



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 huitième 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

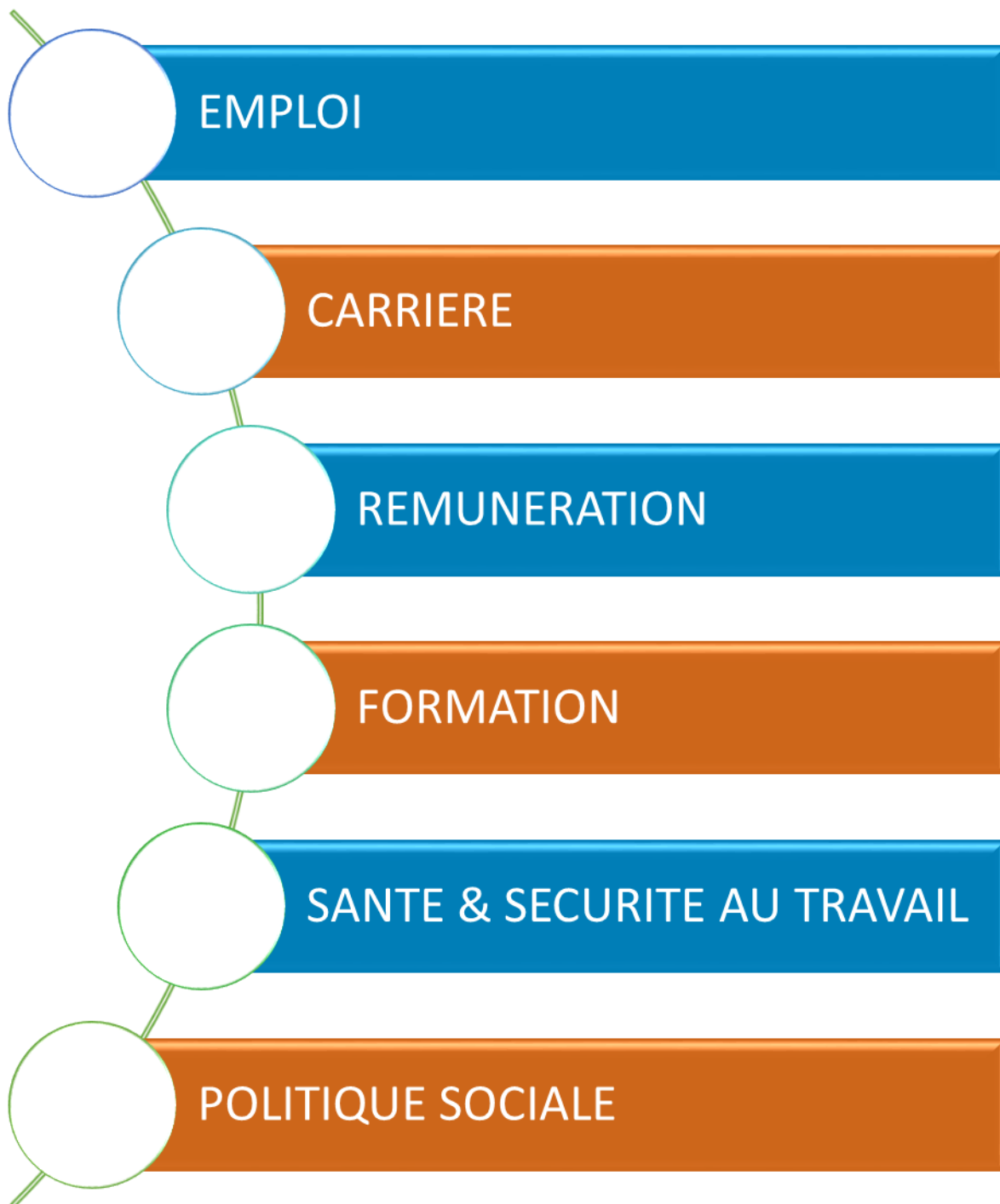
Directeur de Supméca

POINT METHODOLOGIQUE

Période prise en compte : L'ensemble des données est exprimé pour l'année civile 2018. Pour certaines thématiques, la date d'observation est fixée au 31 décembre 2018.

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. 13
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. 18
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. 29

2 / LA CARRIERE

1. La mobilité des personnels	p. 31
1.1 Les arrivées.....	p. 32
1.2 Les sorties.....	p. 33
1.3 Les départs en retraite.....	p. 34
2. Les avancements	p. 35
2.1 Les avancements de corps.....	p. 35
2.2 Les avancements de grade.....	p. 36
3. Les concours et titularisation	p. 37
3.1 Les concours.....	p. 37
3.2 Les titularisations.....	p. 38
4. La durée d'activité à Supméca	p. 39

3 / LES REMUNERATIONS

1. La masse salariale	p. 43
1.1 La masse salariale sur le budget de l'état.....	p. 44
1.2 La masse salariale sur ressources propres.....	p. 45
2. Les primes	p. 47
2.1 La répartition globale des primes et indemnités.....	p. 47
2.2 Les primes des enseignants-chercheurs, enseignants et contractuels de recherche....	p. 48
2.3 Les primes et indemnités des BIATSS.....	p. 50
2.4 La Garantie individuelle du pouvoir d'Achat (GIPA)	p. 50
3. Vacances et heures complémentaires	p. 51
3.1 Les vacances et heures complémentaires rémunérées en 2017	p. 51

4 / LA FORMATION

1. La formation continue	p. 54
1.1 Les axes prioritaires de 2017.....	p. 54
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. 56
1.4 Les dépenses de la formation.....	p. 59

5 / LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

1. L'organisation du Temps de Travail	p. 61
1.1 Les agents à temps partiel.....	p. 61
1.2 Les congés et absences en 2017.....	p. 62
1.3 Les horaires fixes / les horaires variables.....	p. 64
1.4 Le compte épargne temps (CET)	p. 65
1.5 Le télétravail.....	p. 65
2. Santé, Hygiène et Sécurité	p. 66
2.1 Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	p. 66
2.2 Les équipiers de sécurité.....	P. 69
2.3 La médecine de prévention.....	p. 70
2.4 Les absences au travail pour raison de santé (congés maladie, accidents de travail)...	p. 71
2.5 Les personnels en situation de handicap.....	p. 74

6 / LA POLITIQUE SOCIALE

1. Les instances du dialogue social	p. 76
1.1 Le Comité Technique.....	p. 76
1.2 La Commission Paritaire d'Etablissement.....	p. 78
1.3 La Commission Consultative Paritaire des Agents non titulaires.....	p. 79
2. Les conseils centraux	p. 80
2.1 Le Conseil d'administration.....	p. 81
2.2 Le Conseil Scientifique.....	p. 82
2.3 Le Conseil de laboratoire.....	p. 83
2.4 Le Conseil des Etudes et de la vie Universitaire.....	p. 84
2.5 Le Comité de Direction.....	p. 86
2.6 Le Comité de Pilotage DDRSE.....	p. 87
3. Action sociale	p. 88
3.1 La restauration.....	p. 88
3.2 Les associations étudiantes et du personnel.....	p. 89

Glossaire (ordre alphabétique)	p. 90
Glossaire Primes et Rémunérations	p. 95
Liste des abréviations	P. 96



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. 13
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. 18
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. 29

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 31/12/18), le chapitre sur les emplois traite de l'occupation pour l'année 2018 complète.

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

Statut	Catégorie d'emplois	Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global 2018
		En ETPT	En ETPT	En ETPT
EC-E-C-D	Titulaires	42,32	0	55,81
	CDI	2	1	
	CDD	3,17	7,32	
Total		47,49	8,32	
BIATSS	Titulaires	30,95	0	54,79
	CDI	3,96	2,31	
	CDD	8,1	9,47	
Total		43,01	11,78	
TOTAUX		90,50	20,10	110,6

Tableau 1 : Les emplois occupés en ETPT en 2018

L'exercice 2018 a connu :

- **une occupation totale des emplois sous plafond Etat**
- **une hausse des emplois sur ressources propres de 4.7 %** (20.10 emplois sur RP en 2018 contre 19.2 en 2017) en raison notamment du remplacement de deux BIATSS titulaires en congé maternité par deux agents contractuels.

1.2. FOCUS SUR LES EMPLOIS ETAT

Plafond d'emplois Etat au 31/12/2018 (nombre d'emplois attribués par l'Etat) :
90,5 emplois
(47,5 emplois d'enseignants et enseignants-chercheurs et 43 emplois BIATSS)

Après une augmentation du plafond d'emplois en 2017 suite à la création d'un poste de MCF au 01/06/2017, le plafond d'emploi reste stable en 2018. Durant la campagne d'emplois 2018, un poste d'IGE a été transformé en IGR (service financier) et un poste de MCF en PR.

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

En 2018, la consommation des emplois alloués aux postes d'enseignants et enseignants-chercheurs pour le budget Etat est de **47.5 ETPT**. Ces emplois sont répartis de la manière suivante :

	Enseignants-chercheurs		Enseignants		Autres catégories de personnel		Global ETPT 2018
	homme	femme	homme	femme	homme	femme	
Titulaires	26	5,33	7,33	2	1,66	0	42.32
CDI	0	0	1	0	1	0	2
CDD	2	0,67	0	0,5	0	0	3,17
TOTAL	28	6	8,33	2,5	2.66		47,49

Tableau 2 : Répartition des emplois alloués par l'Etat occupés par des enseignants et enseignants-chercheurs en 2018

A noter, en 2018 les doctorants contractuels et chercheurs contractuels n'ont été employés que sur ressources propres. Par ailleurs, deux postes Etat (un PRAG et un MCF) étaient occupés en 2018 par deux BIATSS en raison de la transformation de ces postes (initialement fléchés BIATSS) en poste d'enseignants. Les deux agents n'étant plus en activité, le poste de PRAG a été pourvu par un enseignant du 2d degré au 01/09/2018 et le poste de MCF, par un doctorant contractuel en attendant le recrutement d'un enseignant titulaire. Un poste reste occupé par un BIATSS.

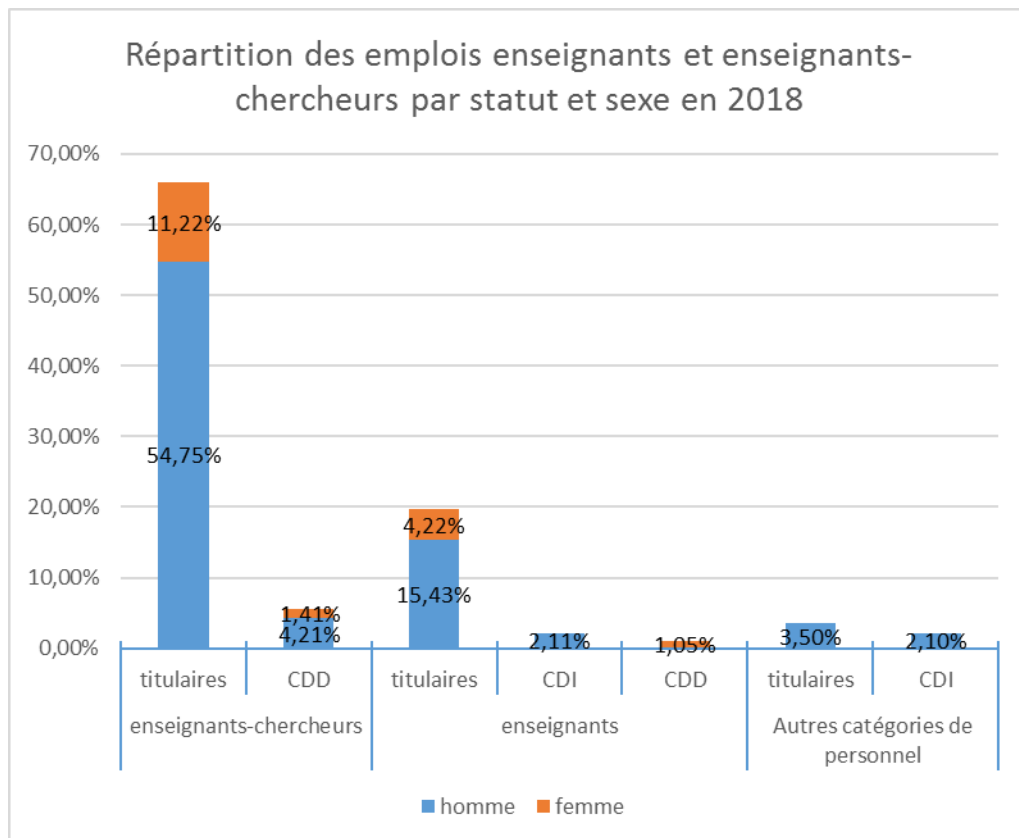


Figure 1 : Répartition des emplois enseignants et enseignants-chercheurs en 2018

Le personnel titulaire chez les enseignants et enseignants-chercheurs reste le plus représentatif, avec en tête la **population masculine (82.10 %)**.

La **population féminine reste moins présente avec seulement 17.90 %** des postes sur l'ensemble de la population des enseignants et enseignants-chercheurs.



Figure 2 : Répartition en ETPT hommes/femmes chez les personnels enseignants-chercheurs et enseignants en 2018

❖ Les BIATSS et assimilés sous plafond Etat en ETPT

En 2018, la consommation des emplois alloués au personnel BIATSS pour le budget état est de **43 ETPT**. Ces emplois sont répartis en ETPT de la manière suivante :

	AC	DGS	IGR	IGE	ASI	SAENES	TECH	ADJAENES	ATRF	Global ETPT 2018
Titulaires	0	1	2	7.62	6	2	4.33	3	5	30.95
CDI	0		1	1.96	1					3.96
CDD	0		1	4.44	0		2,66			8.10
Total occupation en etpt en 2018	1	1	5	14,02	7	2	6.99	3	5	43.01

Tableau 3 : Répartition des emplois administratifs et techniques sous plafond Etat en etpt en 2018

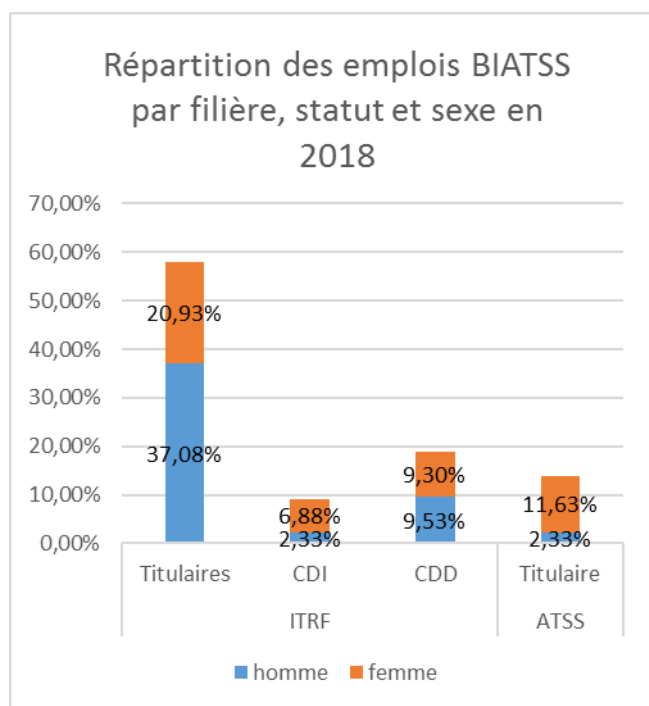


Figure 3 : Répartition des emplois BIATSS par filière, et sexe en 2018

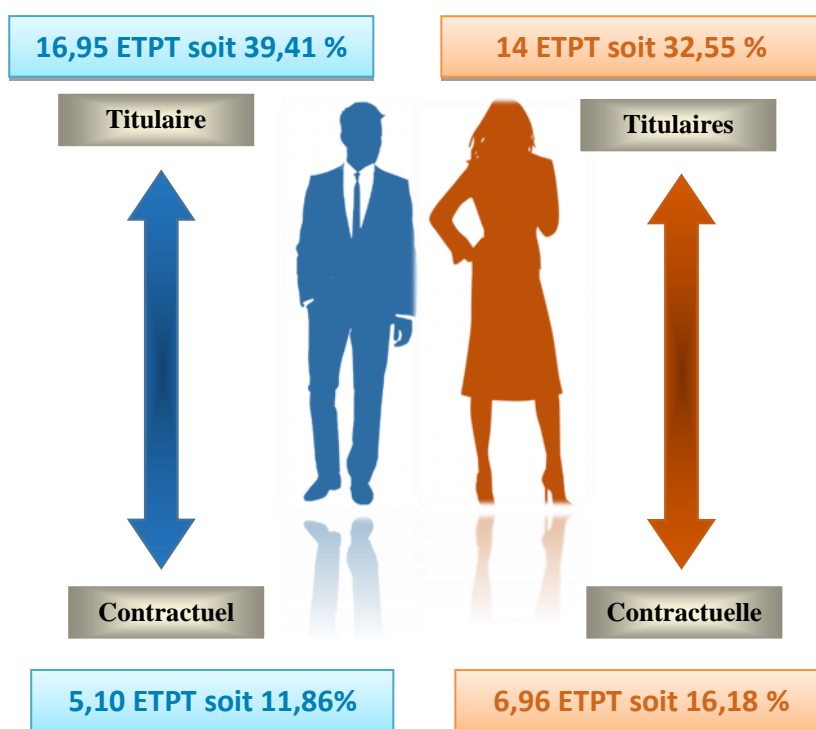


Figure 4 : Répartition en ETPT Homme / Femme chez les BIATSS en 2018

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 (80,96%), et notamment la population masculine titulaire (57,39 %).



Figure 5 : Synthèse en pourcentage en 2018 des Emplois Etat

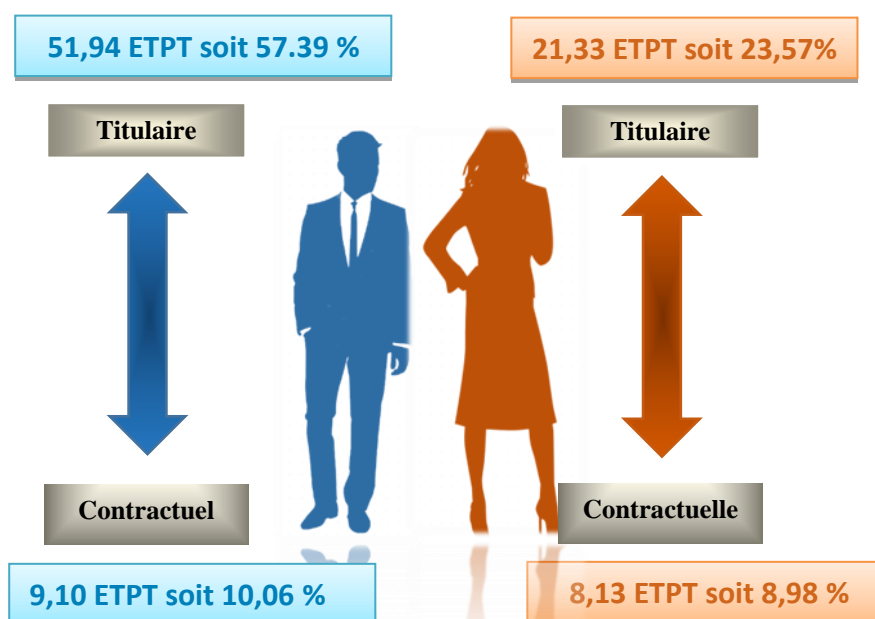


Figure 6: Répartition en ETPT Homme /Femme des emplois Etat (BIATSS + Enseignants-chercheurs et enseignants) en 2018

Les personnels titulaires ont augmenté de 4.72% entre 2017 et 2018 en raison notamment de l'organisation de 4 concours ITRF sur lesquels étaient installés des personnels contractuels en 2017 et un concours de MCF sur lequel était installé un enseignant contractuel.

1.3. FOCUS SUR LES EMPLOIS SUR RESSOURCES PROPRES

Plafond d'emplois sur ressources propres au 31/12/2018 (nombre d'emplois votés au CA) :
20,10 emplois
(8,32 emplois d'enseignants, contractuels de recherche, doctorants
et 11,78 emplois BIATSS)

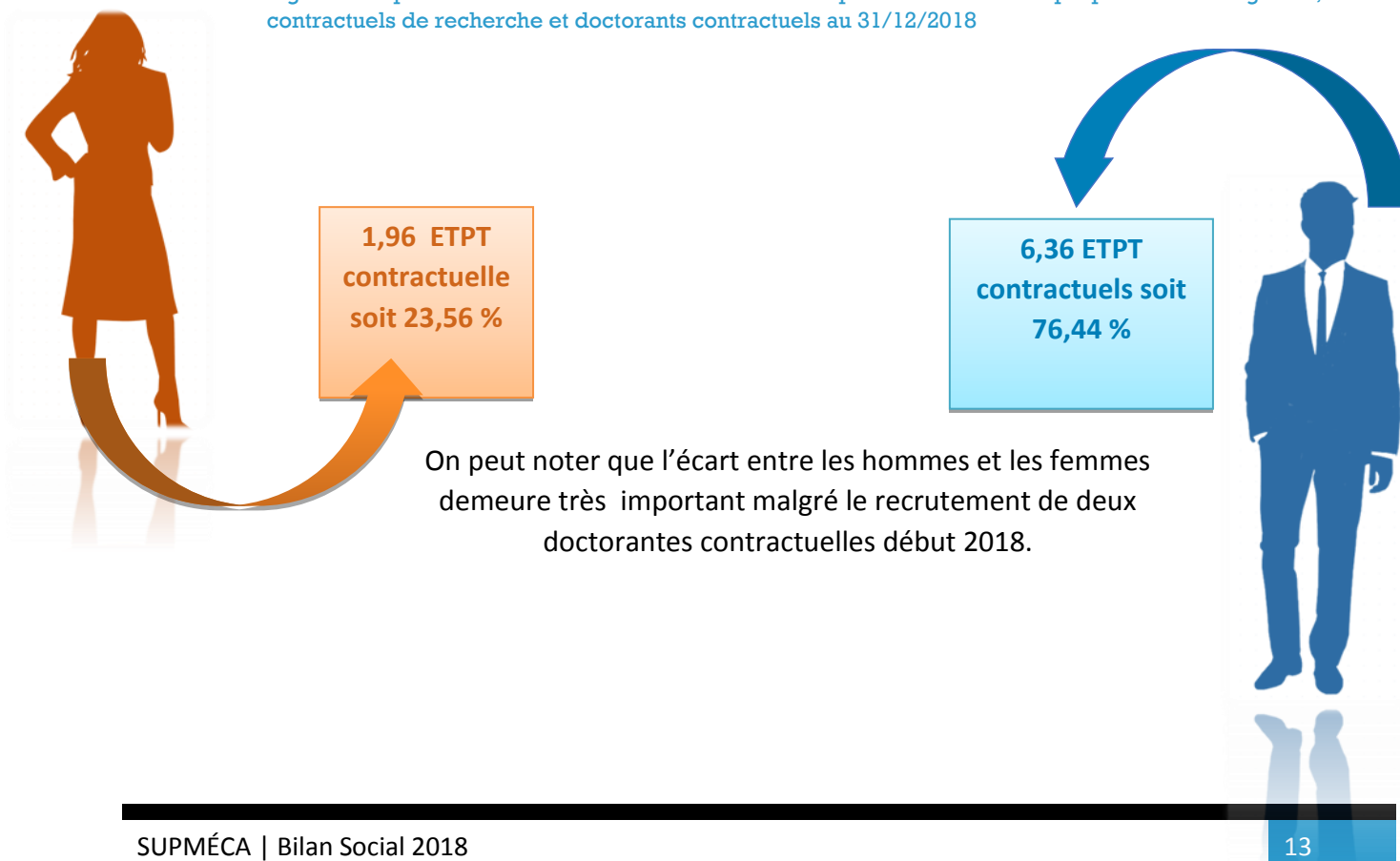
❖ Les enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels sur ressources propres en ETPT.

En 2018, Supméca dispose de 8.32 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 2018
	H	F	H	F	H	F	
CDD	5,36	1,96	0	0	0	0	7,32
CDI	0	0	1	0	0	0	1
TOTAL	7,32		1		0	0	8,32

Tableau 4 : Répartition des emplois en ETPT des enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels sur ressources propres au 31/12/2018

Figure 7: Répartition en ETPT Homme /Femme des emplois sur ressources propres des enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels au 31/12/2018



❖ 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 2018 est de **11,78 emplois** :

	IGE		Technicien		ATRF		Apprentis		Global ETPT 2018
	H	F	H	F	H	F	H	F	
CDD	2,73	1,09	0	0,69	0	1,3	1,24	2,43	9,48
CDI	0,3	0	0	0	1	1	0	0	2,3
TOTAL	4,12		0,69		3,3		3,67		11,78

Tableau 5 : Répartition en ETPT des emplois BIATSS sur ressources propres en 2018

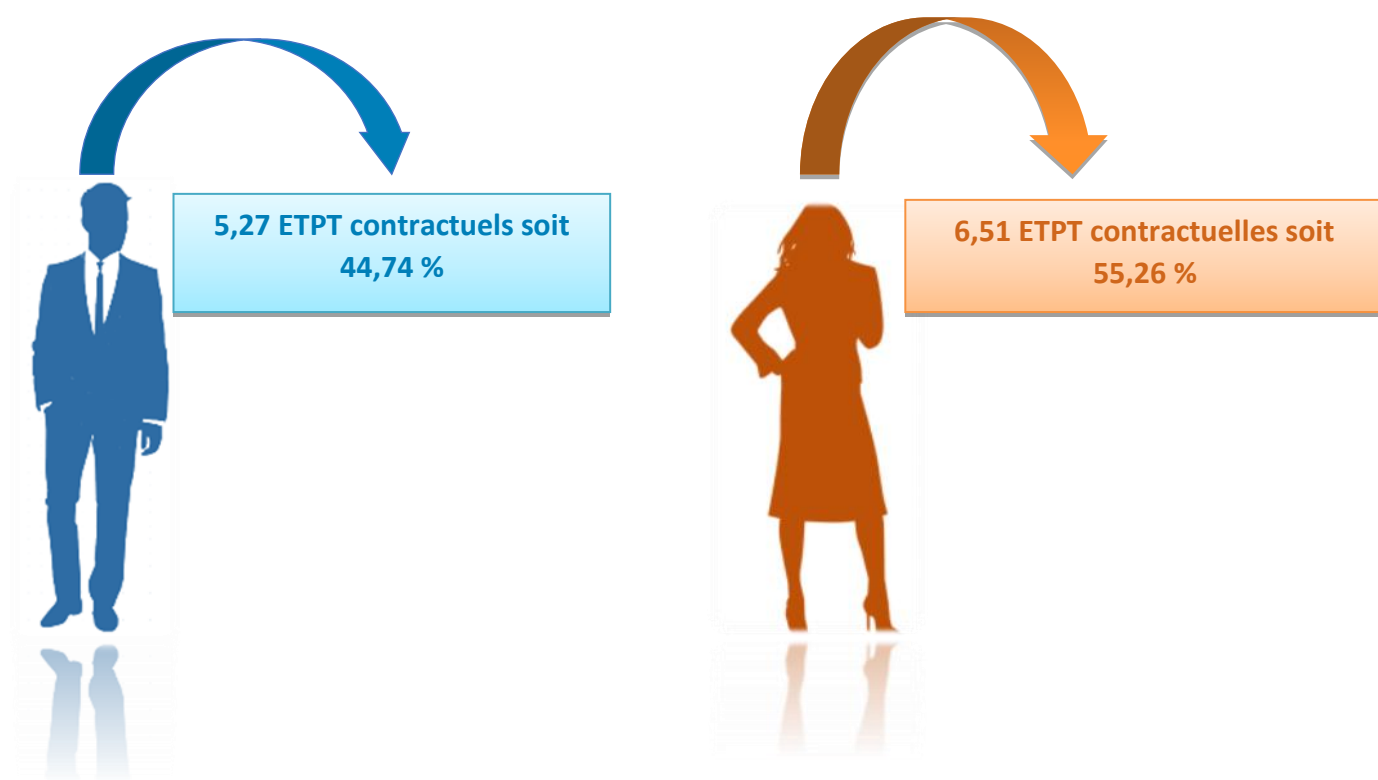


Figure 8 : Répartition en ETPT Homme /Femme des emplois sur ressources propres des BIATSS et assimilés en 2018

Les Effectifs

Toutes les données de ce chapitre, relatives aux effectifs, concernent l'ensemble des agents de l'école en activité. Sont ainsi comptabilisés comme faisant partie des agents, l'ensemble des fonctionnaires (*titulaires ou stagiaires*) de l'établissement qui sont en position d'activité (*donc hors détachement sortant et disponibilité*) ou les agents contractuels (*sur budget état ou sur ressources propres*) et les apprentis qui avaient un contrat en cours, au 31 décembre 2018.

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

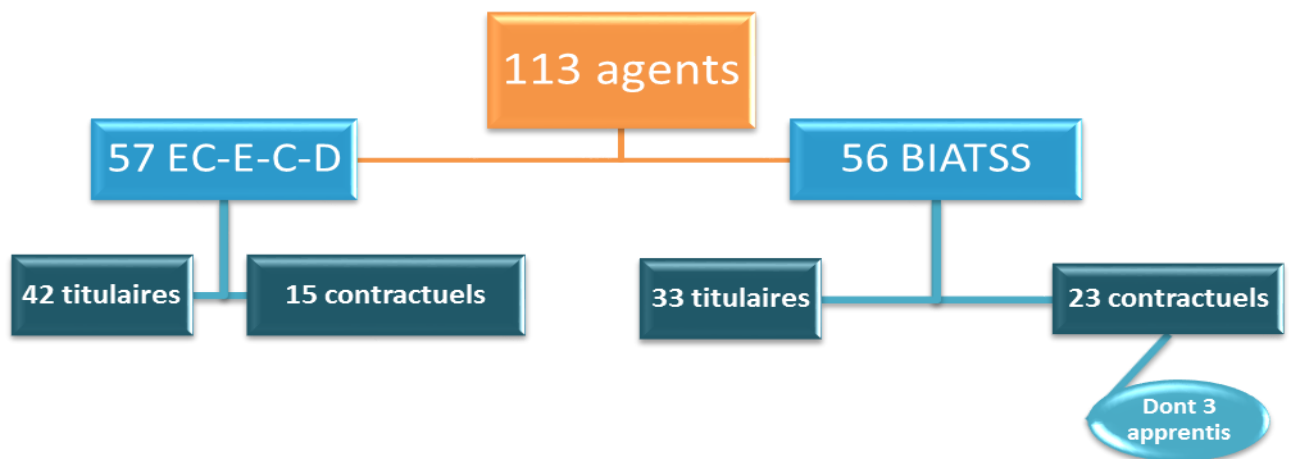


Figure 9 : Représentation des effectifs à Supméca au 31/12/2018

Au 31 décembre 2018, l'effectif des personnels de Supméca atteint **113 agents**, soit **50,44%** d'enseignants-chercheurs, d'enseignants, de doctorants contractuels et de contractuels de recherche ; et **49,56%** de personnels BIATSS. On constate une augmentation de 4 postes chez les enseignants, enseignants-chercheurs dont 2 titulaires, en raison de la titularisation d'un MCF contractuel (*qui n'est donc plus compté chez les contractuels au 31/12/2018*) et du recrutement d'un PRAG sur un poste anciennement occupé par un BIATSS et du recrutement et de 3 doctorants contractuels.

En 2017, les personnels BIATSS étaient plus nombreux que les personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche ; en 2018, la tendance s'inverse.

On retrouve donc au 31/12/2018:

- + 37,17 % de titulaires d'enseignants – chercheurs et d'enseignants
- + 13,27 % de contractuels d'enseignants – chercheurs et d'enseignants
- + 29,20 % de titulaires BIATSS
- + 20,36 % de contractuels BIATSS (en incluant les apprentis)

		Nbre d'agents au 31/12/2016	Nbre d'agents au 31/12/2017	Nbre d'agents au 31/12/2018	Variations 2017-2018
EC-E-D-C	Titulaires	39	40	42	5,00%
	Contractuels	15	13	15	15,38%
S/total EC-E-D-C		54	53	57	7,55%
BIATSS	Titulaires	32	32	33	3,13%
	Contractuels	23	20	20	0,00%
APPRENTIS		3	4	3	-25,00%
S/total BIATSS ET APPRENTIS		58	56	56	0,00%
TOTAL		112	109	113	3,67%

Tableau 6 : Evolution des effectifs physiques entre 2016 et 2018

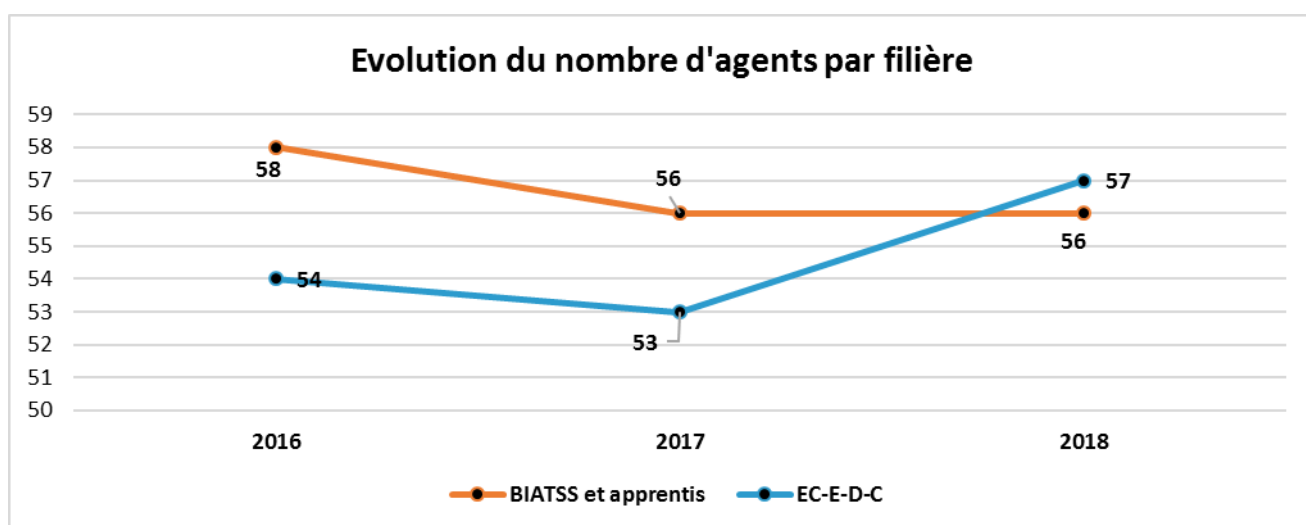


Figure 10 : Evolution des effectifs physiques entre 2016 et 2018

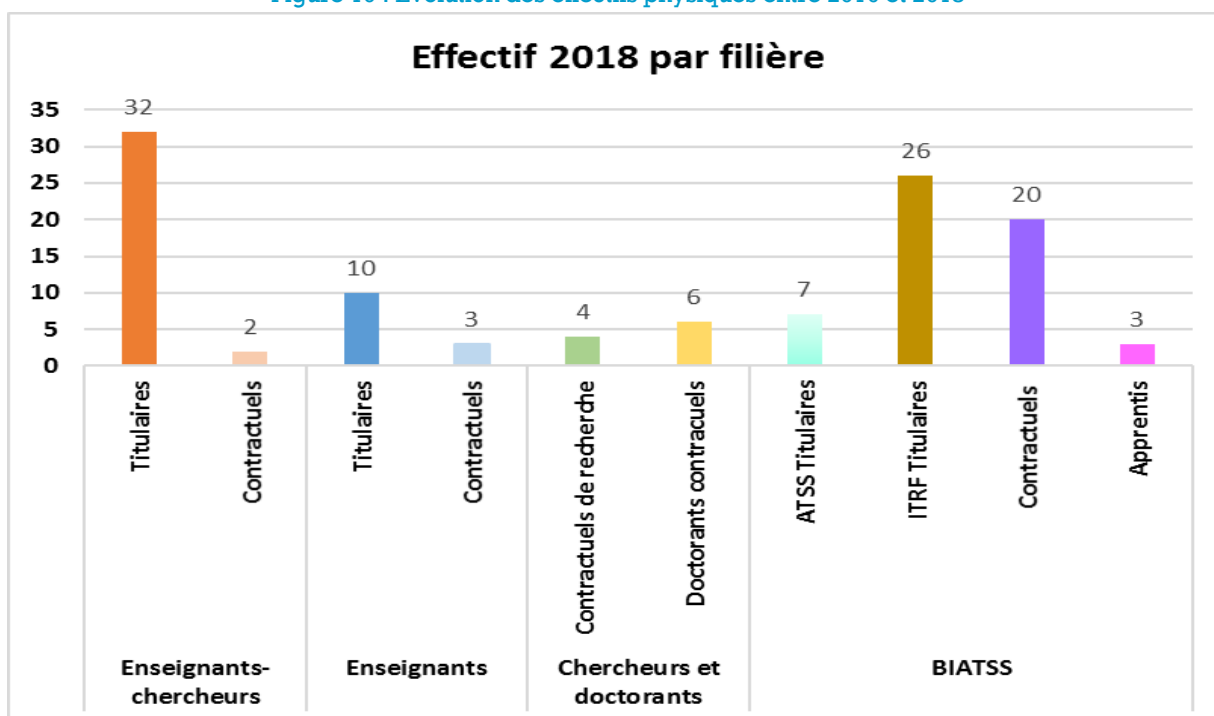


Figure 11 : Répartition des effectifs par filière et par statut au 31/12/2018

Parmi les 113 agents de Supméca, la part des agents contractuels est plus élevée chez les personnels BIATSS que chez les personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche, avec une certaine stabilité depuis 2017.

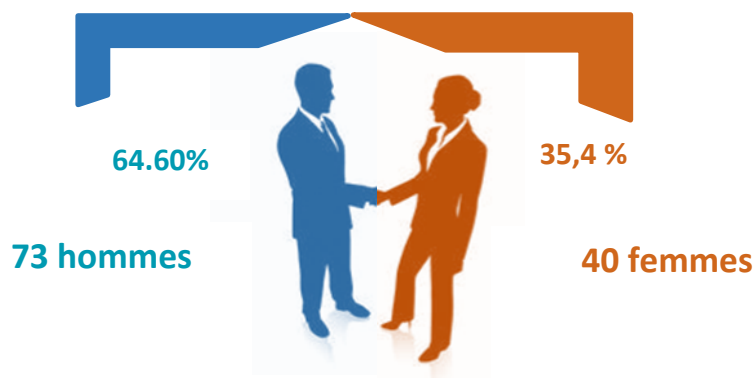


Figure 12 : Répartition Homme/Femme à Supméca au 31/12/2018

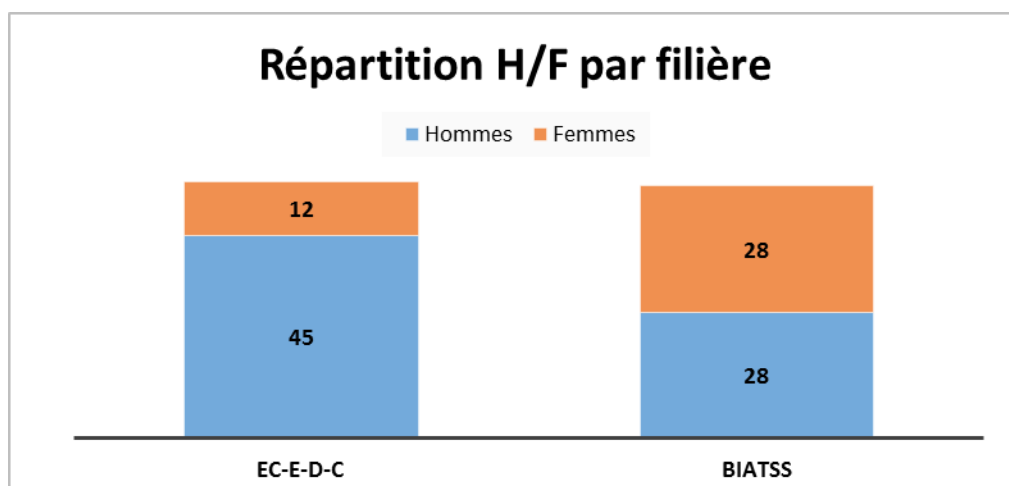


Figure 13 : Répartition Homme/Femme par filière au 31/12/2018

Pour l'année 2018, 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. Une légère augmentation de la population féminine est constatée pour 2018, soit **8.11 %**.

Nous constatons en revanche une augmentation de 8,11% par rapport à 2017 pour la population féminine et une parfaite parité hommes – femmes chez le personnel BIATSS.

Notons, qu'en plus des 113 agents en position d'activité à Supméca au 31/12/2018, il y a **3 personnes en disponibilité** (situation du fonctionnaire qui cesse d'exercer son activité professionnelle pendant une certaine période), et **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 détachement entrant** (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 mobilité** (situation de l'agent contractuel en Cdi placé en dehors de son administration) . Les postes libérés sont utilisés pour remplacer les personnels sortants.

Motif du changement de position	Total
Disponibilité	3
Détachement sortant	2
Détachement entrant	1
Congé mobilité	1
Total général	7

Tableau 7 : Position (hors Supméca) des agents au 31/12/2018

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

Corps	Dont titulaires		Dont contractuels		Effectifs	ETP au 31/12/2018	ETP au 31/12/2017	Variation ETP 2017/2018
	H	F	H	F				
PR	11	0	0	0	11	11	10	+1
MCF	15	6	2	0	23	22,5	23,5	-1
PAST	0	0	1	0	1	0,5	0,5	-
PRAG	5	2	1	1	9	8,5	8,5	-
PLP	1	0	0	0	1	1	1	-
PRCE	1	0	0	0	1	1	0	+1
Prof ENSAM	1	0	0	0	1	1	1	-
Doctorants contractuels	0	0	4	2	6	6	5	+1
Contractuels de recherche	0	0	3	1	4	4	2	+2
TOTAL	34	8	11	4	57	55.5	51,5	+4

Tableau 8 : Répartition des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche au 31/12/2018

Le corps des MCF est le plus représenté dans la filière des Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Doctorants contractuels et Contractuels de recherche (**41,5%**) (tableau 4). Les agents fonctionnaires (titulaires + stagiaires) sont plus nombreux que les agents contractuels (**42** agents fonctionnaires contre **15** agents contractuels).

5 enseignants sont contractuels en au 31/12/2018 :

- 1 CDD d'enseignant-chercheur à temps plein,
- 1 CDD d'enseignant-chercheur à mi-temps,
- 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.

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

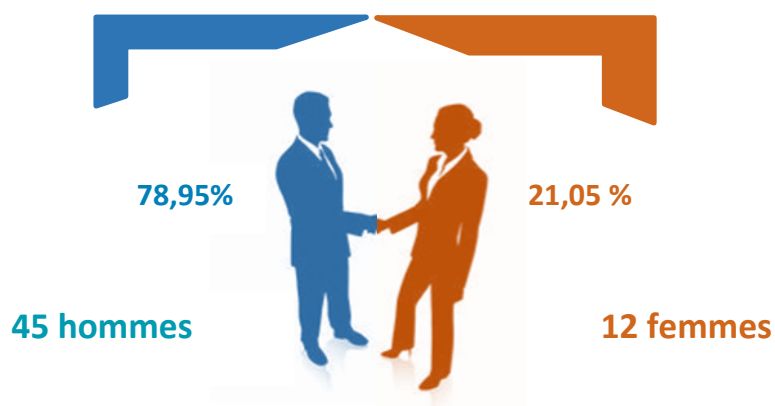


Figure 14 : Répartition Homme/Femme des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels à Supméca au 31/12/2018

Les femmes sont minoritaires chez les personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Doctorants contractuels et Contractuels de recherche : elles ne représentent que **21,05 %** de l'effectif total. Elles sont représentées dans les corps suivants : MCF, PRAG et doctorants contractuels (figure 7). Nous constatons une légère augmentation des personnels enseignants-chercheurs et enseignants, avec une parfaite parité de cette augmentation pour chaque sexe.

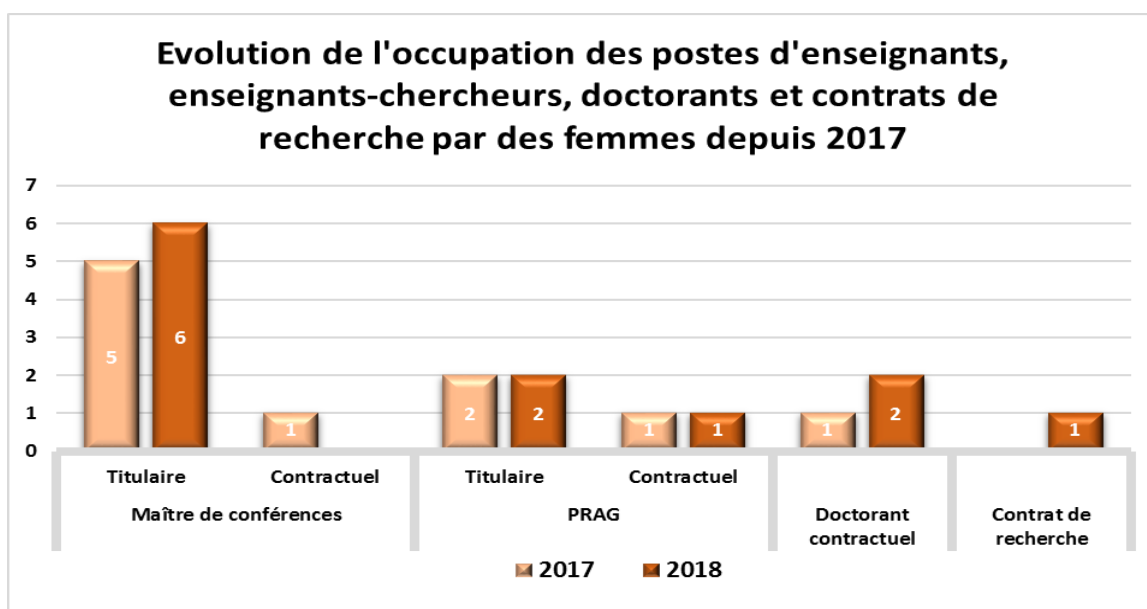


Figure 15 : Evolution de l'occupation des postes d'enseignants, enseignants-chercheurs, doctorants et contrats de recherche par des femmes depuis 2017 (au 31/12 de chaque année).

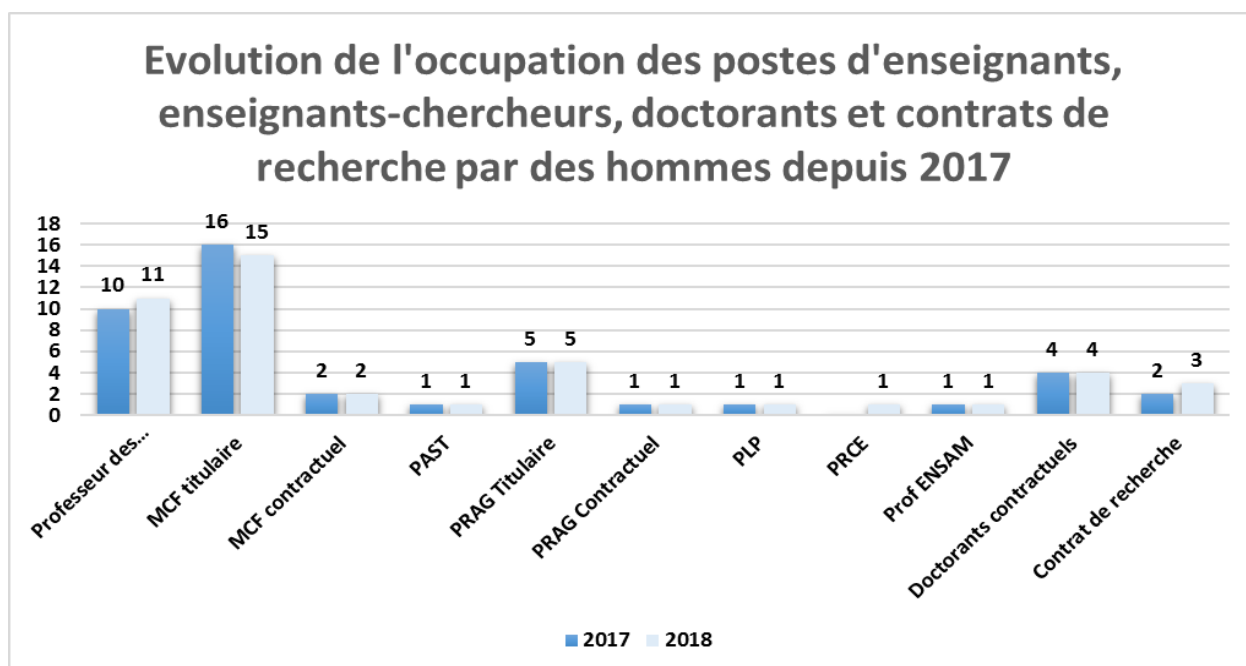


Figure 16 : Evolution de l'occupation des postes d'enseignants, enseignants-chercheurs, doctorants et contrats de recherche par des hommes depuis 2017 (au 31/12 de chaque année).

Les sections CNU ne concernent que les agents titulaires : la section CNU la plus représentée est celle de Mécanique, génie mécanique, génie civil (CNU 60)

Sections CNU	Nombre d'enseignants-chercheurs	
	MCF	PU
Mathématiques appliquées (section 26)	1	0
Mécanique, génie mécanique (section 60)	15	8
Informatique, automatique, traitement du signal (section 61)	7	3

Tableau 9 : Répartition des effectifs des enseignants-chercheurs par section CNU au 31/12/2018

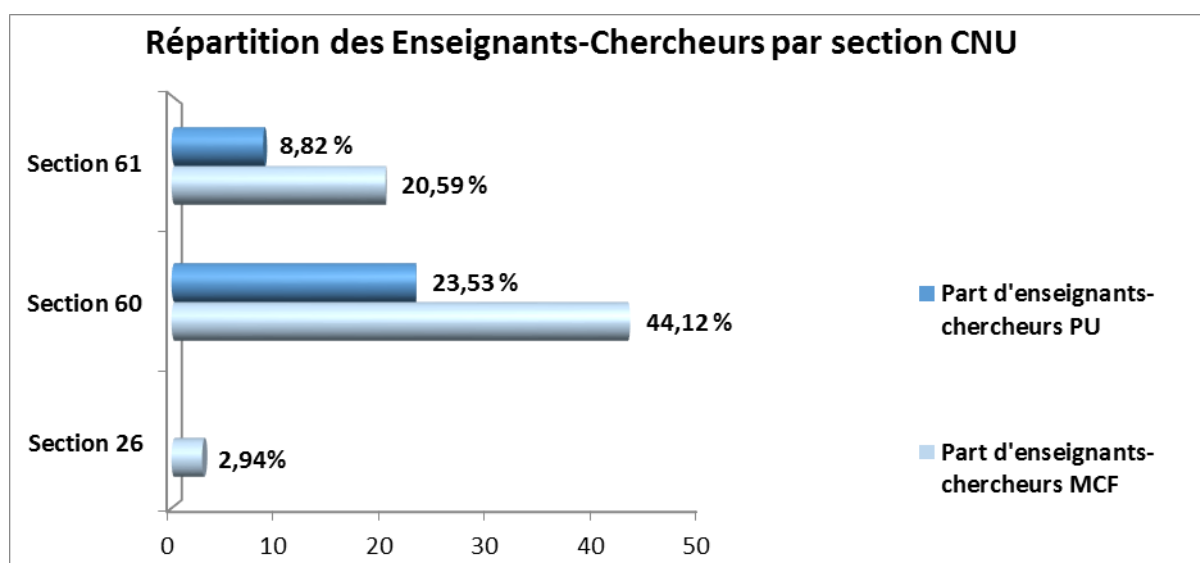


Figure 17 : Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par section CNU en 2018

2.3. LES EFFECTIFS DES PERSONNELS BIATSS ET ASSIMILÉS

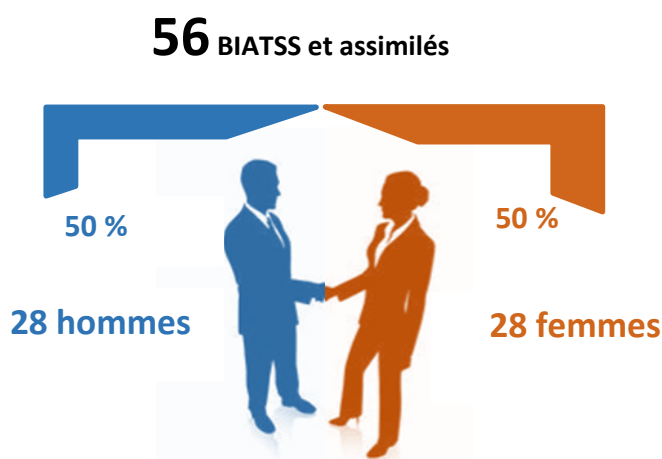


Figure 18 : Répartition Homme/Femme des effectifs BIATSS et assimilés à Supméca au 31/12/2018

Filière	Corps	Dont titulaires		Dont contractuels		Effectifs	ETP au 31/12/18	ETP au 31/12/17	Variations ETP 2017/2018
		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	1	4	4	4	-
ITRF	IGR	0	2	1	2	5	5	5	-
	IGE	7	1	4	4	16	16	15	1
	ASI	5	1	0	1	7	7	7	-
	TCH	3	2	1	3	9	9	8	1
	ATRF	2	3	1	2	8	7,3	8,3	-1
Apprentis		0	0	2	1	3	3	4	-1
TOTAL		19	14	9	14	56	54,5	54,5	0

Tableau 10 : Répartition des effectifs BIATSS et assimilés et apprentis au 31/12/2018

Le corps des IGE est le plus représenté chez les personnels BIATSS (tableau 6). Les agents fonctionnaires (titulaires + stagiaires) sont plus nombreux que les agents contractuels : **33** agents fonctionnaires contre **23** agents contractuels.

La variation entre 2017 et 2018 permet de maintenir le même effectif BIATSS

Nous présentons dans la figure ci-dessus la répartition des personnels ATSS et ITRF, titulaires et contractuels en fonction des catégories. Les apprentis sont représentés dans la population ITRF.

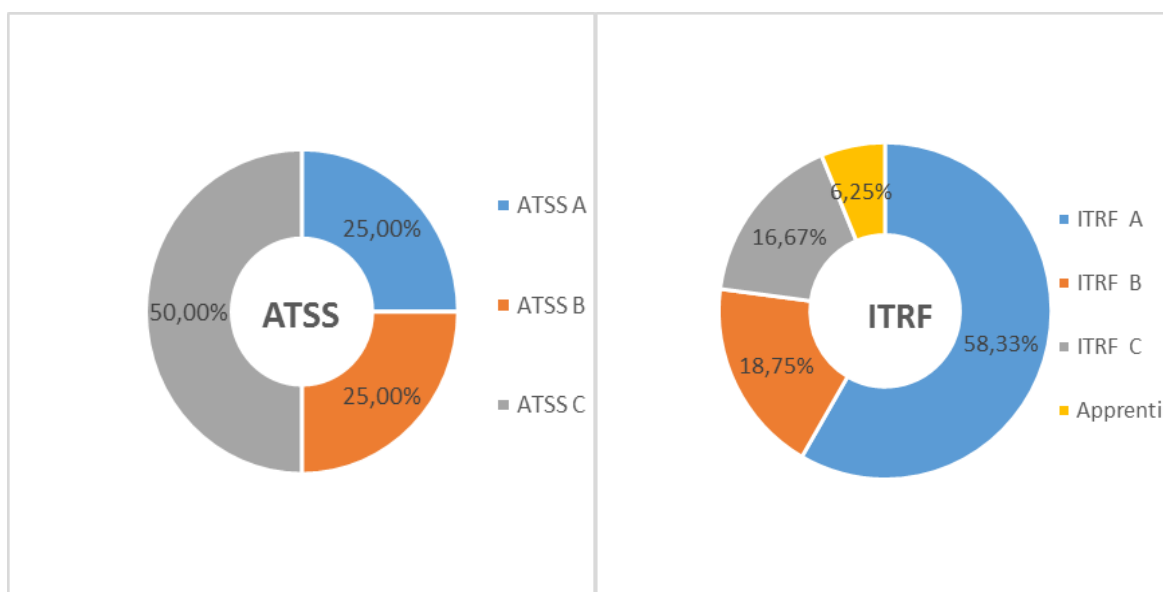


Figure 19 : Répartition des effectifs BIATSS et assimilés par catégorie hiérarchique en 2018

La population BIATSS est répartie de la manière suivante :

- ✚ La catégorie A, qui représente la majorité du personnel BIATSS, est composée de **30** agents soit **53,57%** de l'effectif. Il s'agit de personnes chargées de fonctions d'études, d'encadrement, de conception et de direction.
- ✚ La catégorie B représente **11** agents soit **19,64%** de l'effectif. C'est elle qui assure les fonctions d'application et de mise en œuvre des procédures.
- ✚ La catégorie C représente **12** agents soit **21,43%** de l'effectif. La catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution.
- ✚ La catégorie des Apprentis représente **3** agents soit **5,36%** de l'effectif. L'apprentissage est un mécanisme menant à l'acquisition du savoir et de la connaissance pour l'apprenant.

Parmi l'ensemble des agents BIATSS, les agents ITRF (dont les apprentis) restent plus importants (**87,50%**).



Zoom sur les agents fonctionnaires BIATSS

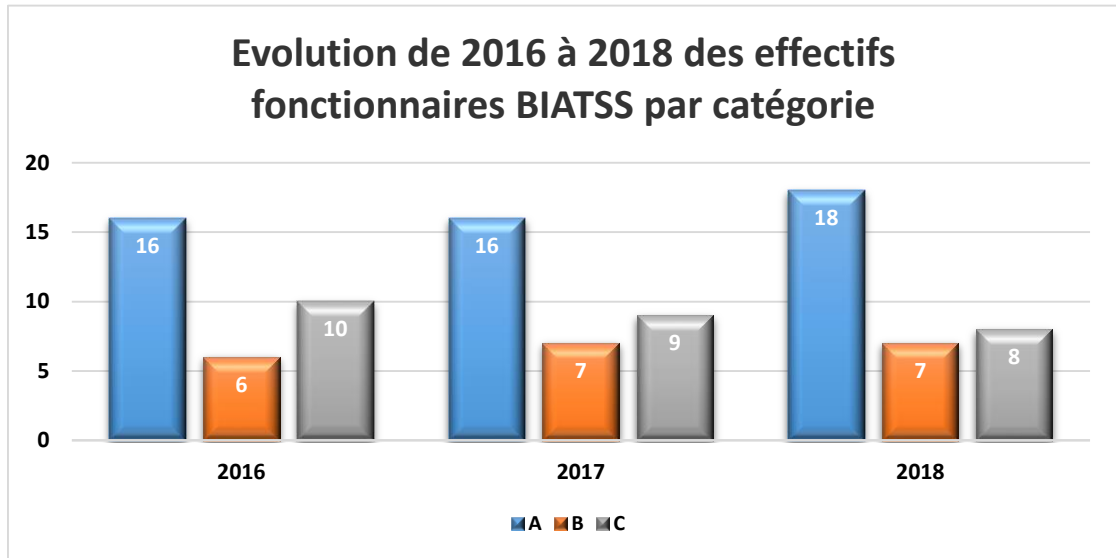


Figure 20 : Evolution des effectifs fonctionnaires BIATSS par catégorie entre 2016 et 2018

Les effectifs des fonctionnaires BIATSS ont connu une légère augmentation entre 2016 et 2018 (+1 en 2018 par rapport à 2017)

La majorité des fonctionnaires BIATSS appartient à la catégorie A. Avec **18** agents fonctionnaires, la catégorie A représente **54%** de l'effectif des fonctionnaires BIATSS. Le nombre d'agents dans la catégorie A, a connu une légère augmentation en 2018.

La catégorie B est celle qui compte le moins d'agents fonctionnaires BIATSS. Les 7 agents de la catégorie B représentent **21%** de l'effectif des fonctionnaires BIATSS. Le nombre d'agents est resté stable entre 2017 et 2018.

La catégorie C, représente, avec **8** agents, soit **24%** des effectifs fonctionnaires BIATSS.

Catégorie	Effectif	Hommes	Femmes
A	18	13	5
B	7	4	3
C	8	2	6
TOTAL	33	19	14

Tableau 11 : Répartition Homme/Femme des effectifs fonctionnaires BIATSS par catégorie statutaire au 31/12/2018

Le tableau ci-dessus donne la répartition des fonctionnaires BIATSS par catégorie hiérarchique et par sexe. Les hommes fonctionnaires de la filière BIATSS sont majoritaires dans les catégories A (**72%**) et B (**57%**) ; toutefois, les femmes fonctionnaires BIATSS sont plus nombreuses en catégorie C, soit **75%** (contre **67%** en 2017).

Sur l'ensemble de l'effectif BIATSS titulaire, les hommes sont plus nombreux, avec **57%** contre **42%** seulement pour les femmes.



Zoom sur les agents contractuels assimilés BIATSS (hors apprentis)

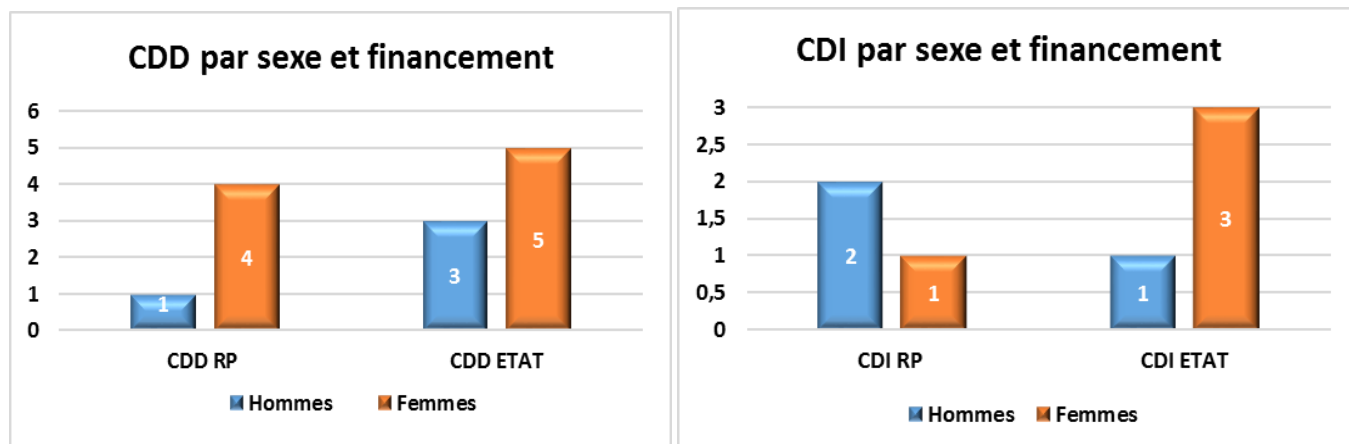


Figure 21: Répartition des effectifs contractuels assimilés BIATSS au 31/12/2018

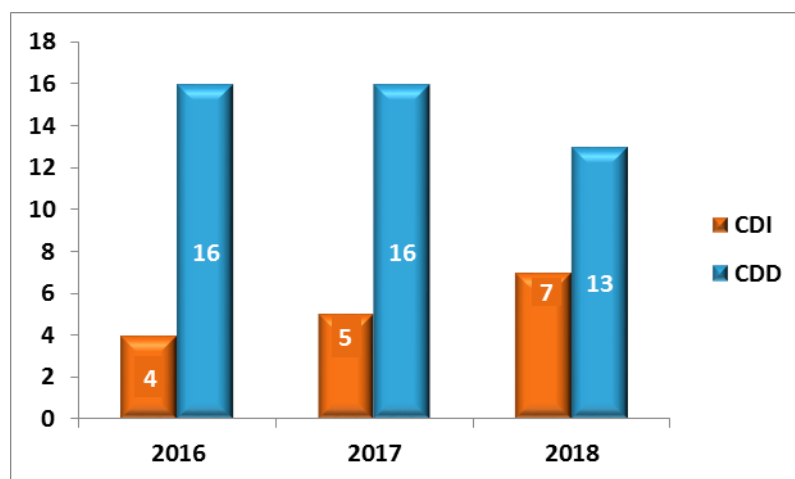


Figure 22 : Evolution des effectifs contractuels assimilés BIATSS entre 2016 et 2018

Type de contrat	Effectif 2017				Effectif 2018				Variation ETP 2017-2018
	H	F	Total	ETP	H	F	Total	ETP	
CDI	2	3	5	5	3	4	7	7	2
CDD	8	8	16	15,3	4	9	13	12,3	-3
Total	10	11	21	20,3	7	13	20	19,3	-1

Tableau 12 : Répartition Homme/Femme et évolution des effectifs assimilés BIATSS par contrat (CDD-CDI) entre 2017 et 2018

La majorité des agents contractuels BIATSS sont sous contrat à durée déterminée. Au 31/12/2018 nous comptabilisons **13** agents BIATSS en CDD et **7** agents en CDI (Ressources Propres et budget état). Le nombre de CDI a augmenté entre 2017 et 2018, soit 2 CDI pour 2018 (1 sur budget Etat et 1 sur budget propre).

Le nombre de CDD chez les personnels BIATSS a baissé compte tenu de la CDisation de 2 agents et du remplacement de 4 contractuels par des fonctionnaires (titularisation) et l'embauche de trois agents pour remplacement de congés maternité.

Au 31/12/2018, la proportion des femmes est plus forte en 2018, elles représentent **65%** de l'effectif contractuel BIATSS contre **35%** pour les hommes.

2.4. LA REPARTITION GEOGRAPHIQUE PAR DOMICILIATION

Ci-dessous la répartition géographique (zone de résidence) de l'ensemble du personnel de Supméca en 2018 :

Site de Paris			
Département	Effectif	H	F
93	33	23	10
75	21	15	6
92	17	9	8
95	13	5	8
77	6	4	2
91	5	3	2
94	6	5	1
78	3	2	1
Autres	9	7	2
Total	113	73	40

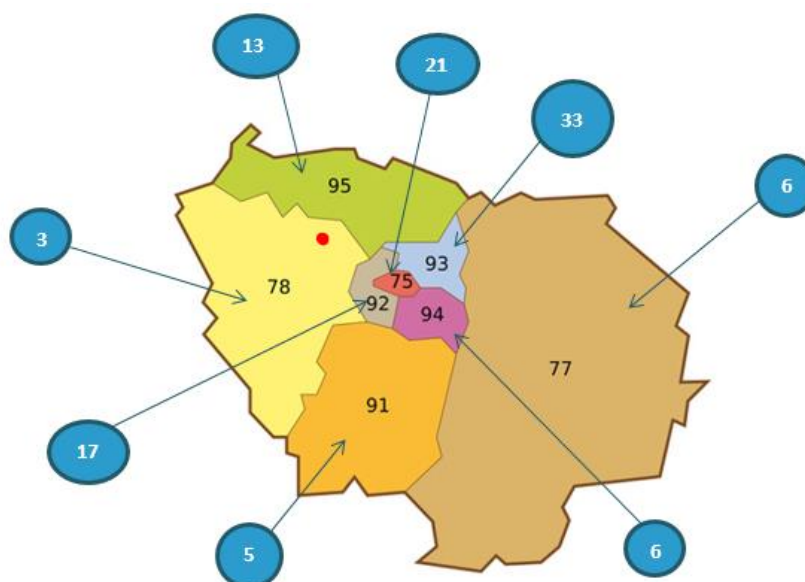


Figure 23 : Zoom de la domiciliation des personnels sur la région Ile de France (en personnes physiques)

Au 31 décembre 2018, 47,78% 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

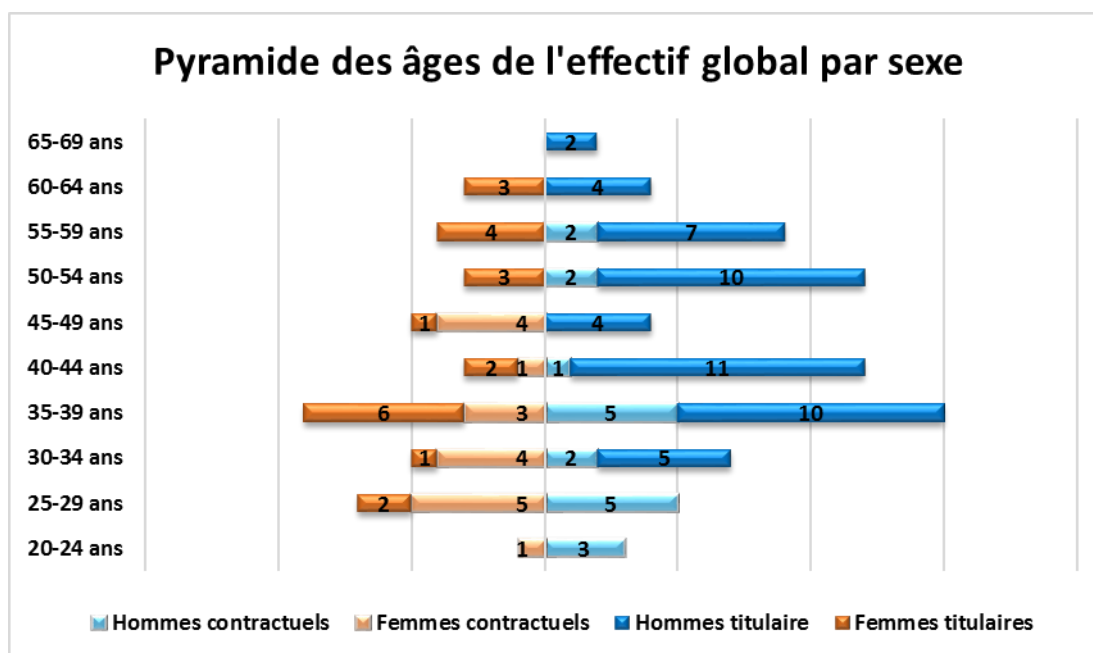


Figure 24 : Répartition par tranche d'âge de l'ensemble du personnel (en personnes physiques) au 31/12/2018

	2017				2018			
	E-C, E, C, D		BIATSS		E-C, E, C, D		BIATSS	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Nb pers.	43	10	29	27	45	12	28	28
Age mini	26	25	20	20	22	26	20	20
Age maxi	64	50	65	62	65	51	66	63
moyen	45	38	43	41	45	40	42	41
médiane	46	38	41	42	46	43	42	39

Tableau 13 : Âge moyen et médian de l'ensemble du personnel au 31/12/2018 (en personnes physiques)

Sur l'ensemble du personnel, l'âge moyen est de 43 ans et l'âge médian est de 43 ans. La tranche des 35-39 ans est celle qui regroupe le plus d'agents (20% de l'effectif total).



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

Corps	Effectifs	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
PR	11	58	58	52	65
MCF	23	42	40	29	56
PAST	1	59	59	59	59
PRAG	9	48	49	35	62
PLP	1	34	34	34	34
PRCE	1	35	35	35	35
Prof ENSAM	1	54	54	54	54
Doctorants contractuels	6	28	28	25	31
Contractuels de recherche	4	38	39	22	53
TOTAL	57				

Tableau 14 : Age moyen et médian des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels (en personnes physiques) en 2018

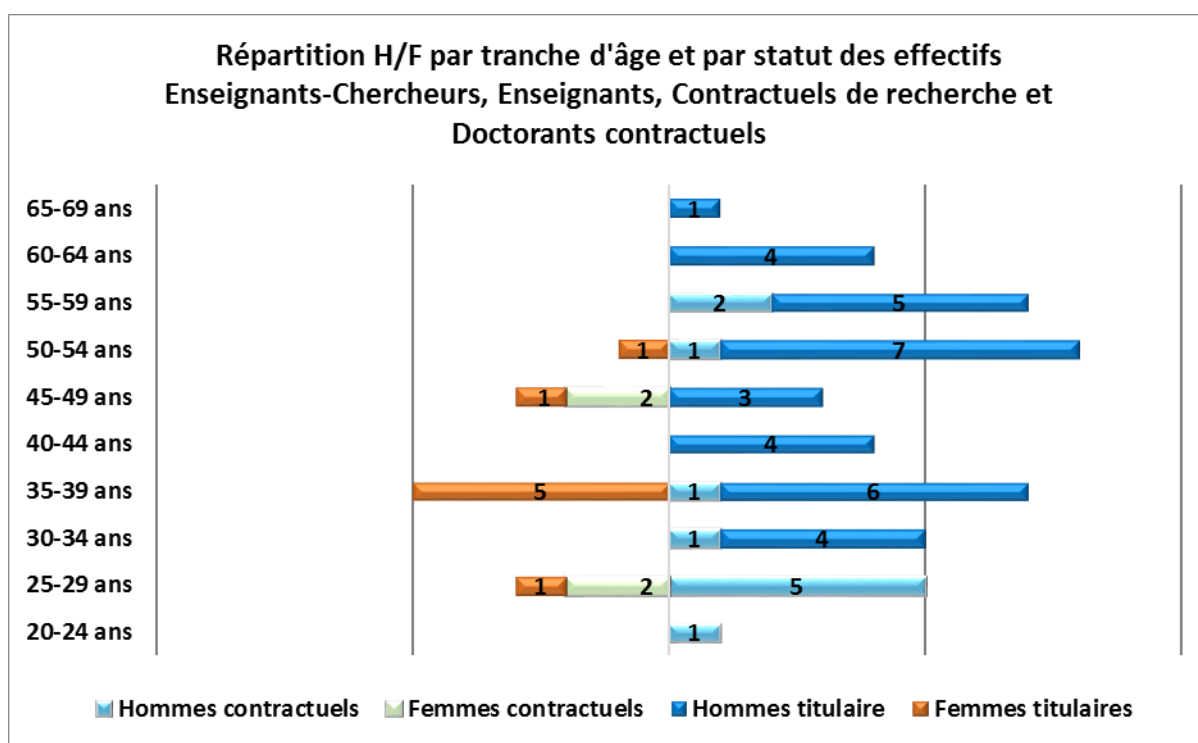


Figure 25 : Répartition Homme/Femme par tranche d'âge et par statut des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels (en personnes physiques) en 2018

Chez les personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Doctorants contractuels et contractuels de recherche, l'âge moyen est 44 ans et l'âge médian est de 40 ans.

La prise en compte des doctorants contractuels et contractuels de recherche représente la plus jeune population de la filière, avec 22 ans pour le plus jeune.

La moitié des hommes Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Doctorants contractuels et contractuels de recherche à moins de 44 ans. La moitié des femmes Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Doctorants contractuels et contractuels de recherche à moins de 39 ans.



Zoom sur les personnels BIATSS et assimilés

Corps	Effectifs	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
AC/DGS	2	54			
SAENES	2	57	57	56	57
ADJAENES	3	57	55	53	63
IGR	5	42	41	37	50
IGE	16	38	38	28	61
ASI	7	47	43	34	66
TCH RF	9	36	37	27	51
ATRF	9	49	51	26	63
Apprentis	3	22	22	20	23
TOTAL	56				

Tableau 15 : Age moyen et médian des effectifs BIATSS et assimilés (en personnes physiques) en 2018

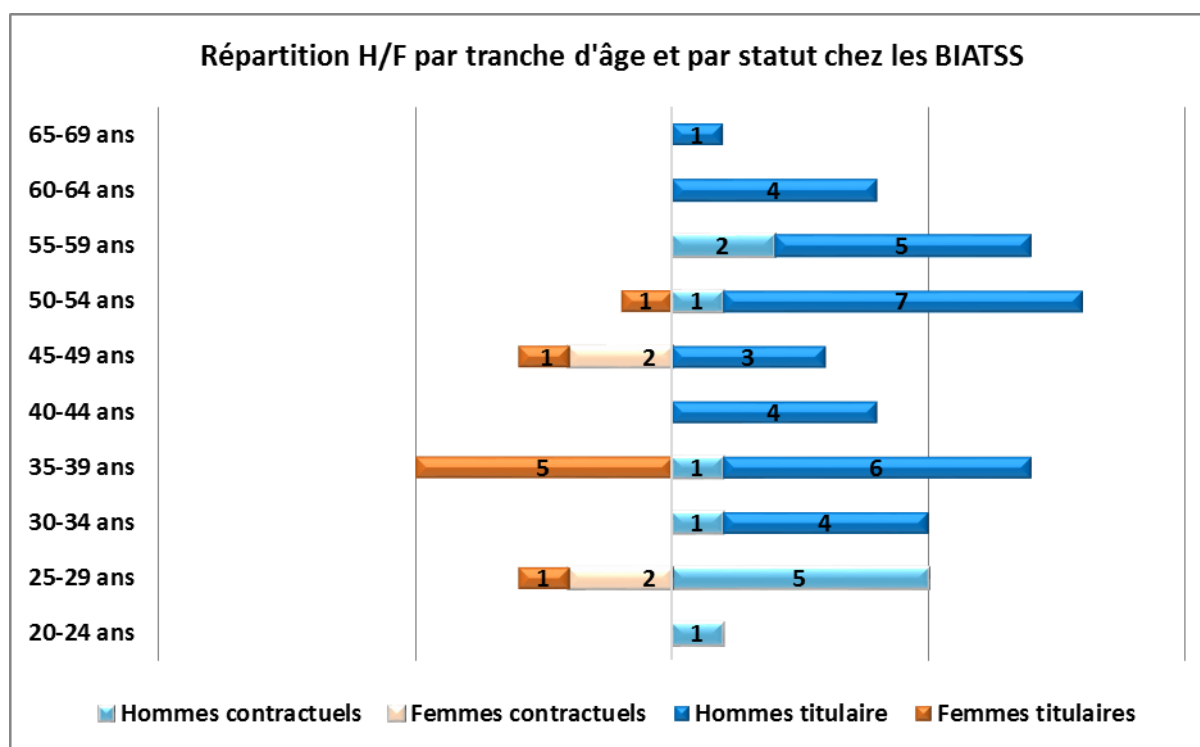


Figure 26 : Répartition Homme/Femme par tranche d'âge et par statut chez les BIATSS et assimilés en 2018

Type de population	Corps	Effectif	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
BIATSS fonctionnaires	Catégorie A	18	47	43	34	66
	Catégorie B	7	44	44	29	57
	Catégorie C	8	55	54	50	63

Tableau 16 : Age moyen et médian des effectifs titulaires BIATSS par catégorie statutaire en 2018

Type de population	Effectif 2018	ETP 2018	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
CDI	7	7	41	38	34	50
CDD	13	15,3	35	34	26	49
Apprentis	3	3	22	22	20	23

Tableau 17 : Age moyen et médian des effectifs contractuels BIATSS et apprentis en 2018

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.

Au 31/12/2018, nous comptabilisons **3** apprentis pour un contrat d'un an.

- **1 Apprenti Communication** : depuis septembre 2018 – contrat d'1 an – préparation d'un DUT
- **1 Apprenti au Project Center** : depuis septembre 2018 – contrat d'1 an – préparation d'une licence professionnelle
- **1 Apprenti Recherche** : depuis novembre 2018 – contrat d'1 an – préparation d'un diplôme d'ingénieur

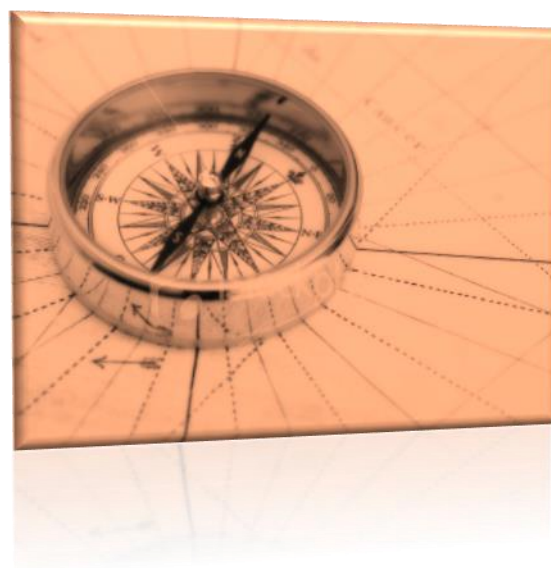
LA CARRIERE

- 1. La mobilité des personnels.....** p. 31
 - 1.1 Les arrivées.....** p. 32
 - 1.2 Les sorties.....** p. 33
 - 1.3 Les départs en retraite.....** p. 34

- 2. Les avancements.....** p. 35
 - 2.1 Les avancements de corps.....** p. 35
 - 2.2 Les avancements de grade.....** p. 36

- 3. Les concours et titularisation....** p. 37
 - 3.1 Les concours.....** p. 37
 - 3.2 Les titularisations.....** p. 38

- 4. La durée d'activité à Supméca.** p. 39



La mobilité des personnels



Figure 27 : Arrivées/Départs à Supméca au cours de l'année 2018 (hors apprentis)

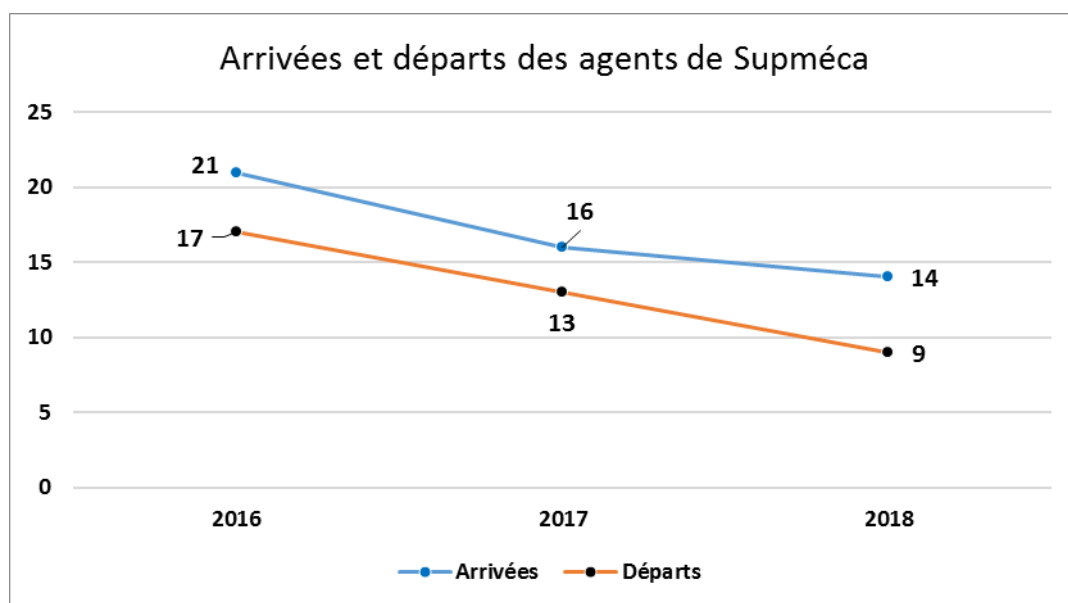


Figure 28 : Nombres d'arrivées et de départs au cours des 3 dernières années à Supméca (hors apprenti)

❖ 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 110 (hors apprentis) en 2018.

Taux de sortie : 8,18% = *nombre de sorties/l'effectif total*

Taux d'entrée : 12,72% = *nombre d'entrées/l'effectif total*

Taux de rotation : 10,45% = *((somme du nombre de sorties et d'entrées sur l'année 2018/2)/l'effectif total)*

Le taux de rotation a diminué en 2018. Ce phénomène s'explique par le renouvellement des contrats CDD, la transformation des **CDD en CDI** (2 en 2018) et la mise en stage d'agents contractuels, suite à la réussite de concours (3 en 2018), et un recrutement titulaire.

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.

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).

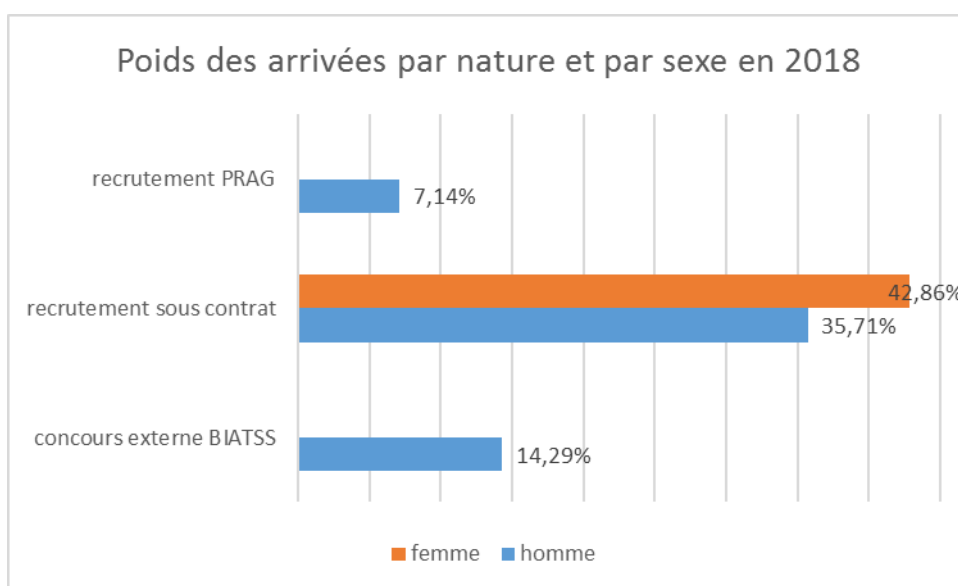


Figure 29 : Poids des arrivées par nature et par sexe au cours de l'année 2018

Enseignants-enseignants chercheurs – doctorants – contractuels de recherche			
Corps	2016	2017	2018
PR			
MCF	1	3	0
PAST			
PRAG	1	2	
PLP		1	
Prof Certifié			1
Prof ENSAM			
Doctorants contractuels	1	1	3
Contractuels de recherche	2		2
TOTAL	5	7	6

BIATSS			
Corps	2016	2017	2018
AC			
AAE			
SAENES			
ADJAENES			
IGR		1	
IGE		7	5
ASI		1	
TCH	4	2	3
ATRF	1	3	
TOTAL	5	14	8

Tableau 18 : Nombre d'arrivées par corps chez les personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche et BIATSS entre 2016 et 2018

1.2. LES SORTIES

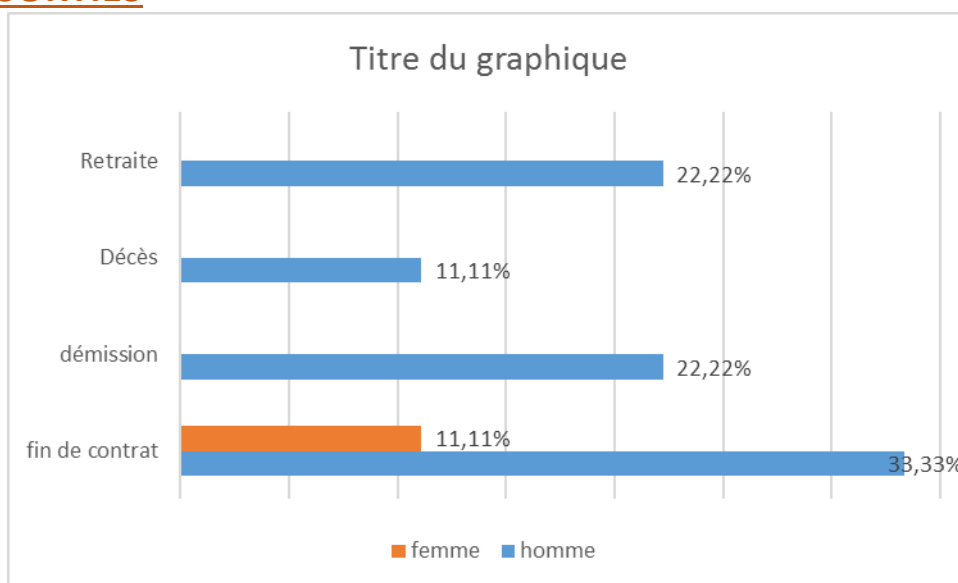


Figure 30 : Poids des sorties par nature et par sexe au cours de l'année 2018

Sorties	Personnels EC-E – D -C		Personnels BIATSS		TOTAL
	H	F	H	F	
Fin de contrat	2	0	1	1	4
Démission	0	0	2	0	2
Décès	0	0	1	0	1
Départ à la retraite	0	0	2	0	2
TOTAUX	2	0	6	1	9

Tableau 19 : Nombre de sorties par motif au cours de l'année 2018

Corps	2016	2017	2018
PR			
MCF	2	1	
PAST			
PRAG		2	
PLP			
Prof ENSAM			
ATER			
Doctorants contractuels	1	2	
Contractuels de recherche	3	1	2
EC/Enseignant contractuel		2	
TOTAL	6	8	2

Tableau 20 : Nombre de sorties par corps chez les personnels EC, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche entre 2016 et 2018

Corps	2016	2017	2018
AC			
AAE			
SAENES			
ADJAENES			
IGR	1	1	
IGE	4	6	4
ASI	1		
TCH		1	2
ATRF		1	1
TOTAL	6	9	7

Tableau 21 : Nombre de sorties par corps chez les BIATSS entre 2016 et 2018

1.3. LES DEPARTS EN RETRAITE

La limite d'âge est fixée à 67 ans pour les agents nés en 1955 et après.
En 2018, l'âge moyen de départ en retraite est de 63 ans.

 1 départ en retraite d'un ATRF fonctionnaire titulaire a été enregistré en 2018.

	2018	2019	2020	2021
	60 ans – >67 ans	60 ans – >67 ans	60 ans – >67 ans	60 ans – >67 ans
Enseignants chercheurs	4	3	3	3
Enseignants	1	1	1	2
TOTAL	5	4	4	5

Tableau 22 : 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 – >67 ans	60 ans – >67 ans	60 ans – >67 ans	60 ans – >67 ans
ATSS	1	1	2	2
ITRF	4	4	4	2
TOTAL	5	5	6	4

Tableau 23 : 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.

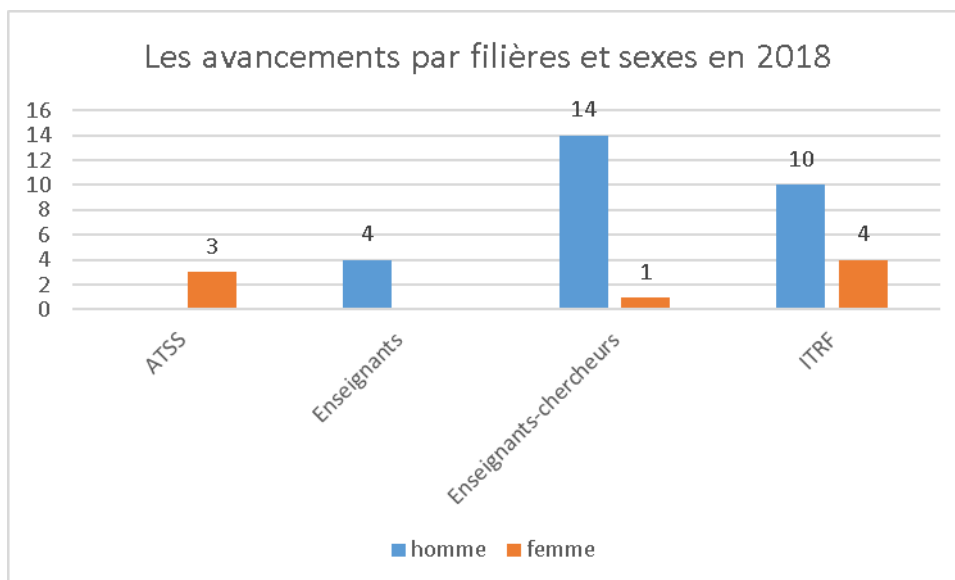


Figure 30 : Avancements par filière en nombre d'agents fonctionnaires durant l'année 2018

- ➔ **48%** des agents fonctionnaires (36 agents sur 75 agents fonctionnaires au 31/12/18) ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2018 (avancement de grade et/ou avancement d'échelon):
- 2 agents ont bénéficié d'un avancement de grade par tableau d'avancement
 - 34 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 2018 : 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	6	1	0	0%
ASI	2	5	0	0	0%
IGE	4	6	0	0	0%
IGR	4	5	0	0	0%

Tableau 24 : Avancement de corps chez les personnels ATSS et ITRF en 2018

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 2018 : 3

Tableau d'avancement des personnels enseignants-chercheurs et enseignants				
	Nombre de promouvables	Effectif total	Nombre de promus	% promus / promouvables
PU 1ère classe	5	5	1	20%
PU classe exceptionnelle	1	1	0	0%
MCF hors classe	5	18	0	0%
PRAG classe exceptionnelle	1	1	1	100%
PRAG hors classe	3	5	0	0%
Prof ENSAM hors classe	1	1	0	0%

Tableau 25 : Avancement de grade chez les personnels enseignants-chercheurs et enseignants

➤ Personnels ATSS et ITRF promus en 2018 : 1

Tableau d'avancement des personnels ATSS et ITRF					
	Nombre promouvables	Effectif total	Nombre de candidatures	Nombre de promus	% promus / promouvables
ADJAENES P1	1	3	1	1	33%
ADJAENES P2	1	1	0	0	0%
SAENES CS	2	2	2	0	0%
ATRF P 2C	2	2	0	0	0%
TCH CS	3	5	1	0	0%
IGE HC	0	6	0	0	0%
IGR 1C	1	1	1	0	0%
IGR HC	0	0	0	0	0%

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

Les concours et titularisations

3.1. LES CONCOURS

En 2018, **7 postes** ont été ouverts aux concours (contre 6 en 2017) :

- ✚ 2 postes chez les enseignants-chercheurs ;
- ✚ 1 poste chez les enseignants ;
- ✚ 4 postes chez les ITRF ;

57,14% des postes ouverts aux concours (soit 4 postes) ont été pourvus par des agents de Supméca (endo-recrutements).

➤ Personnels enseignants-chercheurs : 2 postes

2018	MCF - 1 poste ouvert			PU- 1 poste ouvert		
Candidats						
	inscrits	présents	Lauréat	inscrits	présents	Lauréat
Hommes	11	2	-	3	2	1
Femmes	6	3	1	-	-	-
Total	17	5	1	3	2	1
Jury						
Hommes	7			6		
Femmes	3			2		
Total	10			8		

Tableau 27: Accession aux postes mis au concours en 2018 par corps pour les enseignants-chercheurs, enseignants

- **Personnels BIATSS : 5 postes** (4 postes de catégorie A dont l'épreuve d'admission est locale et un poste de catégorie B dont l'organisation des phases d'admissibilité et d'admission est confiée à un établissement extérieur. Nous n'avons concernant ce dernier concours aucune donnée sauf que le lauréat est un homme)

2018	IGE BAP C /CONCOURS EXTERNE			IGE BAP J/CONCOURS EXTERNE		
	1 poste ouvert			1 poste ouvert		
Candidats						
	inscrits	présents	Lauréat	inscrits	présents	Lauréat
Hommes	3	3	1	1	1	-
Femmes	-	-	-	4	2	-
Total	3	3	1	5	3	-
Jury						
Hommes	3			3		
Femmes	3			3		
Total	6			6		

2018	IGE BAP E /CONCOURS EXTERNE			IGE BAP G/CONCOURS EXTERNE		
	1 poste ouvert			1 poste ouvert		
Candidats						
	inscrits	présents	Lauréat	inscrits	présents	Lauréat
Hommes	4	4	-	5	4	1
Femmes	1	1	1	1	1	-
Total	5	5	1	6	5	1
Jury						
Hommes	3			3		
Femmes	3			3		
Total	6			6		

Tableau 28 : Accession aux postes mis au concours en 2018 par corps pour les personnels BIATSS

3.2. LES TITULARISATIONS

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

Tableau 29 : Titularisations BIATSS et enseignants, enseignants-chercheurs en 2018

La totalité des agents ayant réussi un concours en 2017 et étant stagiaires durant cette même année, ont été titularisés en 2018.

La durée d'activité à Supméca

La durée d'activité à Supméca s'observe au 31/12/2018. Sont comptabilisés tous les agents en poste au 31/12/2018 (hors apprentis), soit 110 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	7	22	22	57
BIATSS	7	9	20	17	53
TOTAL	13	16	42	39	110

Tableau 30 : Durée d'activité à Supméca des personnels présents au 31/12/2018 (en personnes physiques)

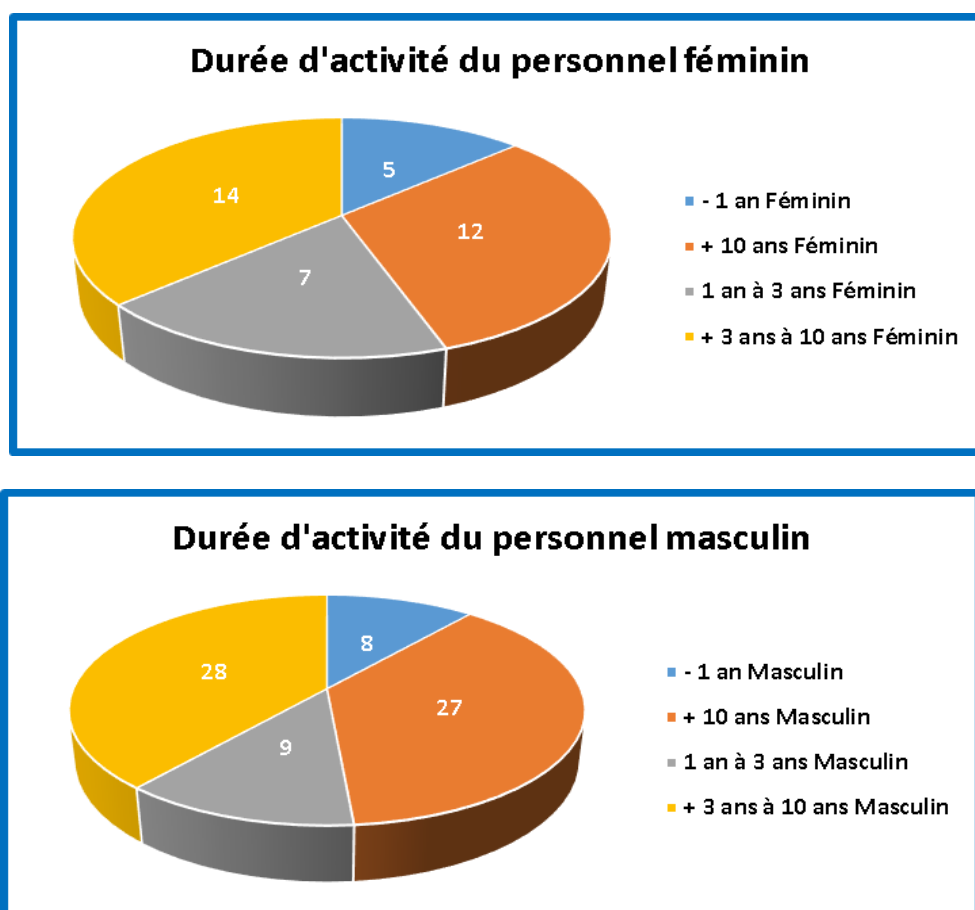


Figure 30 : Durée d'activité à Supméca des personnels présents au 31/12/2018 par sexe

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

- ✚ **38%** des hommes ont une durée d'activité de **+ 10 ans** ;
- ✚ **39%** des hommes ont une durée d'activité de **+ 3 ans** ;
- ✚ **12%** des hommes ont une durée d'activité de **1 an à 3 ans** ;
- ✚ **11%** des hommes ont une durée d'activité **- 1 an**.

Sur 35% de l'effectif global, la durée d'activité à SUPMECA pour les femmes est représentée de la manière suivante :

- ✚ **32%** des femmes ont une durée d'activité de **+ 10 ans** ;
- ✚ **37%** des femmes ont une durée d'activité de **+ 3 ans** ;
- ✚ **18%** des femmes ont une durée d'activité de **1 an à 3 ans** ;
- ✚ **13%** des femmes ont une durée d'activité **- 1 an**.

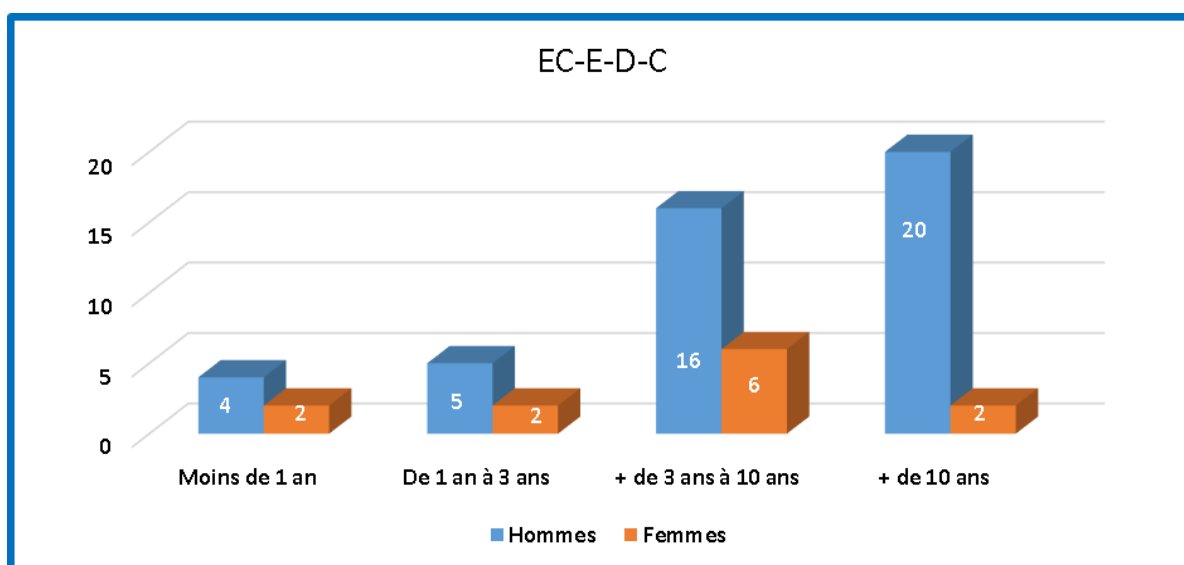
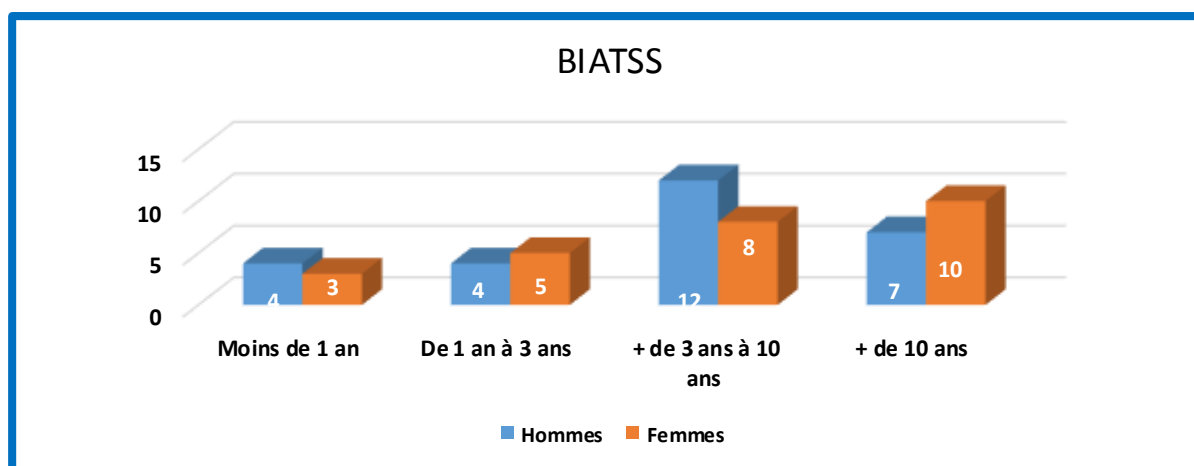


Figure 31 : Répartition de la durée d'activité à Supméca des personnels suivant leur filière et sexe en 2018

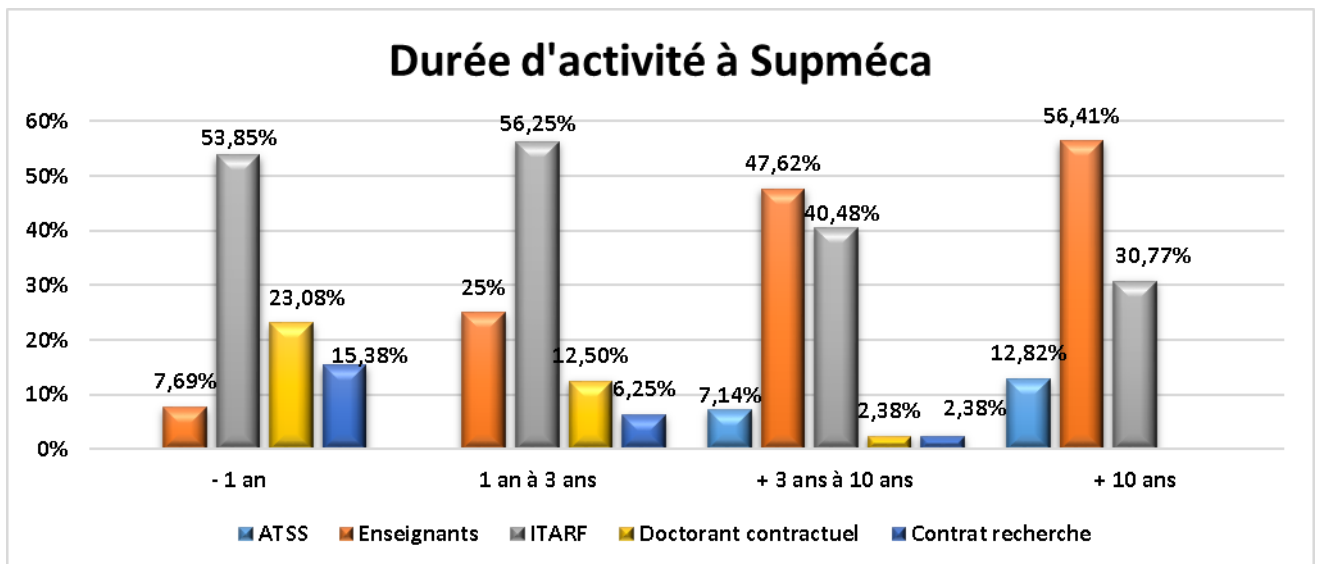


Figure 32 : Répartition de la durée d'activité à Supméca des personnels en % par filière et sexe en 2018

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 (38% 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. 42
1.1 La masse salariale sur le budget de l'état.....	p. 44
1.2 La masse salariale sur ressources propres.....	p. 46
2. Les primes	p. 47
2.1 La répartition globale des primes et indemnités.....	p. 47
2.2 Les primes des enseignants-chercheurs, enseignants et contractuels de recherche....	p. 48
2.3 Les primes et indemnités des BIATSS.....	p. 50
2.4 La Garantie individuelle du pouvoir d'Achat (GIPA)	p. 50
3. Vacances et heures complémentaires	p. 51
3.1 Les vacances et heures complémentaires rémunérées en 2017.....	p. 51



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 2018 (*Etat + ressources propres*)
8 089 322,05€

		2016	2017	2018	Variation 2017-2018 <small>(arrondi à 2 chiffres après la virgule)</small>
ETAT	EC - Chercheur	3 593 158,48	3 793 143,70	3 934 392,42	3,59%
	BIATSS	2 334 531,16	2 479 877,07	2 555 161,63	2,95%
Total Etat		5 927 689,64	6 273 020,77	6 489 554,05	3,34%
RESSOURCES PROPRES		1 617 517,09	1 641 725,22	1 599 768,00	-2,62%
Total Etat + RP		7 545 206,73	7 914 745,99	8 089 322,05	2,16%

Tableau 31: Tableau de répartition des dépenses budget Etat / budget ressources propres entre 2016 et 2018

Le total de la masse salariale a augmenté de 2.16% entre 2017 et 2018 en raison de l'augmentation (+3,59%) de la masse salariale Etat (transformation de postes en 2017 qui ont eu un impact en année pleine sur 2018).

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

Total masse salariale Etat : 6 489 554,05 €

- Enseignants-chercheurs, enseignants (titulaires et contractuels) : 3 934 392,42 € (3 793 143.70 € en 2017)
- BIATSS (titulaires et contractuels) : 2 555 161,63 € (2 479 877.07 € en 2017)

Types de dépenses	EC / E			BIATSS		
	Femmes	Hommes	part des types de dépenses sur total EC/E	Femmes	Hommes	part des types de dépenses sur total BIATSS
	Montant	Montant		Montant	Montant	
Rémunérations brutes	318 283,13 €	1 684 767,65 €	50,91%	621 193,59 €	684 210,50 €	51,09%
Indemnités et primes (IR/SFT/primes statutaires et annuelles)	27 571,46 €	134 610,98 €	4,12%	141 632,68 €	138 933,95 €	10,98%
Cotisations patronales	274 520,22 €	1 494 638,98 €	44,97%	415 083,11 €	529 734,28 €	36,98%
Aide au retour à l'Emploi (ARE)	0,00 €	0,00 €	0,00%	6 318,00 €	18 055,52 €	1%
TOTAL	620 374,81 €	3 314 017,61 €	100,00%	1 184 227,38 €	1 370 934,25 €	100,00%

Tableau 32 : Tableau de répartition des dépenses sur le budget de l'Etat entre personnels enseignants et BIATSS en 2018

Types de dépenses	2016	2017	2018	Variation 2017-2018 (arrondi à 2 chiffres après la virgule)
Rémunérations brutes	3 050 531	3 219 201	3 308 455	2,77%
Indemnités et primes	403 106	400 720	442 749	10,49%
Cotisations patronales	2 448 281	2 605 122	2 713 977	4,18%
ARE	25 771	47 977	24 374	-49,20%
TOTAL	5 927 689	6 273 020	6 489 554	+3,45%

Tableau 33: Tableau sur l'évolution de la masse salariale sur le budget de l'Etat par type de dépenses (données arrondies) de 2016 à 2018

Entre 2017 et 2018, la masse salariale Etat a connu une augmentation d'environ **3,45 %** liée au GVT (Glissement Vieillesse Technicité), aux hausses habituelles des cotisations patronales et aux transformations de postes 2017 ayant eu un impact en année pleine en 2018 (pour rappel création d'un poste de MCF et transformation d'un IGE en MCF, d'un technicien en MCF et d'un ATRF en PRAG et aux transformation de poste 2018 ayant un impact de 4 mois (un IGE en IGR et un MCF en PR).

Les ARE ont baissé de 49.20% en raison de l'arrivée en fin de droits chômage au cours de l'année 2018 de 4 allocataires.

1.2. LA MASSE SALARIALE SUR RESSOURCES PROPRES

Total masse salariale sur ressources propres : 1 599 768 € en 2018

(1 641 725.22 € en 2017)

Types de dépenses	EC / E / C / D		BIATSS / Apprentis	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Rémunérations brutes (<i>personnel contractuel</i>)	69 784,79	220 202,65	122 682,85	126 831,04
heures complémentaires et vacations (personnels de Supméca)	42 316,00	141 610,82	8 708,01	14 862,42
Vacations (personnels extérieurs)	64 801,75	114 230,52	-	-
Formation continue des personnels	3602,27	-	-	-
Indemnités et primes	204 369,67		93 541,77	
Cotisations patronales	193 566,25		121 849,94	
TOTAL	1 054 484,72		488 476,03	
Autres dépenses (<i>médecine de prévention, restauration personnels et étudiants</i>)	56 807,25			
TOTAL MASSE SALARIALE RP	1 599 768,00			

Tableau 34 : Tableau de répartition des dépenses en masse salariale sur les ressources propres en 2018

Types de dépenses	2016	2017	2018	Variation 2017-2018 (arrondi à 2 chiffres après la virgule)
Rémunérations brutes (<i>personnel contractuel</i>)	554 257 €	522 164 €	539 501 €	3,32%
Heures complémentaires et vacations (personnels de Supméca)	196 828 €	199 477 €	207 497 €	4,02%
Vacations (personnels extérieurs)	188 931 €	190 435 €	179 032 €	-5,99%
Indemnités et primes	305 297 €	363 032 €	297 911 €	-17,94%
Formation continue des personnels	1 206 €	2 433 €	3 602 €	48,06%
Cotisations patronales	334 052 €	321 113 €	315 416 €	-1,77%
Aide au Retour à l'Emploi	7 417 €	0 €	0 €	0,00%
Autres dépenses (médecine de prévention, restauration personnels et étudiants)	29 455 €	43 072 €	56 807 €	31,89%
TOTAL	1 617 443 €	1 641 725 €	1 599 768 €	-2,56%

Tableau 35 : Tableau sur l'évolution de la masse salariale ressources propres par type de dépenses (données arrondies) entre 2016 et 2018

La masse salariale Ressources propres est en baisse de 2,56% en 2018 par rapport à 2017 notamment en raison de la baisse des primes sur contrat hors recherche (fin du contrat Placis qui les finançait partiellement).

Dans le détail, on constate :

- Une augmentation des rémunérations brutes (salaires) en raison du remplacement de deux congés maternité.
- Une augmentation du nombre d'heures complémentaires payées aux enseignants et BIATSS de Supméca et une baisse du nombre d'heures d'enseignement payées aux enseignants vacataires.
- Une baisse des indemnités et prime en raison de la baisse des primes sur contrat hors recherche (fin du contrat Placis qui les finançait partiellement) et du volume des heures payées au titre de la PRP et PCA. On constate toutefois une augmentation du nombre de bénéficiaires de la PEDR en 2018 par rapport à 2017 (+2 enseignants) ayant pour conséquence une augmentation de 5.42% des montants versés au titre de la PEDR. *voir détail chapitre sur le primes 2.2 les primes des enseignants-chercheurs*).
- Une augmentation du nombre d'heures payées au titre de la formation continue (formation en anglais).
- Une baisse des charges salariales indexées sur la baisse générale des rémunérations brutes.

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 pas d'ARE payée sur le budget propre.

Les primes

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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Montant global des primes	525 522 €	548 422 €	528 463 €	545 918 €	587 862 €	563 608 €
Ecart (année n-1)	0,2%	4,4%	-3,6%	3,3%	7,7%	-4,1%

Tableau 36 : Evolution du montant global des primes depuis 2013 (données arrondies)

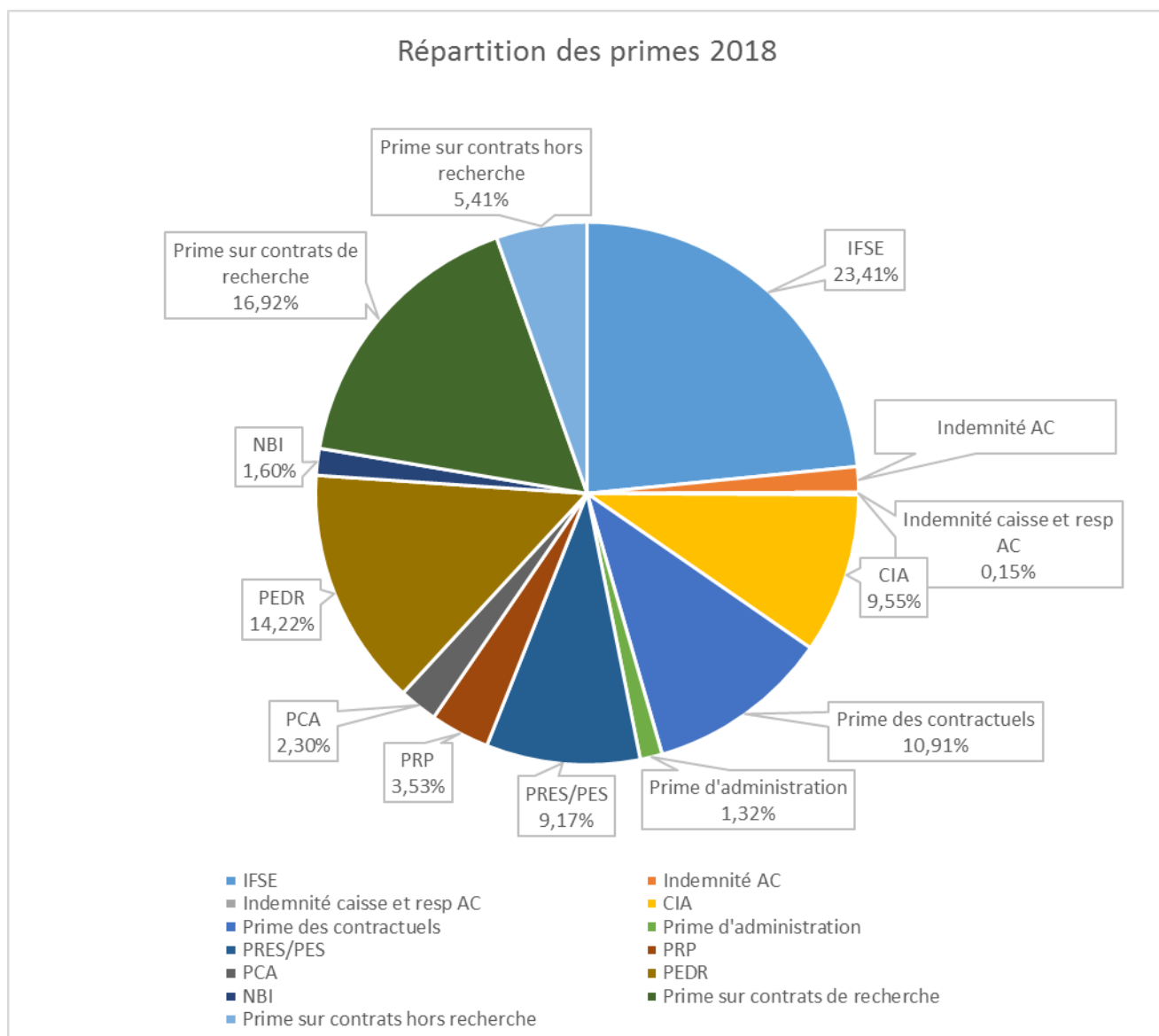


Figure 34 : Répartition des primes en 2018

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

	Montant global annuel brut	Nb de bénéficiaires	Montant moyen annuel
2015	91 512,00	17	5 383,05
2016	84 734,00	15	5 648,93
2017	93 140,86	28	3 326,45
2018	95 358,94	13	7 335,30

Tableau 37 : Prime sur contrat de recherche 2018

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
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
2017-2018	19 907,85	16	1 244,24

Tableau 39 : Prime de responsabilités pédagogiques (PRP) 2018

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

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

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

	Montant global annuel brut	Nb de bénéficiaires	Montant moyen annuel
2015	14 205,00	2	7 102,5
2016	13 070,00	4	3 267,5
2017	17 499,66	5	3 499,93
2018	12 940,62	4	3 235,15

Tableau 38 : Prime pour charge administrative (PCA) 2018

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

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

	Montant global annuel brut	Nb de bénéficiaires	Montant moyen annuel
2015	64 780,00	12	5 398,33
2016	68 709,00	13	5 285,30
2017	76 002,00	14	5 428,71
2018	80 122,00	16	5 007,62

Tableau 40 : Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) 2018

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
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
2017-2018	51 659,18	42	1 229,98

Tableau 41 : 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 2018 fixé par arrêté à 1 259,98€

	Montant global annuel brut	Nb de bénéficiaires	Montant moyen annuel
2015	7 334,00	1	7 334,00
2016	7 334,00	1	7 334,00
2017	7 422,98	1	7 422,98
2018	7 422,98	1	7 422,98

Tableau 42 : Prime d'administration 2018

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€

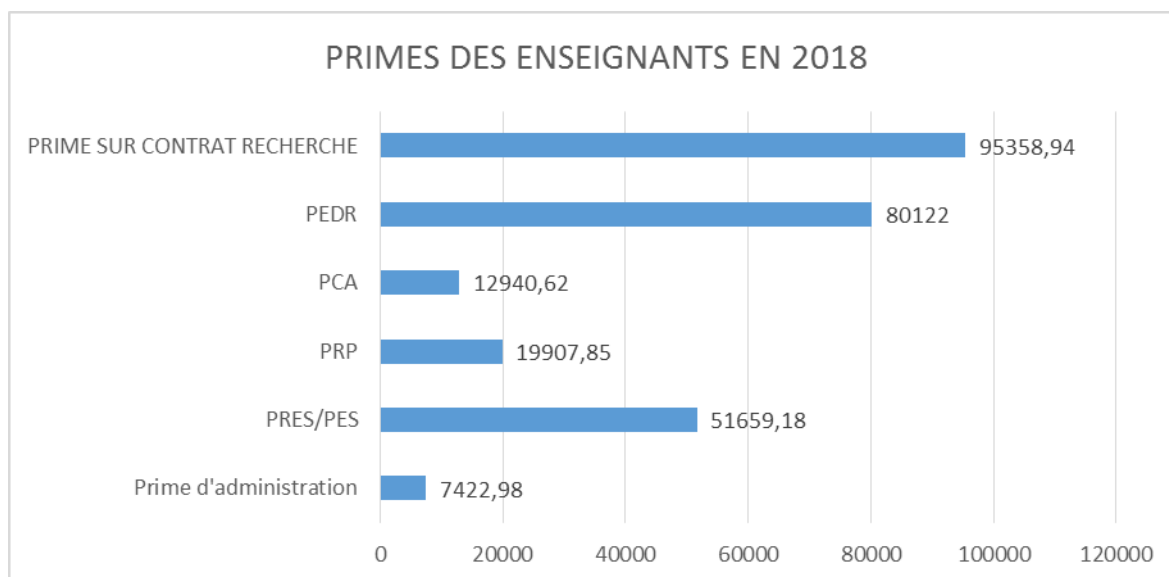


Figure 35 : Répartition des primes des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs en 2018

2.3. LES PRIMES ET INDEMNITE DES BIATSS

Catégorie	Corps	Nature de prime	nbre d'etpt en 2018	Montant moyen des primes 2018
A	IGR	IFSE / CIA	2	12 895,34
	IGE	IFSE / CIA	5,78	7 547,33
	ASI	IFSE / CIA	6	5 029,31
B	SAENES	IFSE / CIA	2	5 042,25
	TECHNICIEN	IFSE / CIA	5,33	4 310,41
C	ADJAENES	IFSE / CIA	3	3 209,15
	ATRF	IFSE / CIA	5,6	3 616,47

Tableau 43 : Répartition des primes statutaires des agents ITRF et ATSS titulaires en 2018

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.

Catégorie	Montant moyen brut CIA en 2018
A	2 215,21 €
B	1 511,89 €
C	977,43 €

Tableau 44 : Répartition du Complément Indemnitaire Annuel versé en 2018 par catégorie

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

Tableau 45 : Répartition de (NBI) selon les fonctions bénéficiaires en 2018

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

ANNEE	Enseignants et chercheurs	BIATSS	Nombre de bénéficiaires	Montant total versé (coût employeur)
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€
2018	0 €	0€	0	0€

Tableau 46 : Attribution de la GIPA en 2018

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.

Il y a aucun bénéficiaire en 2018 en raison du dispositif PPCR mis en place en 2017, ayant pour impact la réévaluation des rémunérations des agents publics.

Les vacances et heures complémentaires

3.1. LES VACATIONS ET HEURES COMPLEMENTAIRES REMUNEREES SUR L'ANNEE CIVILE 2018

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 privés, 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		2015	2016	2017	2018	Variation 2017/2018
Paris	Langues	95 460 €	109 682,50 €	130 003,59 €	131 022,92 €	0,78%
	Autres cours	327 004 €	326 155,00 €	343 454,64 €	345 284,31 €	0.53%
Toulon	Langues	21 539,00 €	3 359,00 €	0	0	0,00%
	Autres cours	41 301 €	16 426,50 €	0	0	0,00%
TOTAL		485 305 €	452 263,50 €	473 458,23 €	456 307,23 €	0,6%

Tableau 47 : Répartition des dépenses de vacations et heures complémentaires de l'année 2018

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 2018				En 2017
	Langues	Technique	Surveillance	Total	Total
Enseignants enseignants chercheurs	18,00	4 247	0,00	4 265	3 637,00
Vacataires internes	-	1 727	47,00	1 774	568,00
Vacataires externes	2 213,50	624	424	3 261,5	4 189,59
Total	2 231,50	6 598	471	9 300,5	8 185,55

Tableau 48 : Répartition des heures (en hTD) par type d'intervenants, rémunérées en 2018

Le nombre d'heures rémunérées entre 2017 et 2018 a augmenté de 13,62%. Le coût chargé a augmenté de 0.6% car le nombre d'enseignants titulaires ayant effectué des heures complémentaires a augmenté et le nombre de vacataires extérieurs a baissé. En effet, le coût chargé d'une heure complémentaire est plus élevé pour un vacataire (coût moyen chargé de 58 €/htd) que pour un titulaire (coût moyen chargé de 43.5 €/hTD).



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

	Nombre d'intervenants en vacation payés en 2018			
	Langues	Technique	Surveillance	Total
Vacataires externes	29	55	7	91
Vacataires internes	0	8	4	12
Total	29	68	11	103

Le nombre total de vacataires est stable

Tableau 49 : Nombre d'intervenants vacataires rémunérés en 2018 par type

Nombre total de vacataires	2015	2016	2017	2018
	124	124	103	103

Tableau 50 : Evolution du nombre d'intervenants en vacances depuis 2015



Zoom sur les heures complémentaires (personnels enseignants à Supméca)

Type de population	Nombre d'enseignants ayant perçu des HC en 2018	Nombre d'heures complémentaires effectuées (heures équivalentes TD)	Moyenne d'heures complémentaires effectuées par enseignant en 2018	Moyenne d'heures complémentaires effectuées par enseignant en 2017	variation de la moyenne par rapport à 2017
PR	7	498,25	71,18	82,42	-13,64%
MCF	21	3 103,00	147,76	119,48	23,67%
PRAG / PLP et professeur Ensam	7	526,00	75,14	97,92	-23,26%
Ens contractuels / PAST	5	138,00	27,60	23,00	20,00%
TOTAL	40	4 265,25	106,63	103,91	

Tableau 51 : Répartition des heures complémentaires effectuées par les enseignants titulaires de l'établissement

Par rapport à l'année 2017, le nombre total d'heures complémentaires dispensées par les enseignants titulaires a augmenté (3 637 heures TD en 2017 pour 35 enseignants). La moyenne d'heTD par enseignant est plus importante (le double) pour les MCF que pour les PR et PRAG/PLP/Professeur Ensam.



LA FORMATION

1. La formation continue	p. 54
1.1 Les axes prioritaires de 2017.....	p. 54
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. 56
1.4 Les dépenses de la formation.....	p. 59

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
- la prévention des risques psychosociaux à destination des managers
- la préparation des agents aux divers concours et examens professionnels

1.2. QUELQUES CHIFFRES CLES DE LA FORMATION

	2016	2017	2018
Taux de journées de formation par agent (nombre total de journées de formation / effectif physique moyen)	3,6 (effectif moyen de 96)	3,03 (effectif moyen de 99)	2,22 (effectif moyen de 99)
Taux de départ en formation (nombre d'agents partis au moins une fois en formation / effectif physique moyen)	77,3 %	79,8 %	79,8 %
Nombre de jours et heures de formation BIATSS	271,5 jours (1 903 heures)	245 jours (1 714 heures)	173 jours (1 213,5heures)
Nombre de jours et heures de formation Enseignant / EC et doctorants contractuels	81 jours (570 heures)	55 jours (384,8 heures)	47 jours (329 heures)
Nombre de stagiaires BIATSS et Enseignants EC	75 dont 50 BIATSS et 25 EC	79 dont 58 BIATSS et 21 EC	79 dont 55 BIATSS, 22 EC et 2 doctorants
Budget total	60 260 €	61 190 €	60 120€
Taux d'exécution - budget	100,40 %	98,37 %	96,96 %

Tableau 52 : Quelques chiffres clés de la formation depuis 2016

En 2018, **1 542,50 heures de formations dispensées (soit l'équivalent de 220 jours)** pour un budget total de **60 120,55 euros**. On note une baisse du nombre d'heures de 26% par rapport à 2017.

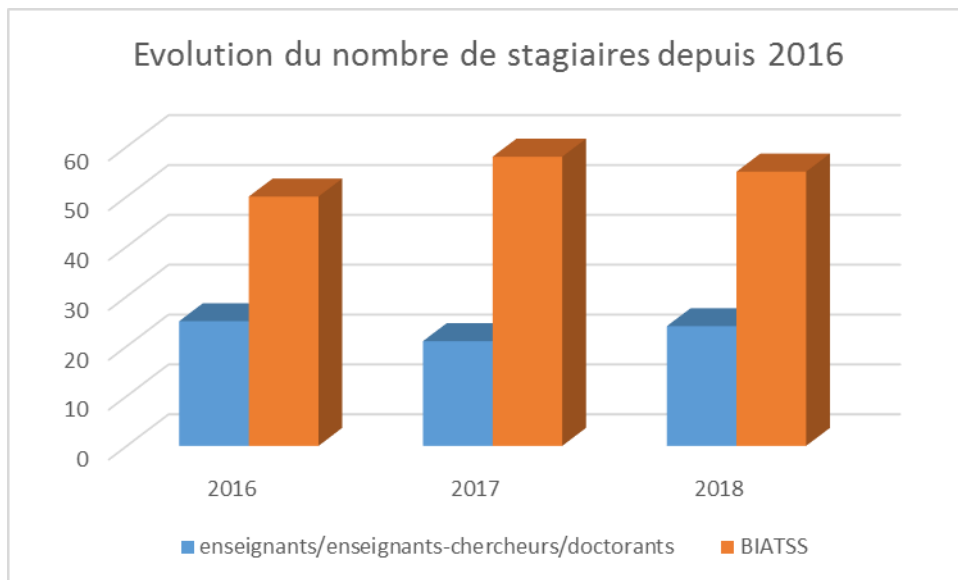


Figure 35 : Evolution du nombre de stagiaires depuis 2016

Le nombre d'heures de formation dispensées en 2018 est inférieur à 2017 (- 555 heures) mais le taux de départ est stable : il y a donc eu moins d'heures de formation dispensées mais réparties sur autant d'agents qu'en 2017 (79 agents).

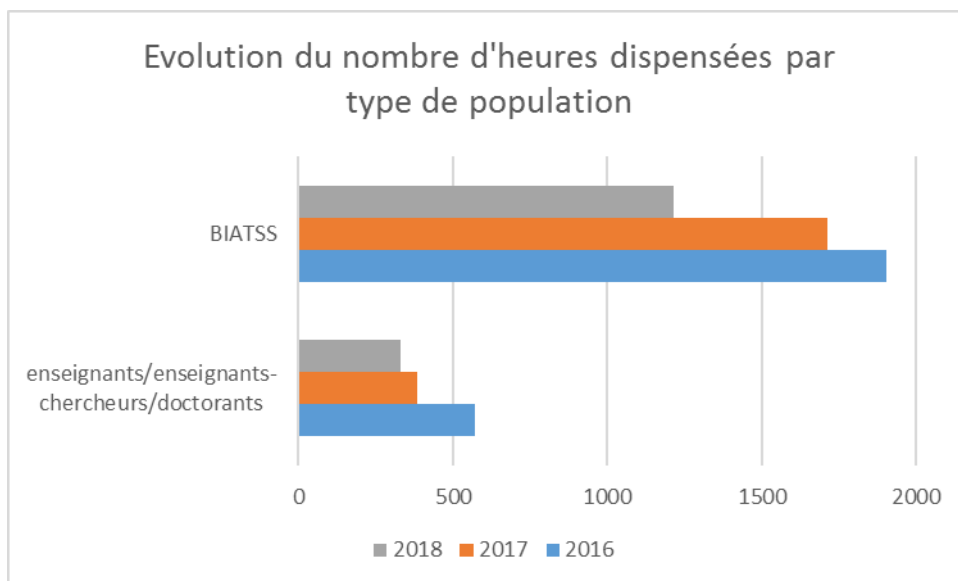


Figure 36 : Evolution du nombre d'heures entre 2016 et 2018 par type de population

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



Les formations par domaine

Domaine de formation	Nbre de stagiaires	Nbre heures de formation	Coût des dépenses totales	%
CULTURE ENVIRONNEMENT SUP ET FONCTION PUBLIQUE	13,00	77,00	167,75	0,28%
ENVIRONNEMENT NUMERIQUE	4,00	49,00	1 816,25	3,02%
LANGUES	101,00	151,50	3 523,50	5,86%
METIERS	75,00	798,00	37 350,28	62,13%
PREPARATION CONCOURS	31,00	169,00	7 650,00	12,72%
SANTE AU TRAVAIL	69,00	298,00	9 612,77	15,99%
TOTAL GENERAL	293,00	1 542,50	60 120,55	100,00%

Tableau 53 : Répartition des heures de formations par domaine de formation, en 2018

En 2018, sur les 1 542,50 heures de formations dispensées, 723 heures sont des heures de formation collective (soit 46.87% du total des formations) : ces formations ont été organisées à SUPMECA à l'attention d'un service ou d'un groupe d'agent (*exemple : formation en anglais*) ou en partenariat avec d'autres établissements d'enseignement supérieur (*ex : Panorama de l'enseignement supérieur*). Elles se distinguent des autres formations organisées pour un besoin individuel.

Concernant les domaines de formation :

- les formations métiers sont les plus plébiscitées (798 heures) et représentent 62% du budget : il s'agit de formations souvent spécifiques (logiciel par ex) et plus longues (2 à 3 jours) ;
- les formations Santé au travail représentent également une grosse partie des heures dispensées (298 heures) mais pour un budget moindre (15,99%) : il s'agit de formations dispensées par le conseiller de prévention en interne et des ateliers RPS menés en 2018.
- Les formations « préparation aux concours » ont été plébiscitées cette année en raison notamment de l'organisation de 4 concours ITRF en interne (169 heures représentant 12,72% du budget annuel).



Les formations par service

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

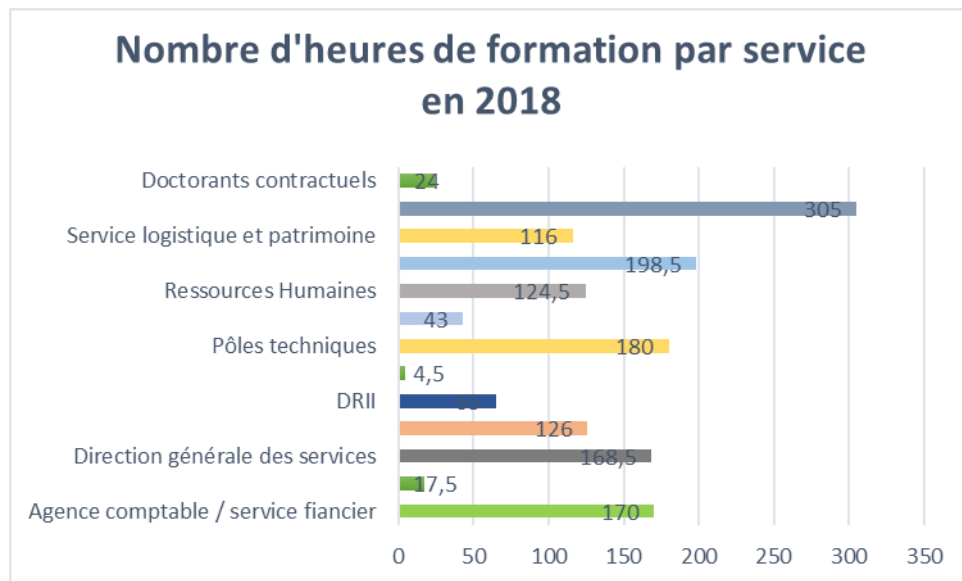


Figure 37 : Nombre d'heures de formation réalisées pour chaque service en 2018



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 : 62.13%** (66,8% en 2017)
- **T2 : 8.88%** (6.4% en 2017)
- **T3 : 16.27%** (24.2% en 2017)
- **Préparation concours : 12.72%** (2.7% en 2017)

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

Personnels BIATSS	nombre de stagiaires en 2017			nombre de stagiaires en 2018			Ecart entre 2018 et 2017
	F	H	total général	F	H	total général	
catégorie A	14	18	32	11	21	32	0,00%
catégorie B	4	7	11	5	6	11	0,00%
catégorie C	7	4	11	8	3	11	0,00%
Apprenti	4	0	4	1	0	1	-75,00%
Total BIATSS	29	29	58	25	30	55	-5,17%
Personnel Enseignants-enseignants chercheurs	6	15	21	3	19	22	4,76%
Doctorants contractuels	0	0	0	1	1	2	200,00%
TOTAL GENERAL	35	44	79	29	50	79	0,00%

Tableau 54 : Nombre d'heures de formation par catégorie et type de personnel en 2017 et 2018

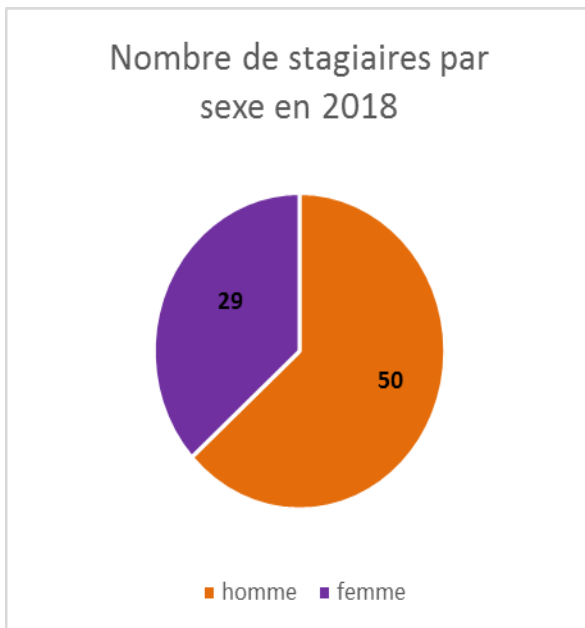


Figure 38 : Répartition du nombre d'heures de formation par sexe (sur le total des stagiaires) en 2018

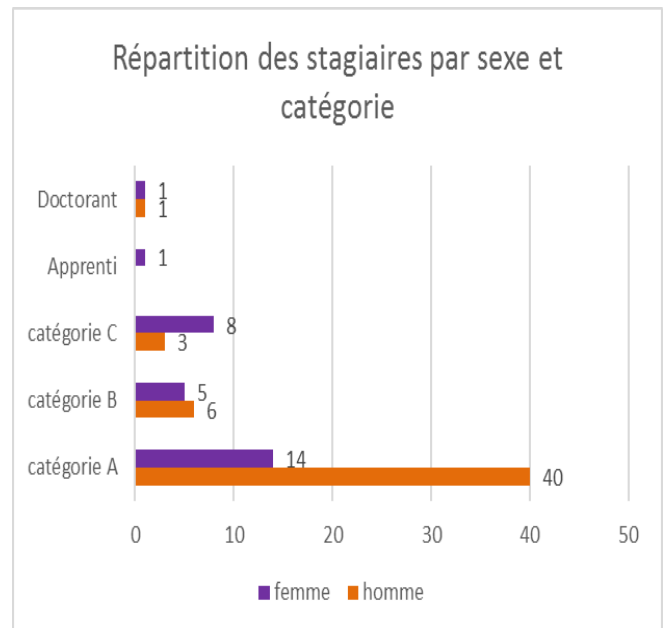


Figure 39 : Répartition du nombre d'heures par sexe et catégorie des stagiaires en 2018

TOTAL agents formés en 2018 : 79 (50 hommes et 29 femmes)

- ✓ Femmes : 686,5 heures soit une moyenne de 23,63 heures / femme
- ✓ Hommes : 856 heures soit une moyenne de 17,12 heures / homme

1.4. LES DEPENSES DE FORMATION

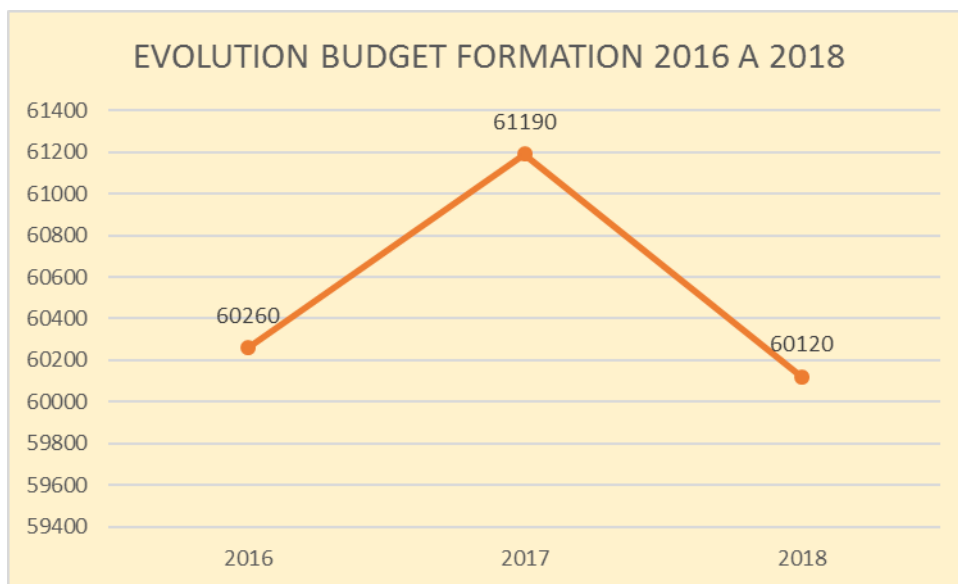


Figure 40 : Budget formation réalisé entre 2016 et 2018

Le budget alloué aux formations reste stable (62 000 euros par an). Toutefois, on constate que le taux d'exécution du budget 2018 est de 96,96% (60 120€ de budget dépensé pour 62 000 € prévus) en raison notamment de l'annulation de formations prévues en juillet, novembre et décembre 2018 (grève dans les universités organisatrices, formations annulées faute de participants...).

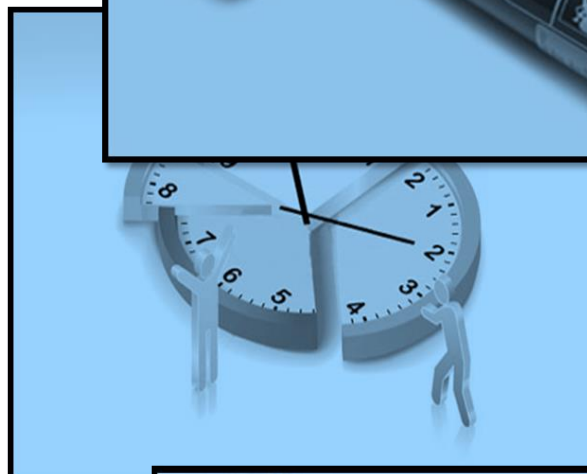
LA SANTE ET LA SECURITE

1. L'organisation du Temps de Travail..... p. 61

- 1.1 Les agents à temps partiel..... p. 61
- 1.2 Les congés et absences en 2017..... p. 62
- 1.3 Les horaires fixes / les horaires variables..... p. 64
- 1.4 Le compte épargne temps (CET) p. 65
- 1.5 Le télétravail..... p. 65

2. Santé, Hygiène et Sécurité p. 66

- 2.1 Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) p. 66
- 2.2 Les équipiers de sécurité..... P. 69
- 2.3 La médecine de prévention..... p. 70
- 2.4 Les absences au travail pour raison de Santé (congés maladie, accidents de travail).. p. 71
- 2.5 Les personnels en situation de handicap..... p. 74



L'organisation du temps de travail

1.1. LES AGENTS A TEMPS PARTIEL

	2016			2017			2018		
	Titulaires	Contractuels	% Total	Titulaires	Contractuels	% Total	Titulaires	Contractuels	% Total (sur un effectif total de 113)
20%	-	1	0,92%	0	-		0	-	
30%	-	-		-	1	0,95%	-	1	0,88%
42%	-	1	0,92%	-	-		-	-	
50%	-	3	2,75%	-	3	2,86%	-	3	2,65%
80%	-	1	0,92%	-	-		-	-	
Total	0	6	5,50%	0	4	3,81%	0	4	3,53%

Tableau 55 : Répartition des personnels à temps partiel selon leur quotité de travail de 2016 à 2018

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	0% 0%
ITRF	A	H F			0 TP
	B	H F			
	C	H F			
Total ITRF		H F	0 0	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	0% 0,88%
EC/ E titulaires		H F			3 TP
EC / E Contractuels		H F		2 1	
Total EC / E		H F	0 0	2 1	1,77% 0,88%

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 2018, 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 56 : Répartition des personnels à temps partiel selon leur sexe, statut et catégorie en 2018

1.2. LES CONGES ET ABSENCES EN 2018



Zoom sur les reports de congés annuels 2017 sur l'exercice 2018

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 2017 sur 2018 : **287.5 jours** (contre 252 jours de reportés sur 2017)

Nombre d'agents concernés par catégorie :

- **Catégorie A : 21 agents**
- **Catégorie B : 6 agents**
- **Catégorie C : 11 agents**

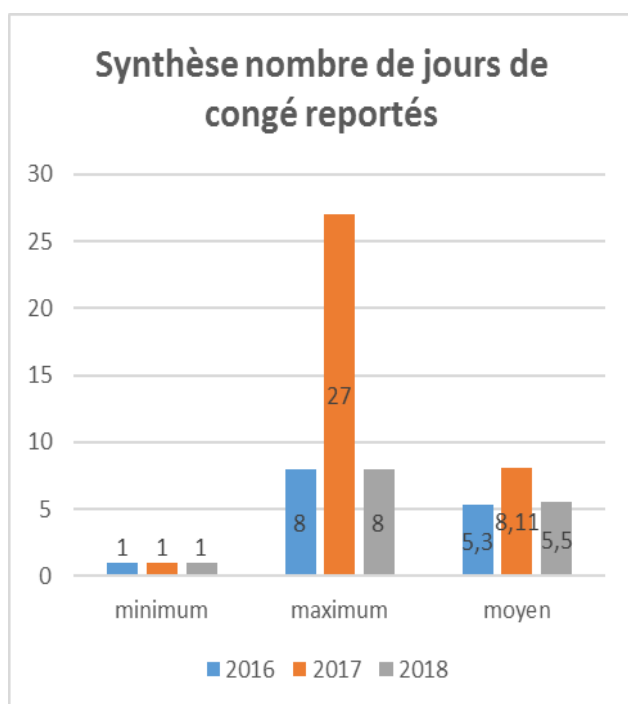


Figure 41 : Nombre de congés reportés (minimum, maximum, moyenne) de 2016 à 2018

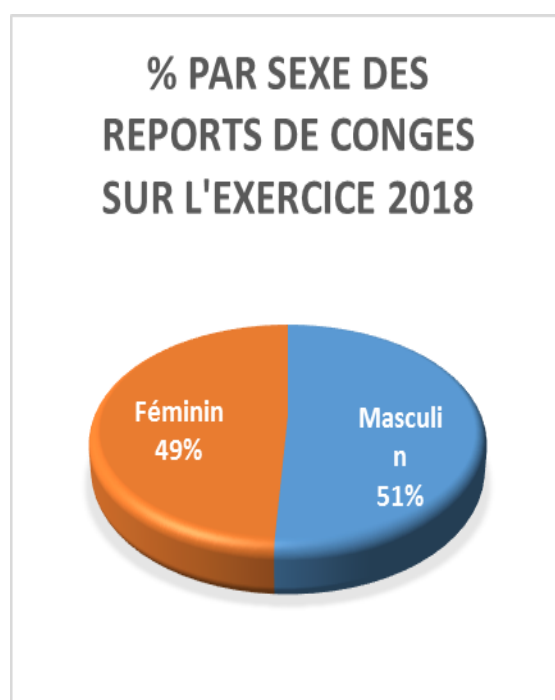


Figure 42 : Répartition Homme/Femme des reports de congés 2018



Zoom sur les types d'absences pris sur l'année 2018

Nombre de jours pris par type d'absence (2018)	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	39,5	1,5	41			0	41
Accident du travail pour raison de trajet			0			0	0
Autorisation de droit pour examen médical obligatoire		1	1			0	1
Congé de Maladie Ordinaire	395	84	479	61	55	116	595
Congé de maternité	460		460	79		79	539
Congé de paternité			0		20	20	20
Congé pour naissance			0		5	5	5
Total absences pour raison de santé	894,5	86,5	981	140	80	220	1201
Absences liées au temps de travail							
Journées du Directeur	12	17	29	14	10	24	53
Jours de Grève			0			0	0
Missions	97,5	56	153,5	67,5	54	121,5	275
Récupération de crédit d'heures	48,5	72	120,5	47	42,5	89,5	210
Travail à domicile	140,5	90	230,5	121,5	36	157,5	388
Total absences liées au temps de travail	298,5	235	533,5	250	142,5	392,5	926
Congés et autorisation d'absence							
Autorisation d'absence pour décès	15		15			0	15
Autorisation d'absence pour examens apprentissage			0	4	17	21	21
Autorisation d'absence pour fêtes religieuses	6	2	8	8	4	12	20
Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat syndical		20	20			0	20
Autorisation Ecole Apprenti			0	195	99	294	294
Autorisation préparation concours / épreuve	4		4	3	7	10	14
Congés annuels	710	1088,5	1798,5	736,5	537,5	1274	3072,5
Congés bonifiés			0			0	0
Congés CET			0			0	0
Congés exceptionnels	8,5	4,5	13	3		3	16
Congés pour déménagement du domicile principal			0	2	1	3	3
Congés pour enfant malade	5	10	15	11,5	13	24,5	39,5
Congés pour évènements familiaux et personnels		2	2	6		6	8
Total Congés et autorisation d'absence	748,5	1127	1875,5	969	678,5	1647,5	3523
Total général	1 941,5	1 448,5	3 390,0	1 359,0	901,0	2 260,0	5 650,0

Tableau 58 : Répartition des jours de congés et autorisations d'absence pris en 2018

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	Total
Titulaire	A	F	291	33	324
		M	737	57,5	794,5
	B	F	152	9,5	161,5
		M	210,5	7,5	218
	C	F	267	6	273
		M	141	7	148
Contractuel	A	F	371	20,5	391,5
		M	350,5	29	379,5
	B	F	137,5	6,5	144
		M	119	12,5	131,5
	C	F	132,5	15,5	148
		M	35	0	35
	Apprenti	F	95,5	4,5	100
		M	33	1	34
TOTAL		F	1 446,50	95,5	1 542,00
		M	1626	114,5	1740,5
		TOUS	3 072,50	210	3 282,50

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

1 journée du Directeur a été attribuée en 2018 pour tous les personnels (fermeture de l'établissement).

Tableau 59 : les congés annuels et les récupérations d'heures en 2018

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 61 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	3	4	7,41
36h30	0	1	1	1,85
37h00	0	3	3	5,56
37h30	0	4	4	7,41
38h00	1	1	2	3,70
39h00	2	8	10	18,52
40h00	1	29	30	55,56
Total	5	49	54	100
relatif en %	12,96%	87,04%	100%	

Tableau 60 : Temps de travail hebdomadaire eau 31/12/2018 (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.

	2016	2017	2018
Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2018	0	0	1
Nombre d'agents disposant d'un CET avant 2018	7	7	8
Nombre de jours déposés en moyenne par agent sur les CET	0	0	14,4
Nombre total de jours déposés	0	21	21,5
Nombre de jours utilisés en 2018	3	16	0
Nombre total de jours épargnés	74	94	115,4
Nombre de jours indemnisés	0	0	0

Tableau 61 : Compte Epargne Temps (2016 à 2018)

Sur l'année 2018, aucun jour de congé au titre du CET n'a été utilisé. On constate une augmentation de 23,5% des jours épargnés par rapport à l'année 2017 en raison notamment de l'ouverture d'un CET.

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	3
Financier-Comptabilité	2
Pôles techniques	2
Direction de la recherche	2
Direction de la scolarité et de la vie étudiante	1
RH	1
Service informatique	1
Total général	13

En 2018, 13 agents ont utilisé le télétravail (soit 2 de plus qu'en 2017) et 388 jours ont été décomptés.

Répartition par jour des agents utilisant le télétravail :

- ✓ **Lundi : 1 agent**
- ✓ **Mercredi : 7 agents**
- ✓ **Jeudi : 0 agent**
- ✓ **Vendredi : 5 agents**

Tableau 62 : Répartition par service des agents en télétravail en 2018

Santé et Sécurité au travail

1.1. 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 63 : Tableau des représentants du personnel au CHSCT en 2018

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 2018 par le Ministère constituent des priorités nationales que chaque établissement doit adapter dans son programme annuel de prévention.

En 2018, 3 CHSCT ont été organisés

Principaux sujets abordés :

En dehors de l'examen systématique des registres (Registre de dangers graves et imminents, Registre d'hygiène et sécurité et Registre de sécurité destiné aux visites périodiques et consultable par la commission communale de sécurité), les principaux sujets abordés au cours de l'année 2018 ont porté sur :

CHSCT du 25 janvier 2018

- Approbation du compte-rendu de la séance précédente (20/12/2017)
- JO 2024
- Télétravail
- Droit à la déconnexion
- Indemnité pour privilégier le déplacement en vélo
- Planification des visites des locaux
- Calendrier des travaux 2018
- Eclairage rue Francis de Pressensé
- Questions diverses

CHSCT du 12 avril 2018

- Approbation du compte-rendu du CHSCT du 25 janvier 2018
- Prévention des RPS
- Rapport ISST
- Travaux
- Jeux Olympiques

CHSCT du 10 octobre 2018

- Approbation du compte-rendu du CHSCT du 12 avril 2018
- Nomination et formation assistants de prévention
- Travaux en cours et futurs
- JO
- Commission communale de sécurité
- Registres réglementaires
- Questions diverses (dont élections professionnelles)

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.

1.2. 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 **298 heures** ont été dispensées en 2018 :

- les formations « SST initiale »
- les formations « Plan d'évacuation et incendie »
- les formations « Modules RPS »

Intitulé de la formation	Nombre d'agents formés
SST initiale	7
Manipulation d'extincteurs sur feu réels	9
Accompagnement managérial démarche RPS	17
Technique de gestion du stress – personnel encadrant	1
Plan d'évacuation – guides et serre files	7
Nombre total d'agents ayant suivi une formation H&S	41

Tableau 64 : Bilan des formations liées aux formations santé et sécurité au travail en 2018

1.3. 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.

	2016	2017	2018
Nombre de convocations reçues	54	56	62
Nombre de visites effectuées	44	48	33
Annulation agent	0	3	5
Visites non effectuées (surcoût pour l'établissement)	4	6	5
Annulation AMET	0	1	5

Tableau 65 : Les visites en 2018

Motif de la convocation en 2017	reçues	réalisées
à la demande de l'agent	0	0
à la demande de l'employeur	5	0
à la demande du médecin	2	0
Embauche	14	11
Périodique	39	18
Reprise après arrêt de travail	1	1
Reprise après accident de service	0	0
Reprise après congé maternité	0	0
Reprise après disponibilité d'office	1	1
Total	62	31

En 2018, **31 agents** ont passé une visite médicale, soit **27.4 % des personnels**.

Tableau 66 : Convocation et motif en 2018

	2016	2017	2018
Aménagement de poste	6	1	0
Apte avec restrictions temporaires	1	0	1
Avis d'aptitude	34	47	32
Avis d'inaptitude	0	0	0
Total des propositions	41	48	33

1 aptitude avec restriction temporaire a été donnée en 2018.

Tableau 67 : Propositions du médecin de prévention

1.4. LES ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISON DE SANTE EN 2018

	2016		2017		2018	
	Nb de personnes	Nb de jours de congés total	Nb de personnes	Nb de jours de congés total	Nb de personnes	Nb de jours de congés total
Autorisation de droit pour examen médical obligatoire			1	1,5	1	1
Congés longue durée	-	-	-	-	-	-
Congés maladie ordinaire	26	706	20	258	24	595
Congés maternité	1	112	2	226	5	539
Congés paternité	0	0	5	42	2	20
Congé de naissance	-	-	4	12	2	5
Congé accident de service – trajet	5	246	3	318	4	41
Disponibilité pour raison de santé	-	-	1	338	0	0
TOTAL	32	1064	36	1195,5	38	1201

Tableau 68 : Nombre de jours ouvrés d'absences au travail pour raison de santé en 2018

Le nombre total de jours de congés liés à la santé a augmenté de 0,5 % par rapport à 2017. Cette augmentation s'explique notamment par le nombre de congés maternité recensés en 2018.



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

En 2018, nous comptabilisons :

- **5 congés maternité** pour un total de jours d'absence de **539 jours ouvrés d'absence**: 79 jours pour une tranche d'âge de 25 à 35 ans et 460 jours pour une tranche d'âge de 35 à 44 ans.
- **2 congés paternité** de 11 jours calendaires chacun (auxquels s'ajoutent les congés de naissance de 3 jours) : 11 jours ouvrés pour une tranche d'âge de 25 à 35 ans et 09 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 hausse (+ 130,62 % par rapport à 2017) passant de 258 jours à 595 jours au total. Cette augmentation est due notamment à la requalification en congés maladie ordinaire d'un arrêt suite à un accident du travail (159 jours ouvrés requalifiés en CMO).

Filière	Catégorie FP	Genre	Tranches d'âge				Total général 2018	Total général en 2017
			- de 35 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 ans et +		
BIATSS titulaires	A	H				32	32	10
		F					0	50
	B	H			2	25	27	0
		F		10			10	6
	C	H			25		25	0
		F			150	186	336	128
Total BIATSS		H	0	0	27	57	84	10
		F	0	10	150	186	346	184
BIATSS contractuels	A	H	3	33			36	12
		F	14				14	6
	B	H					0	7
		F	13				13	1
C	H					0	0	
	F	14		7		21	20	
Apprenti	H	16				16	2	
	F	1				1	0	
Total Contractuels BIATSS		H	19	33	0	0	52	21
		F	42	0	7	0	49	27
EC/ E titulaires		H					0	0
		F		49			49	16
EC / E Contractuels		H				3	3	0
		F			12		12	0
Total EC / E		H	0	0	0	3	3	0
		F	0	49	12	0	61	16
TOTAL							595	258

Tableau 69 : répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et l'âge en 2018



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 2018 : 4 accidents du travail imputables au service survenu en 2018 = **41 jours d'arrêt de travail**

Filière	Catégorie FP	Genre	2016		2017		2018	
			Nbre de dossier en cours	Nbre de jour d'arrêt	Nbre de dossier en cours	Nbre de jour d'arrêt	Nbre de dossier en cours	Nbre de jour d'arrêt
BIATSS titulaires	A	H						
		F				1	0,5	
	B	H						
		F						
	C	H	1	47			1	0,5
		F	2	152	2	317	1	39
Total AENES		H	1	47	0	0	1	0,5
		F	2	152	2	317	2	39,5
BIATSS contractuels	A	H			1	1		
		F						
	B	H						
		F						
	C	H						
		F						
Total Contractuels BIATSS		H	0	0	1	1	0	0
		F	0	0	0	0	0	0
EC/ E titulaires		H	2	47			1	1
		F						
EC / E Contractuels		H						
		F						
Total EC / E		H	2	47	0	0	1	1
TOTAL			5	246	3	318	4	41

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 2016 à 2018

1.5. 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 : 2**

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 2018.

POLITIQUE SOCIALE

1. Les instances du dialogue social	p. 76
1.1 Le Comité Technique.....	p. 76
1.2 La Commission Paritaire d'Etablissement.....	p. 78
1.3 La Commission Consultative Paritaire des Agents non titulaires.....	p. 79
2. Les conseils centraux	p. 80
2.1 Le Conseil d'administration.....	p. 80
2.2 Le Conseil Scientifique.....	p. 82
2.3 Le Conseil de laboratoire.....	p. 83
2.4 Le Conseil des Etudes et de la vie Universitaire.....	p. 84
2.5 Le Comité de Direction.....	p. 86
2.6 Le Comité de Pilotage DDRSE.....	p. 87
3. L'action sociale	p. 88
3.1 La restauration.....	p. 88
3.2 Les associations étudiantes et du personnel.....	P. 89



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 6 décembre 2018, est composé de cinq représentants des personnels.

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

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

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

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

Tableau 71 : Représentants des membres du CT en 2018

Occurrences et ordres du jour du CT

Le Comité Technique s'est réuni quatre fois en 2018, les points abordés ont été les suivants :

Le Comité Technique du 1^{er} février 2018

- Approbation du Procès-Verbal du CT du 16 novembre 2017
- Bilan Plan de formation 2017
- Bilan congés et temps de travail 2017
- Politique indemnitaire 2018
- Questions diverses

Le Comité Technique du 7 juin 2018

- Approbation du Procès-Verbal du CT du 1^{er} février 2018
- Auto-évaluation HCERES 2018
- Bilan social 2017
- Projet de calendrier 2019
- Elections professionnelles 2018
- Suivi de carrière des enseignants-chercheurs
- Question diverses

Le Comité Technique du 13 septembre 2018

- Approbation du Procès-Verbal du CT du 7 juin 2018
- Campagne emploi 2019
- Mise à jour de l'organigramme
- Point élections professionnelles 2018
- Questions diverses

Le Comité Technique du 22 novembre 2018

- Approbation du Procès-Verbal du CT du 13 septembre 2018
- Point élections professionnelles 2018
- Plan de formation 2019
- 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 26/06/2018 pour une durée de trois ans.

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


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

Tableau 72 : Composition de la CPE en 2018

Occurrences et ordres du jour de la CPE

La fréquence des réunions dépend du recrutement, des évolutions et des demandes des agents. En 2018, la CPE ATSS s'est réuni 1 fois et la CPE ITRF s'est réunie 2 fois :

CPE – ATSS du 2 février 2018

- Avis sur les candidatures d'avancement de corps (liste d'aptitude) et de grade (tableau d'avancement)
- Questions diverses

CPE – ITRF du 2 février 2018

- Avis sur les candidatures d'avancement de corps (liste d'aptitude) et de grade (tableau d'avancement)
- Questions diverses

CPE – ITRF du 12 juillet 2018

- Avis sur la titularisation d'un agent (catégorie B)
- Avis sur les candidatures d'avancement de grade (tableau d'avancement)
- Questions diverses

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 2018

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 extérieures. 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
Personnalités extérieures		
14 membres (dont 10 hommes et 4 femmes)		

Tableau 74 : Membres du CA en 2018

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 4 fois au cours de l'année 2018 :

Conseil d'Administration du 8 mars 2018

- Approbation du compte rendu de la réunion précédente (30/11/2017)
- ISAE.
- Jeux Olympiques 2024
- Formation délocalisée en Afrique
- Confirmation acceptation du recours des agents comptables
- Renouvellement DBR au Directeur
- Vote du compte financier IPGP 2017
- Vote du compte financier SUPMECA 2017
- Plan Pluriannuel d'Investissement : tranche 2018
- DBR 1 2018
- Questions diverses

Conseil d'Administration du 27 juin 2018

- Compte rendu du Conseil d'Administration du 08/03/2018
- HCERES Rapport d'Auto-Evaluation
- Règlement des études et règlement des examens
- PCA-PRP 2018-2019
- Bilan social 2017
- Arrêtés de répartition des effectifs (élections professionnelles)
- Frais de mission : conditions de prise en charge du remboursement des taxis
- Questions diverses :
- Elections 2019 et désignation personnalités extérieures

Conseil d'Administration du 27 septembre 2018

- Approbation du compte rendu de la séance précédente (CA du 27/06)
- Point sur la rentrée 2018
- Demande de bourses sur critères sociaux
- Budget 2018 DBR2
- Lettre d'Orientation Budgétaire 2019
- Campagne d'emplois 2019
- Rapport HCERES pour le laboratoire Quartz
- Jeux Olympique 2024
- Questions diverses

Conseil d'Administration du 29 novembre 2018

- Approbation du compte rendu de la séance précédente (CA du 27/09)
- Compte financier IPGP / 1/01-28/02/2018
- Budget initial 2019
- Exonération de frais étudiants
- Cession de véhicules d'occasion
- Dossier CTI / Note politique d'orientation
- Formation africaine en ligne : déploiement
- Parcours SPL : son évolution vers l'usine et la Supply Chain 4.0
- Questions diverses

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 2018 :

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 2018

Occurrences et ordres du jour du CS

Conseil Scientifique du 24 mai 2018

- Présentation Recherche CERES Etablissement / CTI
- Présentation des travaux de thèse
- Présentation du Projet NExTRegio (IRT RAILENIUM)
- Point sur les Ecoles Doctorales
- Questions diverses

Conseil Scientifique du 15 Novembre 2018

- Présentation EDF R&D Chatou
- Point ISAE-ENSMA
- Présentation de travaux de thèse
- Questions diverses

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 2018 :

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/F
Responsables d'axe	2 responsables H – 1 responsable F
Délégués de site	2 délégués H

Tableau 76 : Composition du Conseil du Laboratoire en 2018

Occurrences et ordres du jour du conseil de laboratoire

Le Comité du Laboratoire s'est réuni 4 fois au cours de l'année 2018 :

Conseil de Laboratoire du 22 mars 2018 :

- Approbation du compte rendu du dernier conseil de laboratoire
- Information sur l'Ecole Doctorale de Cergy
- Préparation de la journée des doctorants
- Discussion sur l'avenir Quartz
- Présentation du rapport HCERES

Conseil de Laboratoire du 25 mai 2018

- Le dossier HCERES et son état d'avancement

Conseil de Laboratoire du 4 juillet 2018

- Approbation du compte rendu du conseil de laboratoire
- Dossier HCERES Bilan
- Dossier HCERES Projet
- Présentation du comité HCERES
- Organisation de la rentrée 2018-2019
- Questions diverses

Conseil de Laboratoire du 25 octobre 2018

- Approbation du compte rendu du conseil de laboratoire
- Présentation de la visite HCERES
- Préparation de la journée scientifique Quartz du 13 décembre 2018
- Nouveaux arrivants
- Site internet Quartz
- Questions diverses


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 2018

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 2018

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 2018 :

CEVU du 15 mars 2018

- Approbation du PV du CEVU du 7 décembre 2017
- Election du Vice-Président Etudiant (VPE) suite à la démission du VPE élu le 9 mars 2017
- Première proposition de calendrier universitaire 2018-2019
- Subvention aux associations étudiantes : présentation pour avis des arbitrages de la commission qui s'est tenue le 26 janvier 2018
- Compte rendu de la commission « Reconnaissance de l'engagement étudiant » qui s'est tenue le 25 janvier 2018
- Evaluation des enseignements du premier semestre par les élèves
- Communication sur les choix de parcours de troisième année
- Communication sur la semaine de mobilité du groupe ISAE
- Communication sur le conseil de perfectionnement
- Questions diverses

CEVU du 31 mai 2018

- Approbation du PV du CEVU du 15 mars
- Présentation pour avis du règlement des Etudes 2018-2019
- Présentation pour avis du règlement des Examens 2018-2019
- Calendrier universitaire 2018-2019
- Déroulement de fin d'année
- Point sur la préparation de la rentrée 2018
- Evaluation du semestre S9 par les étudiants
- Point sur la démarche compétences et proposition de création de deux commissions : Evaluation et Compétences
- Présentation de la rédaction provisoire des domaines 3 et 4 du rapport d'auto évaluation HCERES et d'une annexe, le SWOT des formations
- Nouvelles cotisations et procédures de sécurité sociale étudiante
- Tarification des frais de photocopies pour 18-19
- L'analyse des coûts des formations
- Primes de responsabilités pédagogiques 18-19
- Questions diverses

CEVU du 04 octobre 2018

- Approbation du PV du CEVU du 31 mai 2018.
- Point sur la rentrée des élèves.
- Point sur la période d'intégration.
- Participation des étudiants de première année aux soutenances STG3.
- L'enquête de rentrée du service communication auprès des nouveaux arrivants.
- Innovations pédagogiques en anglais sur les semestres S9 des apprentis et des étudiants.
- La semaine de mobilité du groupe ISAE.
- Evaluation des enseignements du deuxième semestre 2017-2018 par les élèves.
- Catalogue des enseignements et tableaux des compétences apprentis et étudiants.
- Compte rendu des jurys des 5 juillet et 31 août.
- Questions diverses.

CEVU du 06 décembre 2018

- Approbation du PV du CEVU du 4 octobre 2018.
- Le parcours étudiant de troisième année SPL à Supméca.
- Présentation du rapport 2018 de l'IESF sur la situation des ingénieurs Supméca.
- Présentation du rapport CTI.
- Communication sur la campagne 2019 des subventions aux associations.
- Communication sur la campagne 2019 de la reconnaissance de l'engagement étudiant.
- Compte rendu du jury de diplomation du 11 octobre 2018.
- Questions diverses.

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 2018

Occurrences et ordres du jour du CODIR

Le Comité de Direction s'est réuni quatre fois en 2018, comme pour l'année 2017 :

CODIR du 15 février 2018

- Exécution et résultat financier 2017
- DBR N°1
- Point « Village Olympique »

CODIR du 20 septembre 2018

- Point sur la rentrée 2018
- Budget 2018 DBR2
- Lettre d'orientation budgétaire 2019
- Campagne d'emplois 2019
- Les Jeux Olympiques 2024
- Question diverses

CODIR du 21 juin 2018

- Rapport d'auto-évaluation HCERES
- Bilan social
- Répartition des effectifs (élections professionnelles du 6/12/2018)
- Modification Note frais de mission : conditions de prise en charge frais de taxis
- Question diverses

CODIR du 15 novembre 2018

- Budget initial 2019
- Dossier CTI : Note politique d'orientation
- Formation africaine en ligne : déploiement
- Parcours SPL : son évolution vers l'usine et la Supply Chain 4.0
- Questions diverses

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 2018

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 2018.

COPIL DDRSE du 21 juin 2018

- Nouveau co-chargé de mission DD&RS
- Gestion des déchets
- Engagement étudiant
- Journées DD&RS
- Infos-flashes
- Point sur EXAPP_3D
- Associations DD&RS de Supméca
- Intégration 2018-2019 et débat théâtral
- Inclusion de la dimension DD&RS dans la ½ journée sur l'entrepreneuriat
- JO 2024
- Auto-évaluation DD&RS et lien recherche – DD&RS
- Ancrage local
- Actions de prévention de sécurité routière
- Problèmes de messageries des étudiants

Action sociale et vie étudiante

3.1. LA RESTAURATION

	2016		2017		2018	
	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	13 096	85%	23 330	83%	21 968	82%
Personnel	2263	15%	4947	17%	4835	18%
Au tarif 4	1793	79,00%	3526	71,00%	3702	77,00%
Au tarif 3	290	13%	765	15%	620	13%
Au tarif 2	156	7,00%	395	8,00%	293	6%
Au tarif 1	24	1,00%	261	5,00%	220	5%

Tableau 80 : Evolution du nombre de passages 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 Association sportive

Tableau 81 : les associations du personnel

Supméca compte 26 associations pour l'année 2018, contre 25 pour l'année 2017. Soit une augmentation de 4 % de création de nouvelles associations au sein de l'établissement.

Nom	Nombre de gestionnaires
Perrok	3
BaAar	8
Bureau de Bonne Bouffe	4
Supméc'aéro	6
Supméca Junior Entreprise (SJE)	6
Soutien Scolaire Supméca (3S)	6
Ecostudent	6
Sensum Events	5
Mécalink	4
Supméca 4L	2
Mecazik	3
Robotique	5
Bureau des sports	5
Loisir/LAN	2
Photo	4
New Defi	6
Bureau des élèves	5
Team ski	3
Team WEI	3
Team Gala	3
Team animation	3
Team communication	3
Bureau des arts	3
Le Rucher de Supméca	4
Dessin	3
Débat	3

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)**

✚ **Equivalent 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.

✚ **Equivalent 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 Equivalent 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 Equivalent 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 réglementairement. 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>
