comptabilisés tous les agents en poste au 31/12/2017 (hors apprentis), soit 105 agents.

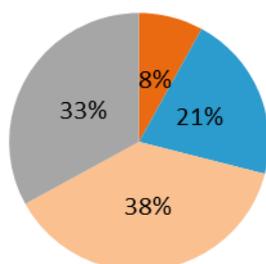
	Moins de 1 an	De 1 an à 3 ans	+ de 3 ans à 10 ans	+ de 10 ans	TOTAL
EC/E/C/D	6	9	16	22	53
BIATSS et assimilés	4	11	20	17	52
TOTAL	10	20	36	39	105

Tableau 32 : Durée d'activité à Supméca des personnels présents au 31/12/2017 (en personnes physiques)

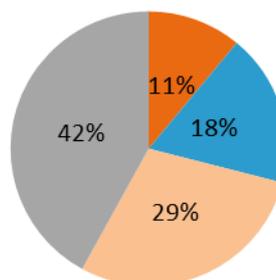
Figure 31: Durée d'activité de l'effectif total



Chez les BIATSS



Chez les E-C / E / C / D



Sur 105 agents recensés au 31 décembre 2017, 8% sont arrivés dans l'année sur leur poste actuel, et 20% sont présents depuis au moins 1 an et moins de 3 ans. Enfin, 72% sont sur leur poste à Supméca depuis plus de 3 ans (dont 38% depuis plus de 10 ans).

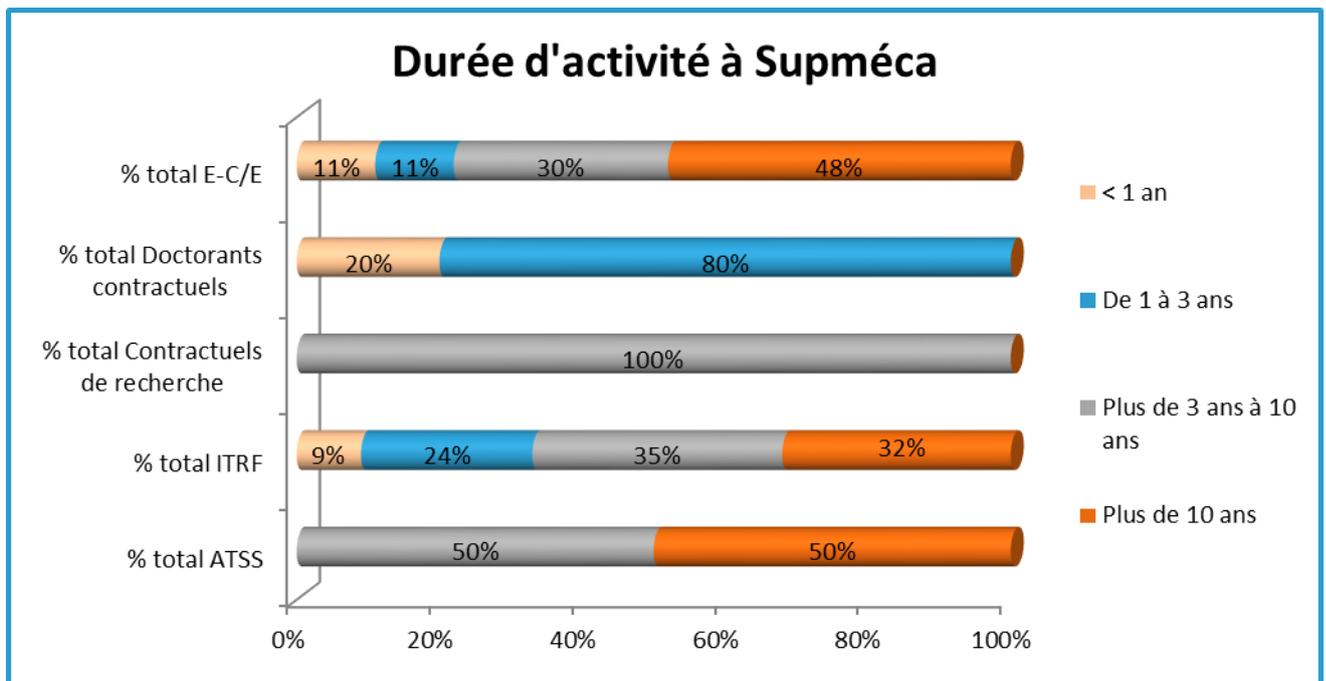


Figure 32 : Répartition de la durée d'activité à Supméca des personnels suivant leur filière

En observant chaque filière indépendamment, la filière des doctorants contractuels est naturellement celle qui a la durée d'activité la plus courte.

Les enseignants, enseignants-chercheurs ont des durées d'activité longues (48% des personnels enseignants, enseignants-chercheurs travaillent à Supméca depuis plus de 10 ans). En effet, ces derniers sont recrutés via un concours sur profil spécifique en enseignement et surtout en recherche, ce qui limite les perspectives de mobilité.

Cette tendance est également vraie chez les personnels BIATSS qui ont des durées d'activité longues (32 % des BIATSS et assimilés travaillent à Supméca depuis plus de 10 ans).

LES REMUNERATIONS

1. La masse salariale	p. 44
1.1 La masse salariale sur le budget de l'état.....	p. 45
1.2 La masse salariale sur ressources propres.....	p. 46
2. Les primes	p. 48
2.1 La répartition globale des primes et indemnités.....	p. 48
2.2 Les primes des enseignants-chercheurs, enseignants et contractuels de recherche....	p. 49
2.3 Les primes et indemnités des BIATSS.....	p. 51
2.4 La Garantie individuelle du pouvoir d'Achat (GIPA)	p. 51
3. Vacances et heures complémentaires	p. 52
3.1 Les vacances et heures complémentaires rémunérées en 2017.....	p. 52



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 de son personnel.

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

Masse salariale totale 2017 (*Etat + ressources propres*)
7 914 745.99€

		2015	2016	2017	Variation 2016-2017 <small>(arrondi à 2 chiffres après la virgule)</small>
Etat	EC - enseignants	3 343 235,38	3 593 158,48	3 793 143,70	+5,57%
	BIATSS	2 346 646,89	2 334 531,16	2 479 877,07	+6,23%
Total Etat		5 689 882,27	5 927 689,64	6 273 020,77	+5,83%
Ressources propres (RP)		1 549 044,17	1 617 517,09	1 641 725,22	+1,5%
Total Etat + RP		7 238 926,44	7 545 206,73	7 914 745,99	+4,90%

Tableau 33: Tableau de répartition des dépenses budget Etat / budget ressources propres entre 2015 et 2017

Le total de la masse salariale a augmenté de 4.9% entre 2016 et 2017 en raison de l'augmentation (+5.83%) de la masse salariale Etat et de l'augmentation de la masse salariale issue des ressources propres (+1.5%).

1.1. LA MASSE SALARIALE SUR LE BUDGET DE L'ETAT (DOTATION DE L'ETAT)

Total masse salariale Etat : 6 273 020.77 €

- Enseignants-chercheurs, enseignants (titulaires et contractuels) : 3 793 143.70 € (3 593 158,48€ en 2016)
- BIATSS (titulaires et contractuels) : 2 479 877.07 € (2 334 531,16 € en 2015)

Types de dépenses	EC/E					BIATSS				
	Femmes		Hommes		% EC / E	Femmes % femmes		Hommes % hommes		% BIATSS
	Montant	%	Montant	%		Montant	%	Montant	%	
Rémunérations brutes	309 465 €	9,61%	1 630 714€	50,66%	60,27%	629 286 €	19,55%	649 736 €	20 ,18%	39,73%
Indemnités et primes (IR / SFT / primes statutaire et annuelle)	23 823 €	5,95%	114 731 €	28,63%	34,58%	133 185 €	33,24%	128 982 €	32,19%	65,42%
Cotisations patronales	254 211 €	9,76%	1 460 200€	56,05%	65,81%	414 207 €	15,90%	476 504 €	18,29%	34,19%
Aide au Retour à l'Emploi (ARE)	0 €	0 %	0 €	0%	0%	12 615 €	26,29%	35 362 €	73,71%	100%
TOTAL	587 499 €		3 205 645€			1 189 292€		1 290 585€		

Tableau 34 : Tableau de répartition des dépenses sur le budget de l'Etat entre personnels enseignants et BIATSS en 2017

Types de dépenses	2015	2016	2017	Variation 2016-2017 (arrondi à 2 chiffres après la virgule)
Rémunérations brutes	2 940 261	3 050 531	3 219 201	+5,53%
Indemnités et primes (IR / SFT / NBI / primes statutaire et annuelle)	395 297	403 106	400 720	-0,01%
Cotisations patronales	2 319 521	2 448 281	2 605 122	+6,4%
ARE	34 801	25 771	47 977	+86,16%
TOTAL	5 689 880	5 927 689	6 273 020	+5.82%

Tableau 35: Tableau sur l'évolution de la masse salariale sur le budget de l'Etat par type de dépenses (données arrondies) de 2015 à 2017

Entre 2016 et 2017, la masse salariale Etat a connu une augmentation d'environ **5.83 %** liée au GVT (Glissement Vieillesse Technicité), à la hausse du point d'indice, aux hausses habituelles des cotisations patronales et à la création d'un poste de MCF. Les ARE ont augmenté de 86.16% en raison de la fin de contrat en 2017 de 5 agents rémunérés sur budget Etat.

1.2. LA MASSE SALARIALE SUR RESSOURCES PROPRES

Total masse salariale sur ressources propres : 1 641 725,22 € en 2017
(1 617 517,09 € en 2016)

Types de dépenses	EC / E / C / D		BIATSS / Apprentis	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Rémunérations brutes (<i>personnel contractuel</i>)	13 690,25	201 977,15	112 854,37	193 641,96
heures complémentaires et vacations (personnels de Supméca)	39 781,52	136 024,91	8 611,56	15 058,80
Vacations (personnels extérieurs)	61 874,51	128 560,15		
Indemnités et primes	17 216,08	233 233,53	60 632,39	51 950,27
Formation continue des personnels				2 432,91
Cotisations patronales	34 962,46	137 528,81	53 597,90	95 023,45
TOTAL	167 524,82	837 324,55	235 696,22	358 107,39
	1 004 849,37		593 803,61	
Autres dépenses (médecine de prévention, restauration personnels et étudiants)	43 072,24			

Tableau 36 : Tableau de répartition des dépenses en masse salariale sur les ressources propres en 2017

Types de dépenses	2015	2016	2017	Variation 2016-2017 (arrondi à 2 chiffres après la virgule)
Rémunérations brutes (<i>personnel contractuel</i>)	545 356,00	554 257,00	522 163,73	-5,79%
Heures complémentaires et vacations (personnels de Supméca)	156 101,00	196 828,00	199 476,79	+1,35%
Vacations (personnels extérieurs)	246 426,00	188 931,00	190 434,66	+0,8%
Indemnités et primes	272 841,00	305 297,00	363 032,27	+18,91%
Formation continue des personnels	613,00	1 206,00	2 432,91	+101,73%
Cotisations patronales	327 702,00	334 052,00	321 112,62	-3,87%
Aide au Retour à l'Emploi	0,00	7 417,00	0,00	-100,00%
Autres dépenses (médecine de prévention, restauration personnels et étudiants)		29 455,00	43 072,24	+46,23%
TOTAL	1 549 039,00	1 617 443,00	1 641 725,22	+1,5%

Tableau 37 : Tableau sur l'évolution de la masse salariale ressources propres par type de dépenses (données arrondies) entre 2015 et 2017

Les indemnités et primes ont augmenté de 18.91 % par rapport à 2016 en raison principalement de l'augmentation du nombre de bénéficiaires de la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR), de la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES), de la Prime de Responsabilité Pédagogique (PRP) et des primes sur contrat de recherche (*voir détail chapitre sur le primes 2.2 les primes des enseignants-chercheurs*).

L'augmentation de la masse salariale totale est également due aux nouvelles dépenses en restauration des étudiants (dépense inexistante en 2015 du fait d'un tarif CROUS, partielle en 2016 et complète en 2017).

Pour information, les ARE (Aides au Retour à l'Emploi) ne sont versées que pour les agents contractuels (CDD et CDI) employés au sein de l'établissement sur le budget de l'Etat (sur un emploi budgétaire) : l'Etat est en auto-assurance, ce qui signifie qu'il prend lui-même en charge les ARE.

Pour les autres contractuels rémunérés sur les ressources propres de l'établissement, une convention avec le Pôle Emploi a été signée afin que nos contractuels puissent être rémunérés au titre des ARE directement par le Pôle Emploi. Il n'y a donc plus d'ARE payée sur le budget propre.

Les primes

2.1. LA REPARTITION GLOBALE DES PRIMES ET INDEMNITES (HORS SFT ET INDEMNITE DE RESIDENCE)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Montant global des primes	524 500 €	525 522 €	548 422 €	528 463 €	545 918 €	587 862 €
Ecart (année n-1)		0,2%	4,4%	-3,6%	3,3%	7,7%

Tableau 38 : Evolution du montant global des primes depuis 2012 (données arrondies)

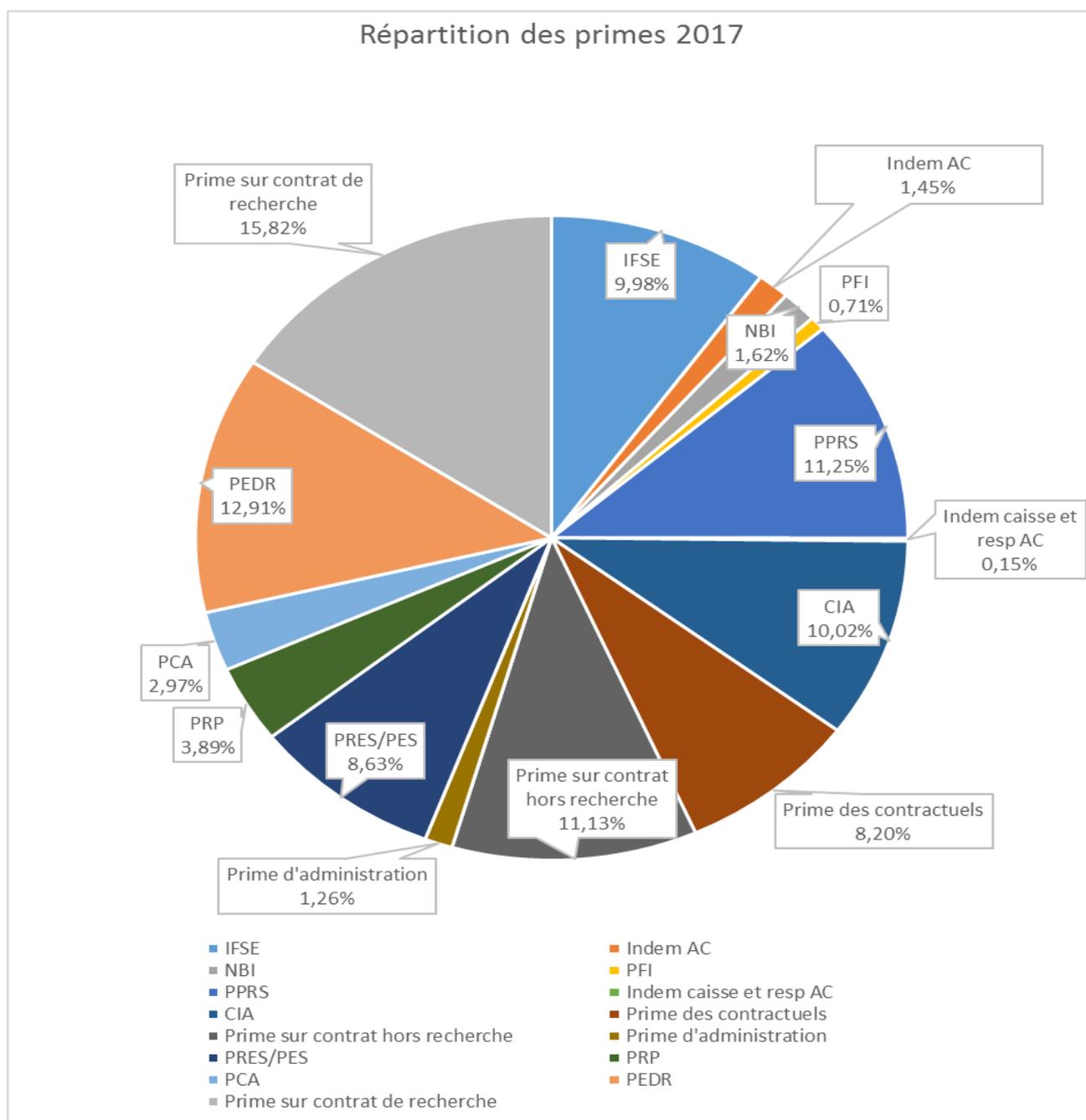


Figure 32 : Répartition des primes en 2017

2.2. LES PRIMES DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS, CONTRACTUELS DE RECHERCHE

	Montant global annuel brut	Nb de bénéficiaires	Montant moyen annuel
2014	102 199,00	16	6 387,43
2015	91 512,00	17	5 383,05
2016	84 734,00	15	5 648,93
2017	93 140,86	28	3 326,45

Tableau 39 : Prime sur contrat de recherche 2017

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

	Montant global annuel brut	Nb de bénéficiaires	Montant moyen annuel
2013-2014	37 964,00	13	2 920,30
2014-2015	24 873,00	10	2 487,30
2015-2016	18 327,00	9	2 036,33
2016-2017	22 879,02	13	1 759,92

Tableau 41 : Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)

2017

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.

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
2014	22 255,00	5	4 451
2015	14 205,00	2	7 102,5
2016	13 070,00	4	3 267,5
2017	17 499,66	5	3 499,93

Tableau 40 : Prime pour charge administrative (PCA) 2017

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

Elle peut être convertie en décharge de service.

	Montant global annuel brut	Nb de bénéficiaires	Montant moyen annuel
2014	46 873,00	11	4 261,18
2015	64 780,00	12	5 398,33
2016	68 709,00	13	5 285,30
2017	76 002,00	14	5 428,71

Tableau 42 : Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) 2017

La PEDR se substitue désormais à la PES.

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

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

	Montant global annuel brut	Nb de bénéficiaires	Montant moyen annuel
2013-2014	54 547,00	52	1 048,98
2014-2015	45 649,00	41	1 113,39
2015-2016	48 554,00	40	1 213,85
2016-2017	50 819,19	42	1 209,98

Tableau 43 : Prime de recherche et d'enseignement supérieur et prime d'enseignement supérieur (PRES/PES) 2017

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

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

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

Elle est versée au prorata du temps de présence et en deux fois (en juin & septembre). Taux annuel 2017 fixé par arrêté à 1 259,98€

	Montant global annuel brut	Nb de bénéficiaires	Montant moyen annuel
2014	7 334,00	1	7 334,00
2015	7 334,00	1	7 334,00
2016	7 334,00	1	7 334,00
2017	7 422,98	1	7 422,98

Tableau 44 : Prime d'administration 2017 (

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

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

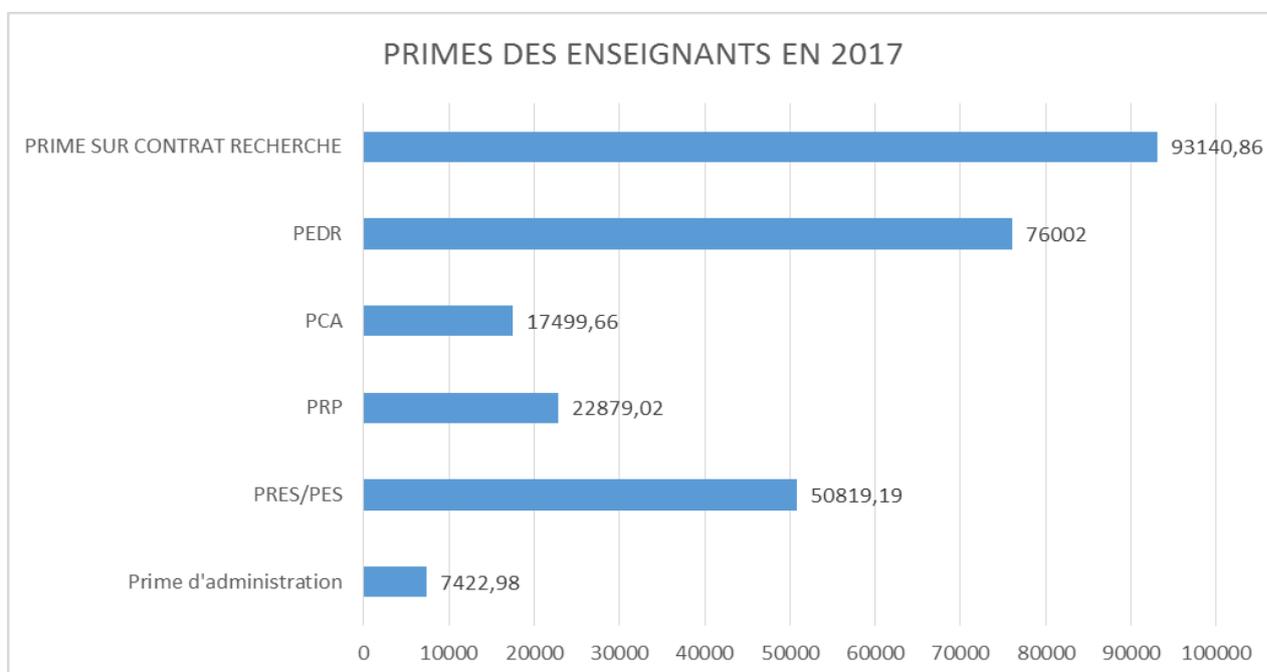


Figure 33 : Répartition des primes des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs en 2017

2.3. LES PRIMES ET INDEMNITE DES BIATSS

Catégorie	Corps	Nature de prime	Nombre de bénéficiaires en ETPT en 2017	Montant moyen des primes sur l'année 2017
A	IGR	PPRS / IFSE / CIA	2	16 128,75
	IGE	PPRS / IFSE / CIA	6,67	7 910,35
	ASI	PPRS / IFSE / CIA	5,33	4 808,57
B	SAENES	IFSE / CIA	2	5 272,00
	TECHNICIEN	PPRS / IFSE / CIA	5	4 291,96
C	ADJAENES	IFSE / CIA	2,06	3 642,71
	ATRF	PPRS / IFSE / CIA	6	3 541,70

Tableau 45 : Répartition des primes statutaires des agents ITRF et ATSS titulaires en 2017

Fonction	Nombre de bénéficiaires	Nombre de points
DGS	1	50
Responsable ITRF A et B	8	135
Total	9	185

Tableau 46 : Répartition de (NBI) selon les fonctions bénéficiaires en 2017

2.4. LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

ANNEE	Enseignants et chercheurs	BIATSS	Nombre de bénéficiaires	Montant total versé (coût employeur)
2014	7 773 €	2 732 €	11	10 505 €
2015	5 145 €	1 468 €	6	6 613 €
2016	7 949 €	719 €	6	8 668 €
2017	1 155,74€	252,03€	3	1 407.77€

Tableau 47 : Attribution de la GIPA en 2017

Cette indemnité, compensatrice de la perte de pouvoir d'achat des agents a été mise en place en 2008 pour les personnes dont la rémunération hors primes et indemnités n'aurait pas suivi l'inflation déterminée pour une période de référence de 4 années (l'arrêté du 27 juin 2016).

Il concerne l'ensemble des fonctionnaires et agents contractuels détenant un grade dont l'indice terminal est inférieur ou égal à la hors échelle B.

Pour l'année 2017, les trois bénéficiaires sont un enseignant, un enseignant chercheur et un contractuel de recherche : la baisse du nombre de bénéficiaires est due au dispositif PPCR mis en place en 2017, ayant pour impact la réévaluation des rémunérations des agents publics.

PPRS : Prime de Participation à la Recherche pour le personnel de recherche et de formation (ITRF). La PPRS a été remplacée par l'IFSE à compter du 1^{er} septembre 2017.

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 2017

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

Les vacances et heures complémentaires

3.1. LES VACATIONS ET HEURES COMPLEMENTAIRES REMUNEREES SUR L'ANNEE CIVILE 2017

Les heures complémentaires définissent les heures effectuées par les enseignants chercheurs et enseignants titulaires ou contractuels au-delà de leurs obligations statutaires (EC = 192 hTD - PRAG / PLP / professeurs ENSAM = 384 heures TD).

Les vacances d'enseignement définissent les heures effectuées par les chargés d'enseignement vacataires externes (salariés du privé, agents publics d'un autre établissement, autoentrepreneurs etc...) et internes (personnels BIATSS ou chercheurs de Supméca qui effectuent des heures au titre d'une activité accessoire).

Le taux horaire brut d'une heure TD est fixé par décret à 41,41€ depuis février 2017.

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

Dépenses en coût chargé		2014	2015	2016	2017	Variation 2016/2017
Paris	Langues	89 862 €	95 460 €	109 682,50 €	130 003,59 €	18,53%
	Autres cours	284 945 €	327 004 €	326 155,00 €	343 454,64 €	5,30%
Toulon	Langues	41 529 €	21 539,00 €	3 359,00 €	0	-100,00%
	Autres cours	72 140 €	41 301 €	16 426,50 €	0	-100,00%
TOTAL		488 476 €	485 305 €	452 263,50 €	473 458,23 €	4,69%

Tableau 48 : Répartition des dépenses de vacations et heures complémentaires de l'année 2017

L'antenne de Toulon est rattachée à l'université de Toulon depuis le 01/09/2014 : l'année 2016 correspond à la dernière année de dispense d'enseignements Supméca à Toulon.

	Nombre d'heures TD en 2017				Total 2016	Variation 2016-2017
	Langues	Technique	Surveillance	Total 2017		
Enseignants enseignants chercheurs	21,00	3 616,00	0,00	3 637,00	3 896,25	-6.6%
Vacataires internes	12,00	556,00	0,00	568,00	4 289,30	+10.9%
Vacataires externes	1 687,00	2 120,00	382,59	4 189,59		
Total	1 720,00	6 292,00	382,59	8 394,59	8 185,55	+ 2.55%

Tableau 49 : Répartition des heures (en hTD) par type d'intervenants, rémunérées en 2017

Le nombre d'heures rémunérées entre 2016 et 2017 a augmenté de 2.55%. Le coût chargé a augmenté de 4.69% (en raison notamment de la hausse du taux horaire à compter du 01/02/2017 et des charges patronales).



Zoom sur les chargés d'enseignement vacataires (personnels extérieurs ou internes BIATSS ou chercheurs)

Année 2017	Nombre d'intervenants en vacation			
	Langues	Technique	Surveillance	Total
Vacataires externes	26	53	8	87
Vacataires internes	1	15	0	16
Total	27	68	8	103

Tableau 50 : Nombre d'intervenants vacataires rémunérés en 2017 par type

Nombre total de vacataires	2014	2015	2016	2017
		112	124	124

Tableau 51 : Evolution du nombre d'intervenants en vacations depuis 2014

Le nombre total de vacataires a diminué par rapport à 2016 : cette baisse est notamment due à l'arrêt des vacations dispensées à Toulon.



Zoom sur les heures complémentaires (personnels enseignants à Supméca)

Type de population	Nombre d'agents ayant perçu des HC en 2017	Nombre d'HETD (heures équivalentes TD)	Moyenne d'HETD par enseignant en 2017	Moyenne d'HETD par enseignant en 2016	variation de la moyenne en 2017 par rapport à 2016
PR	6	494,50	82,42	82,6	-0.18
MCF	21	2509,00	119,48	121,5	-2.02
PRAG / PLP et professeur Ensam	6	587,50	97,92	102,9	-4.98
Ens contractuels / PAST	2	46,00	23,00	53,8	-30.80
TOTAL	35	3637,00	103,91	102,53	

Tableau 52 : Répartition des heures complémentaires effectuées par les enseignants titulaires de l'établissement

Par rapport à l'année 2016, le nombre total d'heures complémentaires dispensées par les enseignants titulaires a diminué (3 896.25 heures TD en 2016 pour 38 enseignants). Elles ont été dispensées par moins d'enseignants en 2017 d'où une augmentation de la moyenne par enseignant entre 2016 et 2017 (+1.35%). La moyenne d'heTD par enseignant est plus importante pour les MCF que pour les PR et PRAG/PLP/Professeur Ensam.

L'augmentation du nombre d'heTD payées en 2017 se répercute donc principalement sur les chargés d'enseignement vacataires.



LA FORMATION

1. La formation continue	p. 55
1.1 Les axes prioritaires de 2017	p. 55
1.2 Quelques chiffres clés de la formation 2017	p. 55
1.3 Le nombre d'agents formés en 2017 par catégorie, par sexe et par typologie	p. 57
1.4 Les dépenses de la formation	p. 60

La formation continue

1.1. LES AXES PRIORITAIRES DEFINIS POUR L'ANNEE 2017

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

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

1.2. QUELQUES CHIFFRES CLES DE LA FORMATION

En 2017, **2 098 heures de formations dispensées** (soit l'équivalent de 300 jours) pour un budget total de **61 189.57 euros**.

	2015	2016	2017
Nombre de journées moyen par agent (<i>nombre total de journées de formation / effectif physique moyen</i>)	3,3	3,6 <i>(effectif moyen de 96)</i>	3,03 <i>(effectif moyen de 99)</i>
Taux de départ en formation (<i>nombre d'agents partis au moins une fois en formation / effectif physique moyen</i>)	60%	77,30%	79,80%
Nombre de jours et heures de formation BIATSS	281 jours (1 967,5 h)	271,5 jours (1 903 heures)	245 jours (1 714 heures)
Nombre de jours et heures de formation Enseignant / EC	51 jours (359 heures)	81 jours (570 heures)	55 jours (384,8 heures)
Nombre de stagiaires BIATSS	69	50	58
Nombre de stagiaires enseignants et enseignants-chercheurs		25	21
Coût total	55 382 €	60 260 €	61 190 €
Taux d'exécution - coût	100,70%	100,40%	98,37%

Tableau 53 : Quelques chiffres clés de la formation depuis 2015

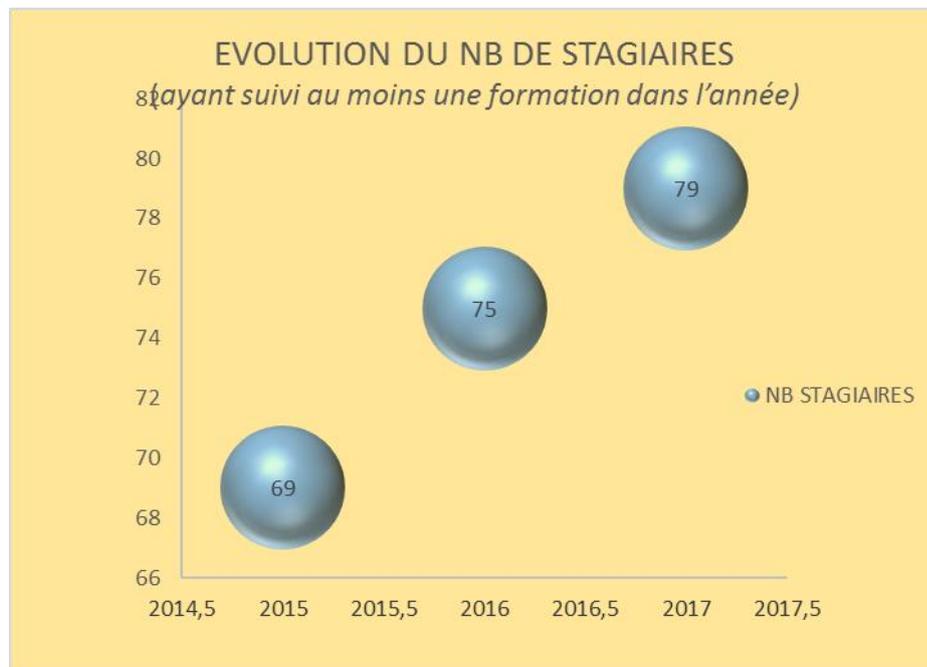


Figure 34 : Evolution du nombre de stagiaires entre 2015 et 2017

Le taux de journées de formation par agent de Supméca est inférieur en 2017 à celui de 2016 alors que le taux de départ en formation par individu est supérieur : il y a donc eu moins de journées de formations (et donc moins d'heures) dispensées mais réparties sur plus d'agents.

En 2017, **20 agents** n'ont pas bénéficié d'une formation.

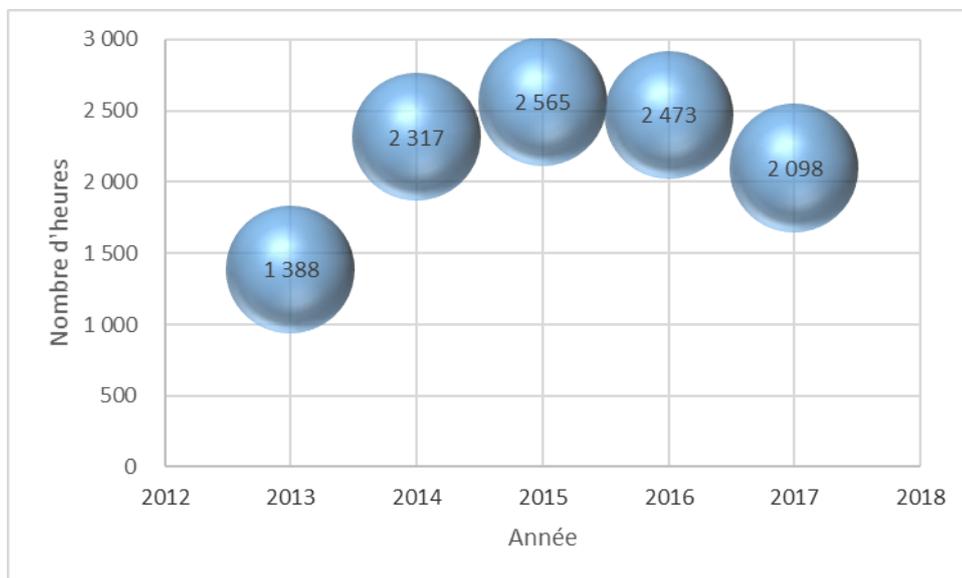


Figure 35 : Evolution du nombre d'heures entre 2013 et 2017

1.3. LE NOMBRE D'AGENTS PAR CATEGORIE ET PAR SEXE ET PAR TYPOLOGIE



Les formations par type d'agents

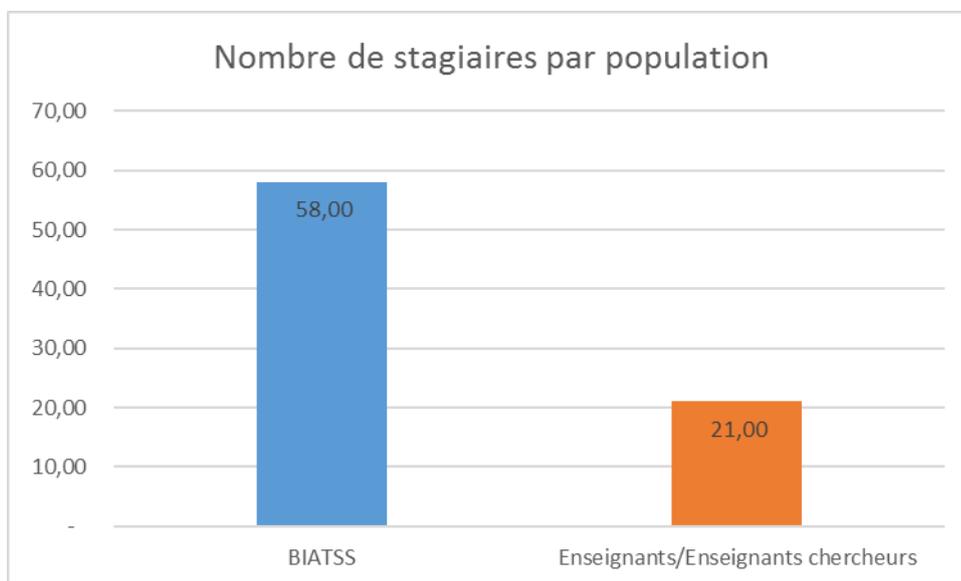


Figure 36 : Nombre de stagiaire par type de population en 2017



Les formations collectives

Des formations collectives ont été organisées en 2017 pour un volume total de **1 148 heures** (soit 57.7 % du total des formations). Ces formations ont été organisées à Supméca ou en partenariat avec d'autres établissements d'enseignement supérieur.

Thématique	Nombre d'heures
Culture institutionnelle et réglementaire	276,5
Environnement numérique	299
Préparation concours	51
Langues	91,5
Réglementaire/Sécurité	430
Total général	1 148

Tableau 54 : Répartition des heures de formations collectives par thématique



Les formations par service

Ce tableau renseigne le nombre d'heures de formation réalisées par chaque service.

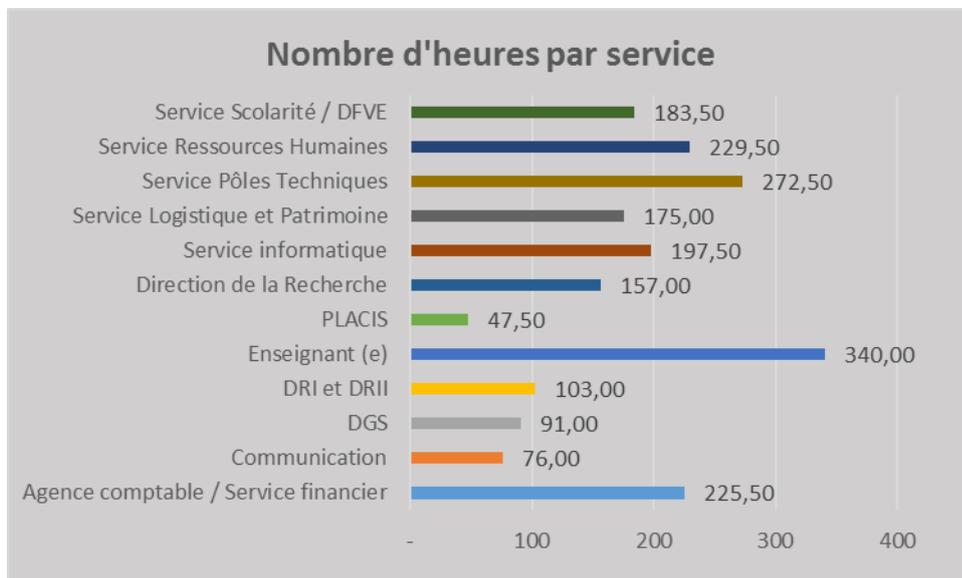


Figure 37 : Nombre d'heures de formation réalisées pour chaque service en 2017



Les formations par typologie

Le **type 1** concerne les formations sur l'adaptation (ou maintien) immédiate au poste.

Le **type 2** concerne les formations sur l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers (*exemple : acquisition d'un nouveau logiciel sur moyen terme*).

Le **type 3** concerne les formations sur le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications (*exemple : SST*).

Préparation aux concours et examens professionnels.

- **T1 : 66.8%** (61% en 2016)
- **T2 : 6.4%** (22% en 2016)
- **T3 : 24.2%** (12% en 2016)
- **Préparation concours : 2.7%** (5% en 2016)

La **typologie 1** reste la plus représentative des formations car elle répond à un besoin immédiat d'adaptation au poste des agents.



Les formations par sexe et catégorie

	2016			2017			Ecart entre 2017 et 2016
	Nombre de stagiaires			Nombre de stagiaires			
Personnel BIATSS	F	H	Total général	F	H	Total général	
Catégorie A	14,00	17,00	31,00	14,00	18,00	32,00	+ 4%
Catégorie B	4,00	2,00	6,00	4,00	7,00	11,00	+ 83%
Catégorie C	8,00	4,00	12,00	7,00	4,00	11,00	- 9 %
Apprenti	1,00		1,00	4,00		4,00	+ 300%
Total BIATSS	27,00	23,00	50,00	29,00	29,00	58,00	+ 16%
Personnel ENSEIGNANT	4,00	21,00	25,00	6,00	15,00	21,00	- 16%
TOTAL GENERAL	31,00	44,00	75,00	35,00	44,00	79,00	+ 6%

Tableau 55 : Nombre d'heures de formation par catégorie et type de personnel en 2016 et 2017

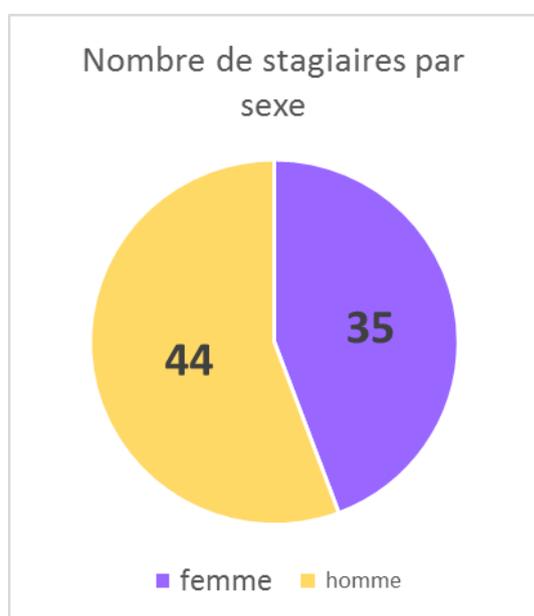


Figure 38 : Répartition du nombre d'heures de formation par sexe (sur le total des stagiaires) en 2017

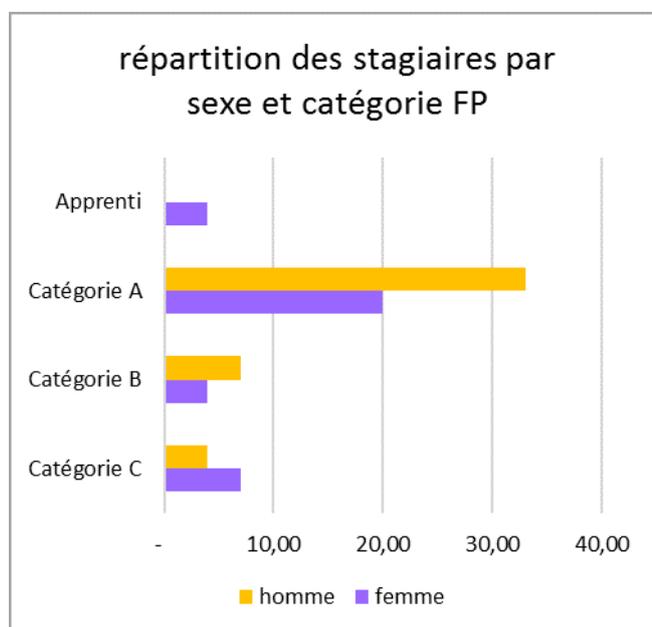


Figure 39 : Répartition du nombre d'heures par sexe et catégorie des stagiaires en 2017

TOTAL agents formés : 79 (44 hommes et 35 femmes)

✓ Femmes : 1 038,50 heures (1 401 heures en 2016)

✓ Hommes : 1 059,50 heures (1 072 heures en 2016)

1.4. LES DEPENSES DE FORMATION

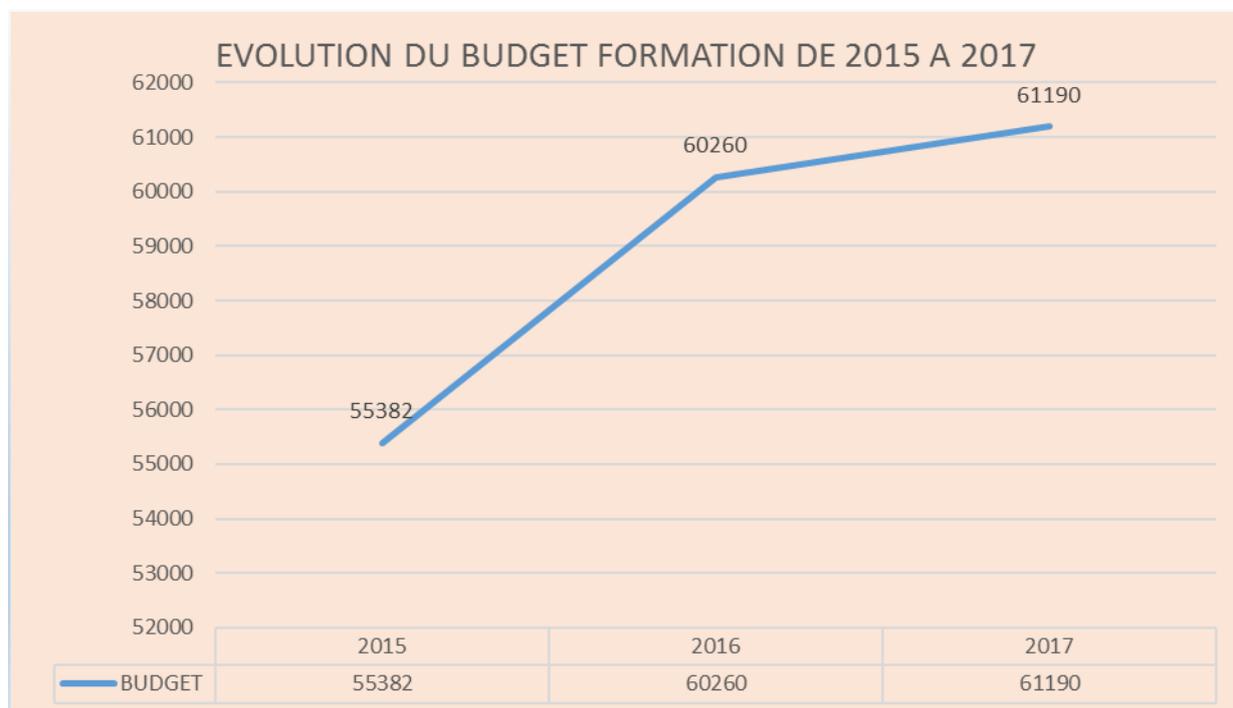


Figure 40 : Budget formation réalisé entre 2015 et 2017

catégorie	Budget de la formation		
	H	F	Total
A	26 637,85	22 764,04	49 401,89
B	1 841,10	8 767,94	10 609,04
C	167,76	921,88	1 089,64
Apprenti		89,00	89,00
TOTAL	28 646,71	32 542,86	61 189,57

Tableau 56 : Budget de la formation par catégorie et par sexe en 2017

Le budget consacré à la formation continue d'augmenter depuis les trois dernières années.

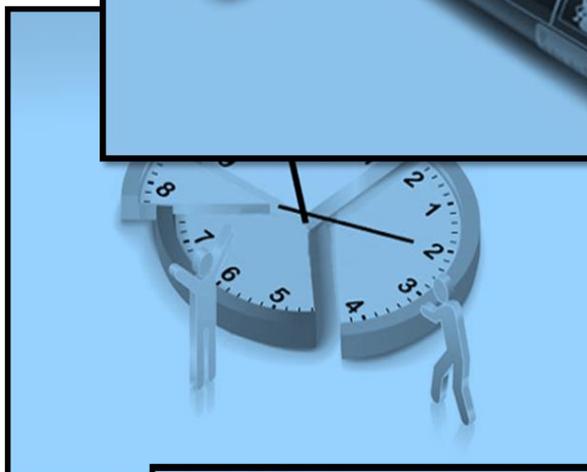
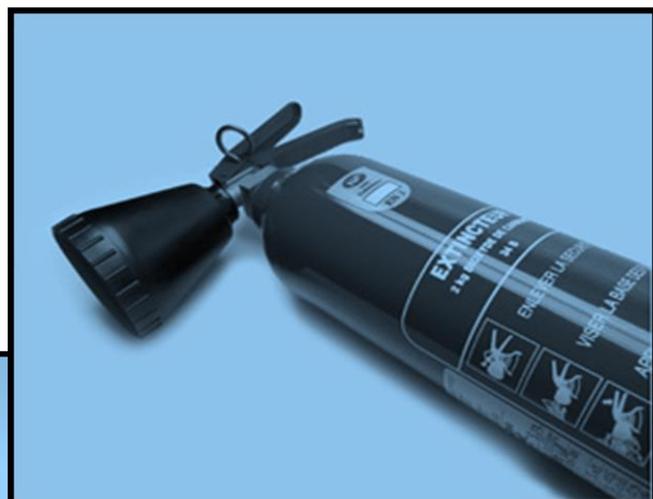
LA SANTE ET LA SECURITE

1. L'organisation du Temps de Travail..... p. 62

- 1.1 Les agents à temps partiel..... p. 62
- 1.2 Les congés et absences en 2017..... p. 63
- 1.3 Les horaires fixes / les horaires variables..... p. 65
- 1.4 Le compte épargne temps (CET) p. 66
- 1.5 Le télétravail..... p.66

2. Santé, Hygiène et Sécurité p. 67

- 2.1 Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) p. 67
- 2.2 Les équipiers de sécurité..... P. 70
- 2.3 La médecine de prévention..... p. 71
- 2.4 Les absences au travail pour raison de Santé (congés maladie, accidents de travail).. p. 72
- 2.5 Les personnels en situation de handicap..... p. 75



L'organisation du temps de travail

1.1. LES AGENTS A TEMPS PARTIEL

	2016			2017		
	Titulaires	Contractuels	% Total	Titulaires	Contractuels	% Total
20%	-	1	0,92%	0	-	
30%	-	-		-	1	0,95%
42%	-	1	0,92%	-	-	
50%	-	3	2,75%	-	3	2,86%
80%	-	1	0,92%	-	-	
Total	0	6	5,50%	0	4	3,81%

Tableau 57 : Répartition des personnels à temps partiel selon leur quotité de travail en 2016 et 2017

Filière	Catégorie FP	Genre	30%	50%	Total Tp et %
AENES	A	H F			0 TP
	B	H F			
	C	H F			
	Total AENES		H F	0 0	0 0
ITRF	A	H F			0 TP
	B	H F			
	C	H F			
	Total ITRF		H F	0 0	0 0
Contractuels BIATSS	A	H F			1 TP
	B	H F			
	C	H F		1	
	Total Contractuels BIATSS		H F	0 1	0 0
EC/ E titulaires		H F			3 TP
EC / E Contractuels		H F		2 1	
Total EC / E		H F	0 0	2 1	1,90% 0,96%

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 ou à temps incomplet effectuent ce temps de travail proratisé selon leur quotité de service.

En 2017, la répartition hommes/femmes des agents à temps partiel s'est rééquilibrée (2 hommes et 2 femmes)

La majorité des temps partiels concerne des enseignants contractuels.

Tableau 58 : Répartition des personnels à temps partiel selon leur sexe, statut et catégorie en 2017

1.2. LES CONGES ET ABSENCES EN 2017



Zoom sur les reports de congés annuels 2016 sur l'exercice 2017

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

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

Nombre total de jours de report de 2016 sur 2017 : **252 jours** (contre 191,5 jours en 2016)

Nombre d'agents concernés par catégorie :

- **Catégorie A : 21 (55.26% des agents cat. A)**
- **Catégorie B : 6 (15.79% des agents cat. B)**
- **Catégorie C : 11 (29.95% des agents cat. C)**

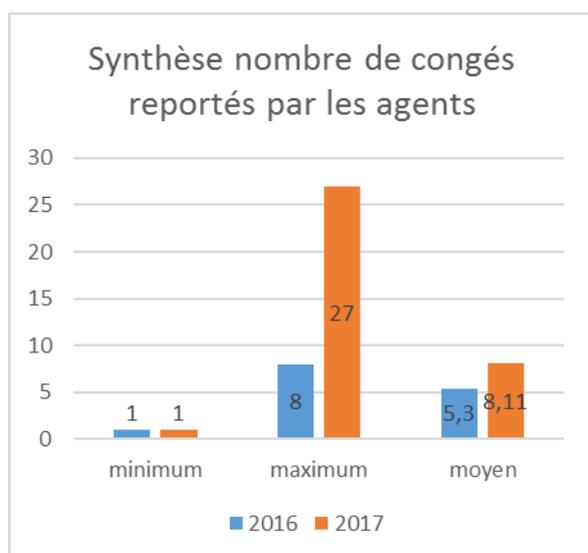


Figure 41 : Nombre de congés reportés en 2016 et 2017



Figure 42 : Répartition Homme/Femme des reports de congés 2017



Zoom sur les types d'absences pris sur l'année 2017

Nombre de jours pris par type d'absence (2017)	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	317		317				317
Accident du travail pour raison de trajet					1	1	1
Autorisation de droit pour examen médical obligatoire				1,5		1,5	1,5
Congé de Maladie Ordinaire	200	10	210	27	21	48	258
Congé de maternité				226		226	226
Congé de paternité		24	24		18	18	42
Congé pour naissance		9	9		6	6	15
Congés pour enfant malade	9	17,5	26,5	5,5	1	6,5	33
Total absences pour raison de santé	526	60,5	586,5	260	47	307	893,5
Absences liées au temps de travail							
Journées du Directeur	41	101	142	31	42	73	215
Jours de Grève		1,5	1,5				1,5
Missions	86,5	35,5	122	52	78,5	130,5	252,5
Récupération de crédit d'heures	50,5	53,5	104	45,5	48,5	94	198
Travail à domicile	164	80	244	54	46	100	344
Total absences liées au temps de travail	342	271,5	613,5	182,5	215	397,5	1011
Congés et autorisation d'absence							
Autorisation d'absence pour décès	5	3	8				8
Autorisation d'absence pour examens apprentissage				13	34	47	47
Autorisation d'absence pour fêtes religieuses	2		2	1	10	11	13
Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat syndical		24,5	24,5				24,5
Autorisation Ecole Apprenti				198	59	257	257
Autorisation préparation concours / épreuve	5	12	17		6	6	23
Congés annuels	799,5	981	1 780,5	736	772	1 508	3 288,5
Congés bonifiés		46	46				46
Congés CET	16		16				16
Congés exceptionnels	2	2	4				4
Congés pour déménagement du domicile principal	2		2		2	2	4
Congés pour évènements familiaux et personnels				5		5	5
Total Congés et autorisation d'absence	831,5	1068,5	1900	953	883	1836	3736
Total général	1 699,5	1 400,5	3 100,0	1 395,5	1 145,0	2 540,5	5 640,5

Tableau 59 : Répartition des jours de congés et autorisations d'absence pris en 2017

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



Zoom sur les congés annuels et les récupérations d'heures

	Catégorie FP	Genre	congés annuels	récup heures en jours	Total
Titulaire	A	F	351	37	388
		M	599,5	34,5	634
	B	F	182,5	13,5	196
		M	216,5	8	224,5
	C	F	266		266
		M	165	11	176
Contractuel	A	F	478,5	27	505,5
		M	623	33	656
	B	F	56		56
		M	95,5	15,5	111
	C	F	138,5	16,5	155
		M	23		23
	Apprenti	F	63	2	65
		M	30,5		30,5
TOTAL		F	1 535,5	96	1 631,5
		M	1753	102	1855
	TOUS		3 288,5	198	3 486,5

Ne concerne que les personnels BIATSS dont le temps de travail et les congés sont gérés par Virtualia.

2 journées du Directeur ont été attribuées en 2017 pour tous les personnels (fermeture de l'établissement).

Tableau 60 : les congés annuels et les récupérations d'heures en 2017

1.3. LES HORAIRES FIXES / LES HORAIRES 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 d'une 1/2 heure par rapport aux heures d'arrivée et de départ de l'agent. La majorité des agents a opté pour les horaires variables libres. Ne sont comptabilisés dans le tableau 56 que les agents qui badgent et les agents à temps plein.

Temps de travail hebdomadaire	Nombre d'agents à horaires variables aménagés	Nombre d'agents à horaire variable libre	Total	relatif en %
35h00	1	4	5	9.60%
36h30	0	1	1	2%
37h00	0	3	3	5.77%
37h30	0	4	4	7.69%
38h00	2	1	3	5.77%
39h00	2	6	8	15.33%
40h00	2	26	28	53.84%
Total	7	45	52	100%
relatif en %	13.46 %	86.54 %	100%	

Tableau 61 : Temps de travail hebdomadaire en 2017 (horaires variables aménagés/horaires variables libres)

1.4. LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

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.

	2015	2016	2017
Nombre d'agents ayant ouvert un CET	0	0	0
Nombre d'agents disposant d'un CET	9	7	8
Nombre de jours déposés en moyenne par agent sur les CET	0	0	0
Nombre total de jours déposés (épargnés)	0	0	36
Nombre de jours utilisés en 2017	-	3	16
Nombre total de jours épargnés	71	74	94
Nombre de jours indemnisés	0	0	0

Tableau 62 : Compte Epargne Temps (2015 à 2017)

Sur l'année 2017, 16 jours de congés au titre du CET ont été utilisés. Ce qui n'était pas le cas en 2016. Malgré cela, on peut constater une augmentation de 20% des jours épargnés par rapport à l'année 2016.

1.5. LE TELETRAVAIL

En 2011, un dispositif de télétravail a été proposé aux agents quand leur poste le permettait et en accord avec leur chef de service. Cela permet l'octroi d'une journée de télétravail par semaine forfaitisée à 7h.

Service/Direction	Nombre d'agents
COMMUNICATION	1
DGS-DG	2
FINANCIER-COMPTABILITE	2
POLES TECHNIQUES	2
DIRECTION DE LA RECHERCHE	2
RH	2
Total général	11

En 2017, 11 agents ont utilisé le télétravail et 344 jours ont été décomptés.

Répartition par jour des agents utilisant le télétravail :

- ✓ **Lundi : 2 agents**
- ✓ **Mercredi : 6 agents**
- ✓ **Jeudi : 1 agent**
- ✓ **Vendredi : 2 agents**

Tableau 63 : Répartition par service des agents en télétravail en 2017

Santé et Sécurité au travail

2.1. LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Le comité technique d'établissement de Supméca a été créé par arrêté en juillet 2011 ; un CHSCT a été constitué, avec les mêmes membres élus, en anticipation du décret applicable à l'enseignement supérieur. Le comité a fonctionné en l'état jusqu'à l'été 2012.

Le décret n° 2012-571 du 24 avril 2012 relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur ayant été publié, le comité technique s'est réuni en session extraordinaire le 20 septembre 2012, puis le Conseil d'administration a délibéré le 27 septembre 2012 pour confirmer règlementairement la création du CHSCT composé :

- de 2 membres représentant l'administration,
- de 5 membres désignés par les organisations syndicales représentatives,
- de 3 étudiants (usagers) élus au conseil d'administration ou au conseil des études et de la vie universitaire.

❖ Composition du CHSCT

L'arrêté N° 2016-16 du 26 octobre 2016 portant modification de la composition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'établissement public de Supméca a modifié les nommés comme suit :

⇒ **représentants de l'Administration :**

- le directeur Patrimoine Supméca, Chargé de mission Hygiène et Sécurité
- la directrice Générale des Services

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

TITULAIRES	SUPPLEANTS
1 Maître de conférences F	1 Maître de conférences H
1 Assistant ingénieur H	1 Assistant ingénieur H
1 PRAG F	1 Maître de conférences F
1 Maître de conférences H	1 Maître de conférences H
1 Adjoint Administratif F	1 Ingénieur de recherche F

Tableau 64 : Tableau des représentants du personnel au CHSCT en 2017

Par ailleurs, certains membres sont également invités :

- **Le médecin de prévention**
- **Le conseiller de prévention**

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

❖ Réunions CHSCT

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

Les orientations stratégiques du CHSCT pour l'année 2017 par le Ministère constituent des priorités nationales que chaque établissement doit adapter dans son programme annuel de prévention.

En 2017, 4 CHSCT ont été organisés

Principaux sujets abordés :

En dehors de l'examen systématique des registres (Registre de dangers graves et imminents, Registre d'hygiène et sécurité et Registre de sécurité destiné aux visites périodiques et consultable par la commission communale de sécurité), les principaux sujets abordés au cours de l'année 2017 ont porté sur :

CHSCT du 23 mars 2017

- Approbation du compte-rendu de la séance précédente
- RPS, présentation de Mme MIEG, définition d'un plan d'action.
- Examen des registres
- Questions diverses

CHSCT extraordinaire du 22 septembre 2017

- Mise en œuvre des propositions de mesures immédiates des IHSMESR

CHSCT du 04 mai 2017

- Approbation du compte-rendu de la séance précédente
- Règlement intérieur (secrétaire administratif,, secrétaire, PV et compte-rendu, dictaphone, décharge des membres)
- Désignation secrétaire du CHSCT
- RPS (porteurs actions, responsabilité.....)
- Compte-rendu d'inspection
- Parking: Place parking prioritaire femmes enceintes, PMR, traçage places, plan de circulation (nombre, position), identification véhicules par macarons (personnel/visiteurs). Faire demander à la mairie de Saint Ouen (Saint-Denis?) de faire enlever le panneau "interdiction de tourner à droite" quand on vient de Saint-Denis.
- Diffusion: Faciliter l'affichage - donner un panneau d'affichage - SharePoint - adresse mail CHSCT (gestion par le secrétaire)
- Examen des registres

Conseil d'Administration du 20 décembre 2017

- Approbation du compte rendu du CHSCT du 22 novembre
- Travail isolé
- Droit à la déconnection
- Méthodologie document unique
- Registre de sécurité
- Orientation jeunes diplômés

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

2.2. LES EQUIPIERS DE SECURITE

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

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

❖ Formation des équipiers de sécurités et membres de la CHSCT

Chaque année une partie du budget consacré par l'établissement à la formation des personnels est dédiée aux actions de formation en hygiène et sécurité.

Un certain nombre de formations réglementaires sont obligatoires en vertu du Code du Travail Livre 2 Titre 3 et du règlement de sécurité d'un Etablissement Recevant du Public (ERP).

Au total **430 heures** ont été dispensées en 2017 (*contre 153 en 2016*) :

- les formations « SST recyclage »
- les formations « Gestion de crise »,
- les formations « Modules RPS »
- les formations « Secours tactiques »

Intitulé de la formation	Nombre d'agents
Recyclage SST	10
Maintien compétence formateur SST RECYCLAGE	1
Accompagnement managérial démarche RPS	10
Gestion de crise	4
Membres CHSCT – module RPS	10
Gestes et postures	20
Secours tactiques	8
Nombre total d'agents ayant suivi une formation H&S	63

Tableau 65 : Bilan des formations liées aux formations des équipiers de sécurités en 2017

2.3. LA MEDECINE DE PREVENTION

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

La convention établie avec l'AMET reprend les objectifs d'une médecine de prévention au sens du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Ainsi, la médecine de prévention assure un suivi médical des agents tous les deux ans. La surveillance médicale renforcée (SMR) depuis le Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1). D'autres visites peuvent être prévues en cas de visite de reprise, ou à la demande de l'agent ou de l'établissement. Le coût annuel facturé à l'école est de 126 € TTC/agent, soit un **budget d'environ 12,5 k€/an**. Pour information, une absence non déclarée 48 heures avant est facturée par l'AMET 50€ TTC.

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

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

	2015	2016	2017
Nombre de convocations reçues	49	54	56
Nombre de visites effectuées	40	44	48
Annulation agent	0	0	3
Visites non effectuées (surcoût pour l'établissement)	0	4	6
Annulation AMET	1	0	1

Tableau 65 : Les visites en 2017

Motif de la convocation en 2017	reçues	réalisées
à la demande de l'agent	0	0
à la demande de l'employeur	0	0
à la demande du médecin	1	1
Embauche	10	10
Périodique	40	32
Reprise après accident de service	1	1
Reprise après congé maternité	3	3
Reprise après disponibilité d'office	1	1
Total	56	48

En 2017, **48 agents** ont passé une visite médicale, soit **44 % des personnels**.

Tableau 66 : Convocation et motif en 2017

	2015	2016	2017
Aménagement de poste	3	6	1
Apte avec restrictions temporaires	0	1	0
Avis d'aptitude	33	34	47
Avis d'inaptitude	0	0	0
Total des propositions	36	41	48

1 aménagement de poste a été effectué en 2017, avec visite d'un **ergonome** de l'AMET.

Tableau 67 : Propositions du médecin de prévention

2.4. LES ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISON DE SANTE

	2015		2016		2017	
	Nb de personnes	Nb jours de congés total	Nb de personnes	Nb de jours de congés total	Nb de personnes	Nb de jours de congés total
Congés de longue durée	1	255	-	-	-	-
Congés de maladie ordinaire	23	315	26	706	20	258
Congés de maternité	2	70,5	1	112	2	226
Congés de paternité	0	0	0	0	5	42
Congé de naissance	-	-	-	-	5	15
Congé accident de service - trajet	5	209	5	246	3	318
Disponibilité pour raison de santé	-	-	-	-	1	338
TOTAL	31	849,5	32	1064	35	1194

Tableau 68 : Nombre de jours ouvrés d'absences au travail pour raison de santé en 2017

Le nombre total de jours de congés liés à la santé a augmenté de 12.2 % par rapport à 2016. Cette augmentation s'explique notamment par l'impact des jours de disponibilité pour raison de santé et accidents du travail (dont 1 personne absente la totalité de l'année à la suite d'un accident de trajet) survenus en 2017.



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

En 2017, nous comptabilisons :

- **2 congés maternité** pour un total de jours d'absence de **226 jours** : 113 jours pour une tranche d'âge de 25 à 35 ans et 113 jours pour une tranche d'âge de 35 à 44 ans.
- **5 congés paternité** de 11 jours calendaires chacun (auxquels s'ajoutent les congés de naissance de 3 jours) : 9 jours ouvrés pour une tranche d'âge de 25 à 35 ans et 33 jours ouvrés pour une tranche d'âge de 35 à 44 ans.



Zoom sur les congés de maladie ordinaire (CMO)

Les congés de maladie ordinaire sont en baisse de 63.5 % par rapport à 2016 passant de 706 jours à 258 jours au total.

Filière	Catégorie FP	Genre	Tranches d'âge				Total général
			- de 35 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 ans et +	
BIATSS titulaires	A	H		6	4		10
		F		5		45	50
	B	H		6			6
		F					0
	C	H			60		60
		F				68	68
Total BIATSS		H	0	6	4	0	10
		F	0	11	60	113	184
BIATSS contractuels	A	H		12			12
		F	6				6
	B	H	5	2			7
		F	1				1
C	H					0	
	F	19		1		20	
Apprenti	H	2				2	
	F					0	
Total Contractuels BIATSS		H	7	14	0	0	21
		F	26	0	1	0	27
EC/ E titulaires		H					0
		F		16			16
EC / E Contractuels		H					0
		F					0
Total EC / E		H	0	0	0	0	0
		F	0	16	0	0	16

Tableau 69 : répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et l'âge en 2017



Zoom 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
 - ° Le lieu du travail et le lieu de résidence habituel

Année 2017 : 2 accident du travail pour raison de trajet (dont un survenu en 2017 et un en 2016 toujours en cours) et **1** accident du travail imputable au service survenu en 2016 et toujours en cours = **318 jours d'arrêt de travail**

Filière	Catégorie FP	Genre	2015		2016		2017	
			Nbre de dossiers en cours	Nbre de jours d'arrêt	Nbre de dossiers en cours	Nbre de jours d'arrêt	Nbre de dossiers en cours	Nbre de jours d'arrêt
BIATSS titulaires	A	H F						
	B	H F						
	C	H F	1 2	3 204	1 2	47 152	2	317
Total titulaires BIATSS		H F	1 2	3 204	1 2	47 152	0 2	0 317
BIATSS contractuels	A	H F					1	1
	B	H F						
	C	H F						
Total Contractuels BIATSS		H F	0 0	0 0	0 0	0 0	1 0	1 0
EC/ E titulaires		H F	2	2	2	47		
EC / E Contractuels		H F						
Total EC / E		H	2	2	2	47	0	0

Tableau 70 : Nombre de dossiers en cours et nombre de jours d'arrêts occasionnés par les accidents du travail imputable au service et les accident du travail pour raison de trajet de 2015 à 2017

L'augmentation du nombre de jours d'arrêts liés à des accidents de service et trajet a augmenté en 2017 en raison de la prolongation des arrêts dus à des accidents de service des années précédentes.

2.5. LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

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

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

❖ Personne concernées :

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

- des personnes reconnues travailleurs handicapés par la (CDAPH, ex-Cotorep) ;
- des agents titulaires de la carte d'invalidité ;
- des agents titulaires de « l'allocation adulte handicapé » ;
- des titulaires d'une " rente " liée à un accident du travail ou une maladie professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente supérieure à 10% ;
- des titulaires d'une pension d'invalidité dans les cas où l'invalidité a réduit d'au moins des deux tiers les capacités de travail ou de gain des intéressés ;
- des sapeurs- pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité après un accident survenu ou une maladie contractée en service ;
- des titulaires d'un emploi réservé énumérés aux articles L394 à L396 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

❖ Nombre de personnels en situation de handicap à Supméca (stable depuis 2 ans): 1

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 2017.

POLITIQUE SOCIALE

1. Les instances du dialogue social	p. 77
1.1 Le Comité Technique.....	p. 77
1.2 La Commission Paritaire d'Etablissement.....	p. 79
1.3 La Commission Consultative Paritaire des Agents non titulaires.....	p. 80
2. Les conseils centraux	p. 81
2.1 Le Conseil d'administration.....	p. 81
2.2 Le Conseil Scientifique.....	p. 83
2.3 Le Conseil de laboratoire.....	p. 84
2.4 Le Conseil des Etudes et de la vie Universitaire.....	p. 85
2.7 Le Comité de Direction.....	p. 87
2.8 Le Comité de Pilotage DDRSE.....	p. 88
3. L'action sociale	p. 89
3.1 La restauration.....	p. 89
3.2 Les associations étudiantes et du personnel.....	P. 90



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.

A Supméca, les personnels sont représentés au sein de 4 instances :

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

1.1. LE COMITÉ TECHNIQUE (CT)

Présentation et composition du CT

Le Comité Technique de Supméca, élu au scrutin de liste le 4 décembre 2014, est composé de cinq représentants des personnels et de deux représentants de l'administration.

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

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

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

Représentants de l'administration	
Membres titulaires	
Directeur général	
Directrice générale des services	

Représentants des membres du personnel : 70% d'hommes et 30 % de femmes	
Membres titulaires	Membres suppléants
1 Maître de conférences FO - H	1 Maître de conférences FO - F
1 Assistant ingénieur FO - H	1 Assistant ingénieur FO - H
1 Maître de conférences FO - H	1 Maître de conférences FO - F
1 Ingénieur de recherche UNSA - F	1 Maître de conférences UNSA - H
1 Professeur des univ. UNSA - H	1 Professeur agrégé UNSA - H

Tableau 71 : Représentants des membres du CT en 2017

Occurrences et ordres du jour du CT

Le Comité Technique s'est réuni cinq fois en 2017, les points abordés ont été les suivants :

Le Comité Technique du 26 janvier 2017

- Approbation du Procès-Verbal du CT du 17 novembre 2016
- Bilan de la formation 2016
- Bilan congés et temps de travail 2016
- Politique indemnitaire 2017
- Comité électoral : élections des usagers
- Questions diverses

Le Comité Technique du 20 avril 2017

- Approbation du Procès-Verbal du CT du 26 janvier 2017
- Statuts et règlement intérieur de l'établissement
- Calendrier 2018
- Nomination et correspondant CNIL
- Nouvelle composition CCP ANT
- Actualité réglementaire RH
- Questions diverses

Le Comité Technique du 22 juin 2017

- Approbation du Procès-Verbal du CT u 20 avril 2017
- Bilan social 2016
- RIFSEEP : application des groupes de fonction
- Actualisation de l'organigramme
- Question diverses

Le Comité Technique du 14 septembre 2017

- Approbation du Procès-Verbal du CT du 22 juin 2017
- Campagne emploi 2018
- Bilan recrutement d'un apprenti 2016-2017 : mission qualité
- Mise à jour de l'organigramme
- Question diverses

Le Comité Technique du 16 novembre 2017

- Approbation du Procès-Verbal du CT du 14 septembre 2017
- Plan de formation 2018
- Pôle Petrel
- Question diverses

1.2. LA COMMISSION PARITAIRE D'ÉTABLISSEMENT (CPE)

Présentation et Composition de la CPE

La CPE débat dans les établissements de l'ensemble des questions concernant les BIATSS :

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

La CPE de Supméca est composée de **6 représentants du personnel et 6 représentants de l'administration**. Le mandat des membres de la commission prend effet à compter du 26/06/2015 pour une durée de trois ans. Un arrêté portant modification de la composition du CA de Supméca a été notifié en date du 12/10/2017.

 Représentants des membres du personnel : 50% d'hommes et 50 % de femmes		
Catégorie	Groupe 1 : corps des ingénieurs et des personnels techniques et administratifs de recherche et formation (ITRF) Collège B/ Autres enseignants	Groupe 2 : corps des administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)
CATEGORIE A	1 IGE UNSA - H + 1 IGE suppléant UNSA - F	1 MCF - F + 1 MCF suppléant - H
CATEGORIE B	1 TECH UNSA - H + 1 TECH suppléant UNSA - H	1 SAENES - H + 1 SAENES suppléant - F
CATEGORIE C	1 ATRF - F + 1 ATRF suppléant - F	1 ATRF - F + 1 ATRF suppléant - F

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

Tableau 72 : Composition de la CPE en 2017

Occurrences et ordres du jour de la CPE

La fréquence des réunions dépend du recrutement, des évolutions et des demandes des agents. En 2017, la CPE ATSS s'est réunie 1 fois et la CPE ITRF s'est réunie 2 fois:

CPE – ATSS du 9 février 2017

- Avis sur les candidatures à l'inscription sur la liste d'Aptitude et Tableau d'avancement ATSS

CPE – ITRF du 9 février 2017

- Avis sur les candidatures à l'inscription sur la liste d'Aptitude ITRF – Campagne 2017
- Position des agents titulaires (disponibilité et détachement).

CPE – ITRF du 11 juillet 2017

- Avis sur les titularisations d'agents : catégorie B et Catégorie C.
- Avis sur l'accueil en détachement au service financier au 01/10/2017
- Avis sur la demande de disponibilité pour convenances personnelles au service RH

1.3. LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES (CCP-ANT)

Présentation et composition de la CCP-ANT

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

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

La CCP-ANT peut être consultée pour :

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

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

La commission consultative paritaire (CCP) 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)

Représentants de l'administration	
Membres titulaires	Membres suppléants
Directeur	Responsable du service gestion de la recherche
Directrice Générale des Services	
Responsable du service Ressources Humaines	Responsable du service informatique
Responsable du service communication	Responsable des Affaires Générales

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

Tableau 73 : Membres de la CCP-ANT en 2017

Les conseils centraux

2.1. LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)

Présentation et composition du CA

Le Conseil d'Administration (CA) est un organe délibérant, composé à la fois des membres du personnel, des étudiants Supméca, et de personnalités extérieurs. Les dernières élections ont eu lieu le 13 février 2015 pour un mandat de quatre ans concernant les personnels et de deux ans pour les étudiants.

Un arrêté portant modification de la composition du CA de Supméca a été notifié en date du 15 février 2017.

Représentants des membres du personnel et des étudiants		
Catégorie	Titulaires	Suppléants
Collège A - PU	3 membres PU - H	
Collège B – autres enseignants	1 membre MCF - F 1 membre PRAG - F 1 membre MCF - H	
Collège C - BIATSS	2 membres ASI H	
Collège D - Etudiants	1 membre F – 2 membres H	3 membres H
Représentants des membres du personnel et des étudiants		
12 membres (dont 10 hommes et 2 femmes)		

Tableau 74 : Membres du CA

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

Occurrences et ordres du jour du CA

Le Conseil d'Administration s'est réuni 5 fois au cours de l'année 2017 :

Conseil d'Administration du 2 mars 2017

- Approbation du compte rendu du Conseil d'Administration du 24.11.2016
- Compte financier 2016 – Rapport de l'Agent Comptable
- Budget 2017-DBR1 et rapport de l'ordonnateur
- Renouvellement délégation DBR au Directeur
- Présentation de la Recherche
- Tarif Mastère Lean 2017-05
- Tarif Elior Doctorant 2017-06

Conseil d'Administration du 11 mai 2017

- Approbation du Compte rendu du Conseil d'Administration du 02.03.2017
- Budget 2017-08 DBR2
- Délibération 2017-09 régularisation d'une non-valeur
- Avance bourse AMIE
- Plan Pluriannuel d'Investissement : projets 2018
- Révision des Statuts Supméca (création d'un Conseil de Perfectionnement)
- Mise à jour du règlement intérieur de Supméca
- Nomination d'un correspondant CNIL
- Abonnement Elsevier
- Election des usagers a la section disciplinaire
- Election d'une personnalité extérieure

Conseil d'Administration du 29 juin 2017

- Approbation du compte rendu du Conseil d'Administration du 11.05.2017
- Modification de la durée des amortissements immobiliers
- PPI 2017
- Bilan Social 2016
- PCA-PRP Année universitaire 2017-2018
- Règlement des Etudes et Examens 2017-2018
- Projet pédagogique

Conseil d'Administration du 28 septembre 2017

- Approbation du compte rendu du Conseil d'Administration du 29.06.2017
- Budget initial 2017
- Point sur la rentrée 2017
- Lettre d'orientation Budgétaire 2018
- Campagne d'emploi 2018
- Taux fixant la rémunération des intervenants participant à titre d'activité accessoire
- Orientation jeunes diplômés

Conseil d'Administration du 30 novembre 2017

- Approbation du compte rendu du Conseil d'Administration du 28.09.2017
- Projet investissement « Machine de découpe à jet d'eau PPI 2018 »
- Doctorants IPGP
- Management des risques
- Jeux Olympiques 2024
- Budget initial 2018
- Point prestataires restauration ELIOR

2.2. LE CONSEIL SCIENTIFIQUE (CS)

Présentation et composition du CS

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

Election des membres du conseil scientifique du 13/02/2015 et élection partielle du 29/05/2015. Un arrêté portant modification de la composition du CS de Supméca a été notifié en date du 15 février 2017.

✚ Composition du CS 2017 :

Catégorie	Titulaires
Collège A - PU	5 membres H
Collège B – ne relevant pas du collège A mais titulaires d'une HDR	2 membres H
Collège C – les docteurs n'appartenant pas aux collèges A et B	2 membres H
Collège E – Ingénieurs et techniciens	1 membre F – 1 membre H
Collège F – Autres personnels	1 membre F
Collège G – Doctorants encadrés par des EC de Supméca	3 membres H

Tableau 75 : Membres du CS en 2017

Occurrences et ordres du jour du CS

Conseil Scientifique du 18 mai 2017

- Présentation des travaux de thèse
- Rayonnement scientifique de Supméca : premier bilan
- Synergie Enseignement-Recherche-Industrie
- Projet d'investissement pour le processus intégré de conception/fabrication/contrôle autour du procédé additif

Conseil Scientifique du 9 Novembre 2017

- Présentation du projet AMC (Agilité et Marges de Conception) – IRT SYSTEM X
- Retour sur les abonnements scientifiques (suite présentation Couperin du 08/11/2017)
- Point sur la production scientifique de Supméca
- Présentation des travaux de thèse

2.3. LE CONSEIL DE LABORATOIRE

Présentation et composition du conseil de laboratoire

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

Le Conseil de Laboratoire a été élu le 15 avril 2015.

✚ Composition du Conseil de laboratoire en 2017 :

Catégorie	Titulaires
Collège des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs HDR	4 membres H
Collège des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs - Docteurs	5 membres H – 1 membre F
Collège des Personnels permanents techniques et administratifs	1 membre H – 1 membre F
Collège des doctorants	1 membre H – 1 membre F
Collège des contractuels (Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs, ATER, Post-docs, Administratifs et Technique)	1 membre H
Directeur du laboratoire (élection le 07/05/2015)	1 directeur H
Directeurs Adjoints	2 directeurs adjoints H
Responsables d'axe	2 responsables H – 1 responsable F
Déléguées de site	2 délégués H

Tableau 76 : Composition du Conseil du Laboratoire EN 2017

Occurrences et ordres du jour du conseil de laboratoire

Le Comité du Laboratoire s'est réuni 4 fois au cours de l'année 2017 :

Conseil de Laboratoire du 9 février 2017 :

- Approbation du conseil de laboratoire du 5 décembre 2016
- Préparation de la journée des doctorants
- Discussion sur la visibilité budgétaire (au moins pas axe)
- Point sur les contrats soumis et acceptés
- Point sur les dépôts sur HAL et publications (liste des revues suggérées par thème)
- Préparation des prochains événements Quartz
- Evaluation des doctorants (suite) : liste des doctorants concernés et désignation du jury pour chaque doctorant
- Site internet de Quartz (informations)
- Conventions (informations)

Conseil de Laboratoire du 15 juin 2017

- Approbation du dernier compte rendu du conseil de laboratoire du 5 avril 2017
- Site internet de Quartz
- Point sur les discussions avec tutelles
- Organisation de la 2^{ème} édition des « Journées Scientifiques de Quartz » (1 heure de présentation par thème et 1 exposé par axe) et de l'Assemblée Générale (ordre du jour)
- Nouveaux entrants et Professeurs invité

Conseil de Laboratoire du 5 avril 2017

- Approbation du compte rendu du conseil de laboratoire du 9 février 2017
- Présentation du site internet de Quartz
- Discussion suite à la fin programmé de l'IPGP et la création de l'I-SITE

Conseil de Laboratoire du 14 novembre 2017

- Approbation du compte rendu du conseil de laboratoire du 15 juin 2017
- Présentation et vote du calendrier HCERES

2.4. LE CONSEIL DES ÉTUDES ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE (CEVU)

Présentation et composition du CEVU

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

Election des membres du conseil des études et de la vie universitaire (**CEVU**) du 13 février 2015 :

Un arrêté portant modification de la composition du CEVU de Supméca a été notifié en date du 15 février 2017.

Composition du CEVU en 2017

Catégorie	Titulaires	Suppléants
Collège A - PU	2 membres PU - H	
Collège B – autres enseignants	1 membre MCF - F 1 membre PRAG – F 2 membres MCF - H	
Collège C - BIATSS	1 membre cat A contractuel F 1 membre IGE - H	
Collège D - Etudiants	3 membres F – 5 membres H	2 membres F - 6 membres H

Tableau 77 : Composition du CEVU en 2017

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

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

Occurrences et ordres du jour du CEVU

A Supméca le CEVU s'est réuni 4 fois au cours de l'année 2017 :

CEVU du 9 mars 2017

- Approbation du PV du CEVU du 9 juin 2016
- Point sur la rentrée
- Point sur la période d'intégration
- Evaluation des enseignements : Résultats des enquêtes auprès des étudiants sur les semestres S6 et S8 (année universitaire 2015-2016)
- Compte rendu des jury étudiants des 8 juillet (validation S6 première session, validation S8 première session) et 6 septembre (validation S8 deuxième session) et du jury apprentis du 8 juillet
- Vigilances attentats à Supméca
- Project Center

CEVU du 8 juin 2017

- Approbation du PV du CEVU du 9 mars 2017
- Enseignement obligatoire des matériaux à Supméca
- Bilan sur l'usage de la plateforme Global Exam et présentation de la plateforme Voltaire
- Evaluation du semestre S9 par les étudiants
- Présentation pour avis du Règlement des Examens 2017-2018
- Présentation pour avis du Règlement des Etudes 2017-2018
- Calendrier universitaire 2017-2018
- Calendrier de fin d'année 2016-2017
- Présentation du Calendrier 2017-2018 des Examens
- Point sur la préparation de la rentrée 2017
- Tarification des frais de photocopiés pour 2017-2018
- Primes de Responsabilités Pédagogiques 2017-2018

CEVU du 5 octobre 2017

- Approbation du PV du CEVU du 8 juin 2017
- Point sur la rentrée des élèves.
- Point sur la période d'intégration.
- Evaluation des enseignements par les élèves.
- Compte-rendu des jurys des 6 juillet et 1^{er} septembre.

CEVU du 7 décembre 2017

- Approbation du PV du CEVU du 5 octobre 2017
- Parcours étudiant de troisième année MSC à Supméca
- Contrôle des absences des étudiants
- Présentation du rapport IESF 2017 sur la situation des ingénieurs Supméca
- Accompagnement des apprentis préalablement aux rattrapages
- Communication sur la campagne de subventions aux associations
- Communication sur campagne 2018 de la reconnaissance de l'engagement étudiant.
- Compte rendu du jury de diplomation du 12 octobre 2017.

2.5. LE COMITE DE DIRECTION (CODIR)

Présentation et composition du CODIR

Le Comité de Direction (CODIR) se réunit pour discuter et instruire toutes les questions soumises aux Conseils. La composition du CODIR est la suivante :

Catégorie	Membres
Personnels enseignants et enseignants chercheurs	11 membres H
Personnels BIATSS	5 membres F – 4 membres H

Tableau 78 : Composition du CODIR en 2017

Occurrences et ordres du jour du CODIR

Le Comité de Direction s'est réuni quatre fois en 2017, comme pour l'année 2016 :

CODIR du 9 février 2017

- Compte Financier 2016
- Budget recherche 2017 : DBR1
- PPI (Plan Pluriannuel d'Investissement)

CODIR du 21 septembre 2017

- Point sur la rentrée
- DBR 3
- Lancement Budget 2018 dont lettre orientation budgétaire
- Frais de missions : rappels

CODIR du 20 avril 2017

- DBR 2017 N°2
- PPI (Plan Pluriannuel d'Investissement)
- Incivilités étudiantes

CODIR du 23 novembre 2017

- BI 2018
- Risques

2.6. LE COMITÉ DE PILOTAGE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ÉTABLISSEMENTS (COPIL DDRSE)

Présentation et composition du COPIL

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

Catégorie	Titulaires
Personnels enseignants et enseignants chercheurs	5 membres H – 1 membre F
Personnels BIATSS	4 membres F – 3 membres H

Tableau 79 : Composition du COPIL DDRSE en 2017

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

Occurrences et ordres du jour du COPIL

Le Comité de Pilotage du Développement Durable et de la Responsabilité Sociétale des Etablissements s'est réuni une fois en 2017. (*Il s'était réuni deux fois en 2016*)

COPIL DDRSE du 27 avril 2017

- Composition du COPIL DD&RS
- Publications & participations à conférences / événements
- Colloque Eduquer et former au monde de demain
- Conférence SEFI 2017
- Autres événements
- Rapport pluriannuel DD&RS
- Problématique du renouvellement de l'adhésion à Campus Responsables
- REFEDD
- Relations avec les associations étudiantes
- Retour sur le label DD&RS
- Retour sur l'Arbre de Noël 2016
- Retour sur l'engagement étudiant
- Retour sur les journées DD&RS & propositions d'amélioration
- Inclusion de la dimension DD&RS dans la ½ journée sur l'entrepreneuriat
- Infos-flashes
- Tri des déchets
- Formation au DD&RS
- Moteurs de recherche
- Recherche en lien avec l'enseignement

Action sociale et vie étudiante

3.1. LA RESTAURATION

	2015		2016		2017	
	CROUS		CROUS - ELIOR		ELIOR	
	Nombre de passages	Pourcentage (part /nb total de passages)	Nombre de passages	Pourcentage (part /nb total de passages)	Nombre de passages	Pourcentage (part /nb total de passages)
Etudiants	18 493	84%	13 096	85%	23 330	83%
Personnel	3510	16%	2263	15%	4947	17%
Au tarif 4	1149	32,70%	1793	79,00%	3526	71,00%
Au tarif 3	1758	50%	290	13%	765	15%
Au tarif 2	481	13,70%	156	7,00%	395	8,00%
Au tarif 1	122	3,50%	24	1,00%	261	5,00%

Tableau 80 : Evolution du nombre de passages au Crous / Elior

		Montant payé par l'étudiant ou l'agent	Montant subventionné par SUPMECA (TTC)	Total du plateau
Tarif étudiant		3,90 €	2,04 €	5,94 €
Tarif 4	> 466	5,70 €	0,24 €	5,94 €
Tarif 3	400 < INM < 466	4,70 €	0,02 €	4,72 €
Tarif 2	340 < INM < 400	4,50 €	0,22 €	4,72 €
Tarif 1	< INM 339	4,20 €	0,52 €	4,72 €

Tableau 80 : Tarif et subvention du plateau repas

3.2. LES ASSOCIATIONS DU PERSONNEL ET DES ETUDIANTS

Supméca compte 3 associations pour les personnels pour l'année 2017.

Nom
Le Rucher Les jardins Potagers Association sportive

Tableau 81 : les associations du personnel

Supméca compte 25 associations pour l'année 2017, contre 19 pour l'année 2016. Soit une augmentation de 24 % de création de nouvelles associations au sein de l'établissement.

Nom	Nombre de gestionnaires
Perrok	1
BaAar	6
Billard/Baby	3
Bureau de Bonne Bouffe	3
Supméc'aéro	4
Supméca Junior Entreprise (SJE)	6
Soutien Scolaire Supméca (3S)	6
Ecostudent	5
Sensum Events	3
Mécalink	4
Supméca Crazy Run	5
Supméca 4L	2
Zik'	4
Robotique	3
Bureau des sports	4
LAN	2
Photo	2
New Defi	5
Bureau des élèves	5
Team ski	2
Team WEI/Gala	4
Team animation	5
Team communication	2
Bureau des arts	3
Le Rucher de Supméca	4

Tableau 82: Associations d'étudiants

Glossaire

- **Accident de travail imputable au service ou pour raison de trajet** : il s'applique aux fonctionnaires et contractuels ayant déclaré auprès de l'établissement un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Il peut donner lieu à des congés, suivis parfois d'une période de temps partiel thérapeutique, à la reconnaissance d'une invalidité permanente partielle et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité.
- **Attaché d'Administration de l'État (AAE) (ex ADAENES)** : corps de catégorie A de la filière AENES.
- **Adjoint administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJAENES)** : Corps de catégorie C de la filière AENES.
- **Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES)** : filière ou corps de personnels qui peuvent être affectés dans tous les établissements de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. La filière AENES s'appelait précédemment ASU, Administration Scolaire et Universitaire.
- **Agent** : personne travaillant pour la fonction publique, et régie par une carrière ou un contrat. **Agent contractuel** : agent non titulaire de l'État ayant un contrat de travail. **Agent fonctionnaire** : agent public de l'État, titulaire ou stagiaire.
- **Allocation retour à l'emploi (ARE)** : allocation versée aux agents contractuels ayant été sous contrat Etat (système d'auto-assurance). Ainsi, nous versons directement à l'agent cette allocation ; contrairement aux agents sous contrats dits ressources propres de l'établissement pour lesquels l'ARE est versée par le Pôle Emploi.
- **Assistant Ingénieur (ASI)** : corps de catégorie A de la filière ITRF au même titre que IGE et IGR.
- **Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER)** : Personnel enseignant contractuel dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs.
- **Adjoint technique de recherche et de formation de l'Éducation Nationale (ATRF)** : corps de catégorie C de la filière ITRF.
- **Avancement** : l'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade :
 - L'avancement d'échelon a lieu à l'ancienneté de façon continue, d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il se traduit par une augmentation de l'indice et donc du salaire. Le temps de passage d'un échelon à un autre, fixé par les statuts particuliers des différents corps
 - L'avancement de grade se définit comme le passage d'un grade à un grade supérieur au sein d'un même corps, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement.
- **Branche d'Activité Professionnelle (BAP)** : famille professionnelle issue du **référentiel REFERENS**, à laquelle se rattache un emploi type. S'emploie pour les personnels ITRF.
- **Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Social, Santé (BIATSS)** : ce terme générique désigne l'ensemble des personnels non enseignants. Les personnels des filières ITRF, AENES et des Bibliothèques sont des personnels **BIATSS**.
- **Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)** : toutes les entreprises de 20 salariés ou plus, qu'elles soient publiques ou privées, ont obligation d'employer à temps plein ou à temps partiel des travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6% de l'effectif total de salariés. Chaque année, l'entreprise doit envoyer à l'administration une déclaration qui permet de contrôler cette obligation. Si le taux d'emploi n'est pas atteint, l'entreprise doit alors verser une contribution financière à un fonds dédié pour le développement de l'insertion professionnelle chargé de la collecter.
- **Conseil d'Administration (CA)** : ses missions sont nombreuses. Parmi celles-ci notons qu'il détermine la politique de l'établissement, vote le budget et approuve les comptes.
- **Commission Administrative Paritaire (CAP)** : instance de représentation et de dialogue. Les commissions administratives paritaires sont chargées d'examiner des situations individuelles des personnels de la Fonction publique. Les décisions des CAP n'ont qu'un caractère consultatif. On les dit « paritaires » parce qu'elles sont composées en nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel.

➤ **CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE** : il en existe trois : A, B et C.

⇒ la catégorie A correspond aux fonctions d'études, d'encadrement, de conception et de direction,

⇒ la catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre de procédures,

⇒ la catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution.

➤ **CET, Compte Épargne Temps** : il 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.

➤ **CEVU** : le Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire est consulté sur les orientations des enseignements de formation initiale et continue, les demandes d'habilitation et les projets de nouvelles filières, l'évaluation des enseignements, les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et de la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active, à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives, 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.

➤ **CHSCT, Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail** : il contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail et il est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

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

➤ **CNU, Conseil National des Universités** : c'est une instance consultative et décisionnaire chargée en particulier de la gestion de la carrière des enseignants-

chercheurs, professeurs des universités et maîtres de conférences.

➤ **CONCOURS** : mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3e concours et des concours réservés.

➤ **CONTRACTUEL** : en France, un agent contractuel de la fonction publique est un agent non fonctionnaire de l'administration, dont la situation est régie par un contrat qui détermine ses droits et obligations. On distingue les contractuels de droits public, classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C, des contractuels relevant du droit privé qui, eux, sont recrutés sous contrats aidés (ex contrats CAE-CUI).

➤ **Congé parental** : il peut être accordé à tout agent public assurant la charge d'un enfant en vertu des liens filiaux (enfant légitime, enfant naturel reconnu) ou d'une décision lui confiant cette charge (enfant adopté, enfant sous l'autorité d'un tuteur en cas de décès des parents ou de déchéance des droits parentaux...).

➤ **Détachement** : le détachement est la position du fonctionnaire qui se trouve placé dans un corps différent de son corps d'origine. Le détachement intervient à la demande du fonctionnaire, généralement dans le cadre d'une mobilité, ou à l'initiative de l'administration.

➤ **DGS, Directeur Général des Services (DGS)** : le terme a remplacé celui de Secrétaire Général.

➤ **Disponibilité** : la disponibilité est la position du fonctionnaire qui cesse d'exercer son activité professionnelle pendant une certaine période. Il est placé temporairement hors de son administration d'origine et cesse de bénéficier de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite. La mise en disponibilité peut intervenir à la demande du fonctionnaire ou à l'initiative de l'administration.

➤ **Document unique** : il liste et hiérarchise les risques pouvant nuire à la sécurité des salariés. Il préconise des actions visant à réduire ces risques, voire les supprimer. La forme du document est libre, mais il doit faire l'objet de réévaluations régulières (au moins une fois par an).

➤ **Echelon** : subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut lui-même être subdivisé en chevrons.

➤ **Effectif** : ensemble des agents (titulaires ou contractuels) rémunérés au sein de l'établissement à une date donnée.

➤ **Emploi** : l'emploi est un support ouvert au budget de l'État et délégué à l'établissement permettant la rémunération d'un agent fonctionnaire ou non titulaire.

➤ **Emploi-type** : terme utilisé notamment dans le référentiel REFERENS à propos des agents ITRF mais la notion peut s'appliquer à toutes les fonctions. L'emploi-type détaille les missions, les activités communes à un ensemble de postes. C'est à partir de cette notion qu'on rédige généralement les fiches de poste des agents.

➤ **Enseignant-chercheur** : c'est un enseignant titulaire qui partage statutairement son activité entre l'enseignement supérieur et la recherche scientifique et qui exerce cette activité au sein d'un établissement d'enseignement supérieur. Il s'agit soit d'un Maître de conférences, soit d'un Professeur d'Université. Son service dû est de 192 HETD.

➤ **Equivalent temps plein (ETP) et Equivalent temps plein travaillé (ETPT)**

✚ **Équivalent Temps Plein (ETP)** : La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail à une date donnée: une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0.5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

✚ **Équivalent Temps Plein Travaillé (ETPT)** : l'ETPT est un décompte proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année :

$ETPT = \text{effectif} \times \text{quotité de temps de travail} \times \text{période d'activité dans l'année.}$

La mesure de l'occupation des emplois est exprimée en Équivalent Temps Plein. La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP.

➤ **Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)** : il aide les employeurs publics à remplir leurs engagements vis-à-

vis des personnes en situation de handicap et à atteindre le taux légal d'emploi de 6%. Par ses financements et les partenariats qu'il noue, il incite les employeurs à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle.

➤ **Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)** : lorsque l'avancement automatique à l'ancienneté et le montant annuel de revalorisation de la valeur du point fonction publique sont inférieurs à l'inflation, le fonctionnaire a alors droit à une prime qui garantit le maintien de son pouvoir d'achat.

➤ **Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)**: elle a pour objectif de réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'établissement, tant en termes d'effectifs que de compétences.

Elle fait partie des outils de pilotage rendus nécessaires depuis le passage aux RCE. La GPEEC est en lien étroit avec les processus RH suivants :

- la formation,
- la mobilité interne ou externe,
- l'évaluation,
- le recrutement.

➤ **Grade** : subdivision hiérarchique du corps. Le corps des ingénieurs d'étude par exemple comporte deux grades : ingénieur d'études de classe normale, ingénieur d'études hors classe.

➤ **Habilitation à Diriger des Recherches (HDR)** : l'habilitation est la plus haute qualification universitaire. Elle fait suite à un doctorat et exige du candidat la rédaction d'une deuxième thèse, soutenue devant un jury analogue à celui du doctorat. L'habilitation est une condition nécessaire pour être qualifié et pouvoir se porter candidat à un poste de professeur des universités.

➤ **Heure Équivalent Travaux Dirigés (HETD)** : c'est en quelque sorte l'unité de mesure des heures d'enseignement : 1 heure de cours magistral représente 1,5 heure de travaux dirigés.

➤ **Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS)**: primes perçues mensuellement par les BIATSS (ITRF et AENES)

➤ **InGénieur d'Études (IGE ou IE)** : corps de catégorie A de la filière ITRF.

➤ **InGénieur de Recherche (IGR ou IR)** : Corps de catégorie A de la filière ITRF.

➤ **Indemnité caisse et de responsabilité** : prime perçue par les agents comptables.

➤ **Indemnité pour charges administratives** : elle est attribuée aux enseignants et enseignants-chercheurs qui exercent une responsabilité administrative particulière au sein de l'établissement. La liste des fonctions et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le Conseil d'Administration. La décision d'attribution individuelle relève du Directeur de l'établissement, après avis du CA. Son montant est variable et évalué en HETD.

➤ **Indice brut** : un agent public perçoit mensuellement un traitement. Pour un fonctionnaire, le montant est fixé en fonction du grade de l'agent et de son échelon. À chaque échelon est associé un indice brut qui détermine la position de l'agent sur une échelle indiciaire.

➤ **Indice Nouveau majoré (INM)** : à un indice brut correspond à une date donnée, un et un seul indice nouveau majoré qui, multiplié par la valeur du point d'indice, fournit le montant de la rémunération de l'agent.

➤ **Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation (ITRF)** : une des trois filières présentes de l'Enseignement Supérieur, les deux autres étant la filière Bibliothèques et la filière AENES (ex ASU).

➤ **Liste d'aptitude** : liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance.

➤ **Masse salariale** : crédits destinés au financement des rémunérations rattachées au plafond d'emplois Etat ou ressources propres. Ces crédits comprennent l'ensemble des rémunérations (cotisations patronales, cotisations salariales et primes).

➤ **Maître de Conférences (MCF)** : le service des Maîtres de Conférences est de 192 HETD. Les MCF et les PR, professeurs d'université, forment la communauté des enseignants-chercheurs.

➤ **Médecin de prévention** : il intervient dans le domaine de la santé et du bien-être au travail des personnels de la fonction publique. Il a un rôle de conseil auprès de l'administration et des agents et participe aux réunions du CHSCT.

➤ **Modalité de service** : les différentes modalités de service sont :

- le temps partiel, la cessation progressive d'activité,
- le temps partiel thérapeutique, la délégation (enseignants),
- la mise à disposition et les prolongations d'activité.

Pour bénéficier d'une période de modalité, un fonctionnaire doit être en position d'activité ou de détachement. Un contractuel peut, s'il remplit les conditions, bénéficier du temps partiel, de la cessation progressive d'activité ou de la délégation « enseignante ».

➤ **Mutation / mobilité interne** : changement d'établissement d'affectation ou changement de service à l'intérieur d'un même établissement.

➤ **Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)** : complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies règlementairement, à ne pas confondre avec une prime. La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières.

➤ **Poste** : support issu d'un emploi (budget Etat) ou de crédits affectés à une structure budgétaire et comptable de l'établissement (budget propre) destiné à être occupé au moins par un agent.

➤ **Position** : un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une et une seule des six positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, service national, congé parental et hors cadre.

➤ **Professeur d'Université (PR ou PU)** : les PU et les MCF, Maîtres de Conférences, forment la communauté des enseignants-chercheurs. Le service d'un enseignant chercheur est de 192 HETD.

➤ **Professeur Agrégé (PRAG)** : depuis 1972, les professeurs agrégés, comme les professeurs certifiés, les professeurs des lycées professionnels et les professeurs d'EPS, peuvent être affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Lorsqu'il est affecté dans une université, le professeur agrégé n'est pas un enseignant-chercheur. De ce fait, il effectue le double d'un service d'enseignement d'un enseignant-chercheur, soit 384 HETD par an.

➤ **Professeur Certifié (PRCE) Voir PRAG.**

➤ **Professeur associé** : personnel enseignant-chercheur contractuel recruté pour un mi-temps ou un temps plein.

➤ **Promotion** : progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.

➤ **Quotité de temps partiel** : seuls les agents ayant une quotité de recrutement de 100% (implicite pour les fonctionnaires ou déterminée par le contrat de travail) peuvent prétendre à une période de temps partiel pour une quotité de 50, 60, 70, 80 ou 90%.

➤ **Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP)** : depuis le 1er janvier 2005, c'est la retraite complémentaire des fonctionnaires, basée sur les rémunérations accessoires (primes, indemnités, etc.).

➤ **Registres de sécurité**

Registre Hygiène et Sécurité au Travail : le registre d'hygiène et sécurité au travail consigne toutes les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Registre de dangers graves et imminents : le registre de dangers graves et imminents consigne les situations de travail présentant un danger grave et imminent pouvant porter atteinte soit à la santé soit à la vie d'un agent.

Registre de sécurité : il doit contenir toutes les vérifications obligatoires relatives aux équipements de l'établissement.

➤ **Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES)** : corps de catégorie B de la filière AENES.

➤ **Section CNU** : discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale.

➤ **Service statutaire** : service statutaire à temps complet sur l'année :

- BIATSS : 1 607 HETD

- Enseignants-chercheurs (PR, MCF) : 192 HETD

- Enseignants du second degré (PRAG) et professeur ENSAM : 384 HETD

- ATER, enseignants associés à temps plein, maître de langue à temps plein : 192 HETD

➤ **Tableau d'avancement** : liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance.

➤ **TECHnicien (TECH ou Tch)** : corps de catégorie B de la filière ITRF.

➤ **Télétravail** : travail à distance grâce aux moyens issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

➤ **Temps partiel et temps incomplet**

Temps Partiel : un agent qui n'est pas à temps plein est à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100%. Il peut être sur autorisation ou de droit.

Temps incomplet : à la différence du temps partiel, il concerne un poste de travail n'exigeant qu'un travail à temps incomplet. Certains postes ne nécessitent pas un travail à 1607 heures de travail annuel. Dans ce cas, il s'agit d'un temps incomplet.

➤ **Vacataire** : personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements, qu'on appelle vacataires d'enseignement ou chargés de cours, et des vacataires qui assurent des tâches administratives.

Glossaire primes et rémunérations

La rémunération de chaque agent est composée d'une rémunération principale, d'indemnités et de primes.

[La rémunération principale](#) des fonctionnaires est déterminée par leur corps, leur grade et leur échelon. Le déroulement de carrière des fonctionnaires s'inscrit dans une grille définissant pour chaque corps et grade, le temps moyen de passage d'échelon à l'autre ainsi que l'indice afférent à chaque échelon. Ainsi à chaque échelon correspond un indice et une durée de passage pour accéder à l'échelon supérieur.

A partir de là, la rémunération brute, ou traitement, est obtenue en multipliant l'indice associé à l'échelon de l'agent par la valeur du point d'indice (VPI) de la fonction publique.

La valeur du point d'indice peut être périodiquement augmentée par le gouvernement dans le cadre des mesures salariales.

La valeur du point d'indice en 2016 était de 55,8969€.

Notons que s'ajoutent à ce traitement l'indemnité de résidence (3% du traitement) ainsi que le Supplément Familial de Traitement fixé selon l'indice et le nombre d'enfants.

[Indemnités et primes](#) : rémunérations accessoires versées globalement aux agents. Certaines autres sont liées au statut ou à la fonction de l'agent.

❖ **Les indemnités des personnels BIATSS**

[Indemnité de caisse et de responsabilité \(ICR\)](#) : indemnité allouée aux agents comptables qui exercent leurs fonctions dans les établissements d'enseignement (décret n°72-0887 du 28 septembre 1972 modifié).

[Indemnité pour rémunération de services \(IRS\)](#) : l'indemnité allouée aux agents comptables d'établissements publics nationaux, de comptes spéciaux du Trésor, de budgets annexes, d'établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et d'écoles de formation maritime et aquacole (décret n°88-132 du 4 février 1988 modifié).

[Indemnité pour charges administratives \(ICA\)](#) : indemnité versée aux secrétaires généraux des services (ou directeurs généraux de services) en raison des sujétions spéciales qui leur sont imposées dans l'exercice de leurs fonctions.

[Indemnité fonctions, de sujétions et d'expertise \(IFSE\)](#) : indemnité nouvellement installée pour les BIATSS titulaires (ITRF et ATSS) titulaires. Cette indemnité obligatoire et versée mensuellement s'applique selon la fonction de l'agent au sein d'une catégorie fonction publique.

[Complément Indemnitaire Annuel \(CIA\)](#) : Complément Indemnitaire Annuel versé en fin d'année au BIATSS titulaires

[Nouvelle Bonification Indiciaire \(NBI\)](#) : indemnité de rémunération attachée à l'exercice de certaines fonctions définies règlementairement. La NBI prend en considération l'exercice des responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières.

Elle ne peut être versée qu'aux personnels BIATSS titulaires. Les attributions de NBI sont proposées par les instances de l'établissement et décidées par le Directeur de l'établissement. Elle est versée mensuellement. Elle prend la forme d'un certain nombre de « points d'indice » venant s'ajouter aux points d'indice découlant du grade et de l'échelon de l'agent.

❖ **Les indemnités des personnels enseignants**

[Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur \(PRES\) et Prime d'Enseignement Supérieur \(PES\)](#) : elle est versée à tous les Professeurs des Universités, Maîtres de Conférences, assistants, associés et ATER, enseignants du second degré affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Son montant est fixé par arrêté ministériel et est identique pour tous les enseignants et est prévue au prorata de leur temps de présence.

[Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche \(PEDR\)](#) : elle peut être accordée aux personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées. Son montant, qui est fonction du grade de l'enseignant, est fixé par arrêté de l'établissement selon les critères définis préalablement par le CA pour une durée de quatre ans.

[Prime de Responsabilité Pédagogique \(PRP\)](#) : elle est attribuée aux enseignants et enseignants-chercheurs qui exercent une responsabilité pédagogique particulière au sein de l'établissement. La liste des activités et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le Conseil d'Administration, après avis du CEVU (Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire). La décision d'attribution individuelle relève du Directeur de l'établissement, après avis des conseils. Son montant est variable et évalué en HETD.

Prime de Charges Administratives (PCA) : elle est attribuée aux enseignants et enseignants-chercheurs qui exercent une responsabilité administrative particulière au sein de l'établissement. La liste des fonctions et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le Conseil d'Administration. La décision d'attribution individuelle relève du Directeur de l'établissement, après avis du CA. Son montant est variable et évalué en HETD.

Prime d'Administration : elle est versée au Président de l'Université ainsi qu'aux directeurs d'établissement et son montant est fixé par arrêté ministériel.

Liste des abréviations

AC : Agent Comptable	EPSCP : Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
AAE : Attaché d'Administration de l'Etat	ETP : Equivalent Temps Plein
ADJAENES : Adjoint d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur	ETPT : Équivalent Temps Plein Travaillé
ARTT : Aménagement de Réduction du Temps de Travail	FIPHFP : Fond Pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
ASI : Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation	GIPA : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
AT : Accident de Travail	HC : Heures Complémentaires
ATER : Attaché Temporaire de Recherche et d'Enseignement	HETD : Heure Equivalent Travaux Dirigés
ATRF : Adjoint Technique de Recherche et de Formation	IFSE : Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise
ATSS : Personnels Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé	IGE : Ingénieur d'Etudes
BIATSS : Personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé	IGR : Ingénieur de Recherche
CA : Conseil d'Administration	IR : Indemnité de Résidence
CDD : Contrat à Durée Déterminée	ITRF : Ingénieurs, Techniciens Recherche et Formation
CE : Classe Exceptionnelle	MCF : Maîtres de Conférences
CE 1 : Classe Exceptionnelle 1er échelon	MP : Maladie Professionnelle
CE 2 : Classe Exceptionnelle 2e échelon	NBI : Nouvelle Bonification Indiciaire
CET : Compte Epargne Temps	PAST : Professeur associé à temps Partiel
CDI : Contrat à Durée Indéterminée	PEDR : Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
CHS : Comité d'Hygiène et Sécurité	PLP : professeur de Lycée Professionnel
CIA : Complément Indemnitaire Annuel	PPRS : Prime de Participation à la Recherche
CIF : Congé Individuel de Formation	PR : Professeur des Universités
CLD : Congé Longue Durée	PRAG : Professeur Agrégé
CT : Comité Technique	PRCE : Professeur Certifié
CLM : Congé Longue Maladie	PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur (enseignants-chercheurs)
CN : Classe Normale	PRP : Prime de Responsabilité Pédagogique
CNU : Conseil National des Universités	RCE : Responsabilités et Compétences Elargies
CPE : Commission Paritaire d'Etablissement	RTT : Réduction de Temps de Travail
CS : Classe Supérieure	SAENES : Secrétaire Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
CS : Conseil Scientifique	SFT : Supplément Familial de Traitement
CT : Comité technique	SST : Sauveteur et Secouriste du Travail
DAF : Direction des Affaires Financières	TCHRF : Technicien de Recherche et de Formation
DGS : Directeur Général des Services	
EC : Enseignants-chercheurs	



3 rue Fernand Hainaut

93400 SAINT-OUEN

<http://www.supmeca.fr>
