



Supméca

Bilan social

2019



Edito

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

C'est la neuvième édition qui est présentée ici.

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

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

Je vous souhaite une bonne lecture.

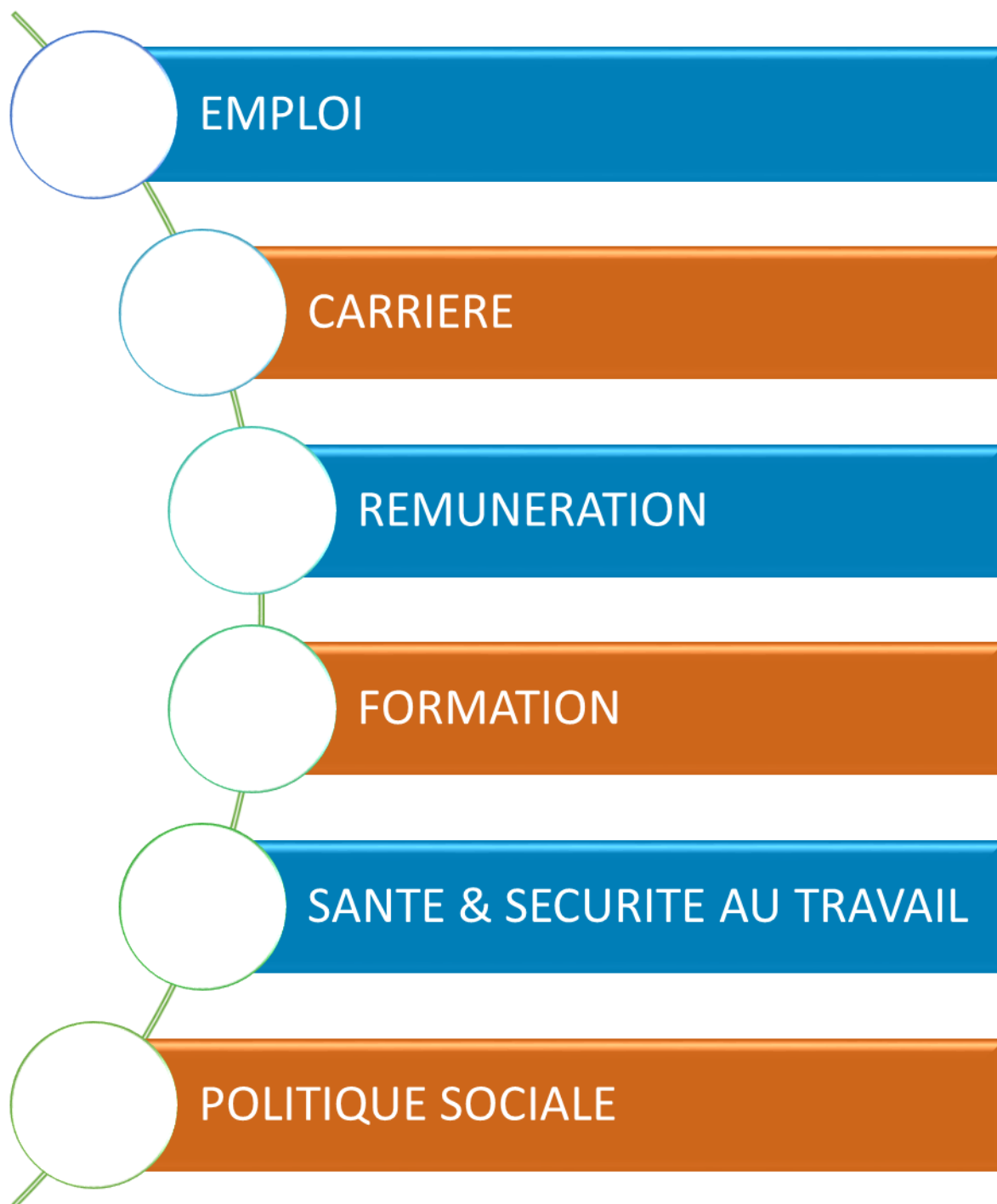
Pr Philippe GIRARD
Directeur Général

POINT METHODOLOGIQUE

Période prise en compte : L'ensemble des données est exprimé pour l'année civile 2019. Pour certaines thématiques, la date d'observation est fixée au 31 décembre 2019.

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 2019

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. 36
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. 38

3 / LES REMUNERATIONS EN 2019

1. La masse salariale	p. 42
1.1 La masse salariale sur le budget de l'état	p. 43
1.2 La masse salariale sur ressources propres	p. 44
2. Les primes	p. 46
2.1 La répartition globale des primes et indemnités	p. 46
2.2 Les primes des enseignants-chercheurs, enseignants et contractuels de recherche	p. 47
2.3 Les primes et indemnités des BIATSS	p. 49
2.4 La Garantie individuelle du pouvoir d'Achat (GIPA)	p. 49
3. Vacations et heures complémentaires	p. 50
3.1 Les vacations et heures complémentaires rémunérées	p. 50

4 / LA FORMATION EN 2019

1. La formation continue	p. 54
1.1 Les axes prioritaires	p. 54
1.2 Quelques chiffres clés de la formation	p. 55
1.3 Le nombre d'agents formés 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	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. 68
2.3 La médecine de prévention	p. 69
2.4 Les absences au travail pour raison de santé (congés maladie, accidents de travail)	p. 70
2.5 Les personnels en situation de handicap	p. 73

6 / LA POLITIQUE SOCIALE

1. Les instances du dialogue social	p. 75
1.1 Le Comité Technique	p. 75
1.2 La Commission Paritaire d'Etablissement	p. 77
1.3 La Commission Consultative Paritaire des Agents non titulaires	p. 78
2. Les conseils centraux	p. 79
2.1 Le Conseil d'administration	p. 79
2.2 Le Conseil Scientifique	p. 81
2.3 Le Conseil de laboratoire	p. 82
2.4 Le Conseil des Etudes et de la vie Universitaire	p. 82
2.5 Le Comité de Direction	p. 84
2.6 Le Comité de Pilotage DDRSE	p. 85
3. Action sociale	p. 86
3.1 La restauration	p. 86
3.2 Les associations étudiantes et du personnel	p. 87

Glossaire (ordre alphabétique)	p. 88
Glossaire Primes et Rémunérations	p. 93
Liste des abréviations	P. 94



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 2019

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 31/12/19), le chapitre sur les emplois traite de l'occupation pour l'année 2019 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 2019
		En ETPT	En ETPT	En ETPT
EC-E-C-D	Titulaires	41,33	0	53,73
	CDI	2,42	1	
	CDD	3,60	5,38	
Total		47,35	6,38	
BIATSS	Titulaires	30,3	0	51,58
	CDI	5	3	
	CDD	7,64	5,64	
Total		42,94	8,64	
TOTAUX		90,29	15,02	105,31

Tableau 1 : Les emplois occupés en ETPT en 2019

L'exercice 2019 a connu :

- **une occupation à hauteur de 99.8% des emplois sous plafond Etat** en raison d'un rompu de temps partiel
- **une baisse des emplois sur ressources propres de 25.2% %** (15.02 ETPT sur RP en 2019 contre 20.10 ETPT en 2018) qui s'explique notamment par une hausse provisoire en 2018 du nombre d'ETPT pour remplacer 2 congés maternité et du non renouvellement de 3 contrats doctoraux.

1.2. FOCUS SUR LES EMPLOIS ETAT

Plafond d'emplois Etat au 31/12/2019 (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 depuis 2018.

Durant la campagne d'emplois 2019, les transformations suivantes ont été accordées par le Minsitère :

- transformation d'un poste d'Assistant Ingénieur (suite à départ en retraite) en poste d'Ingénieur d'Etudes ;
- transformation d'un poste d'Ingénieur d'Etudes en poste d'Ingénieur de recherche ;
- transformation d'un poste d'adjoint administratif en poste d'adjoint technique

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

En 2019, la consommation des emplois alloués aux postes d'enseignants et enseignants-chercheurs pour le budget Etat est de **47.35 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	26,33	5,41	7,58	2	0	0	41,33
CDI	0	0	1	0	1,42	0	1,42
CDD	1,5	1,27	0,17	0,67	0	0	3,60
TOTAL	27,83	6,68	8,75	2,67	1,42		47,35

Tableau 2 : Répartition des emplois alloués par l'Etat occupés par des enseignants et enseignants-chercheurs en 2019

A noter, en 2019 un poste de MCF a été occupé par un doctorant contractuels dans l'attente du recrutement par voie de concours d'un MCF à compter du 01/09/2019. De même, suite à un départ en retraite en cours d'année, un poste de PRAG a été occupé par un BIATSS en CDI rémunéré habituellement sur ressources propres. Un autre poste de PRAG reste occupé par un BIATSS en CDI.

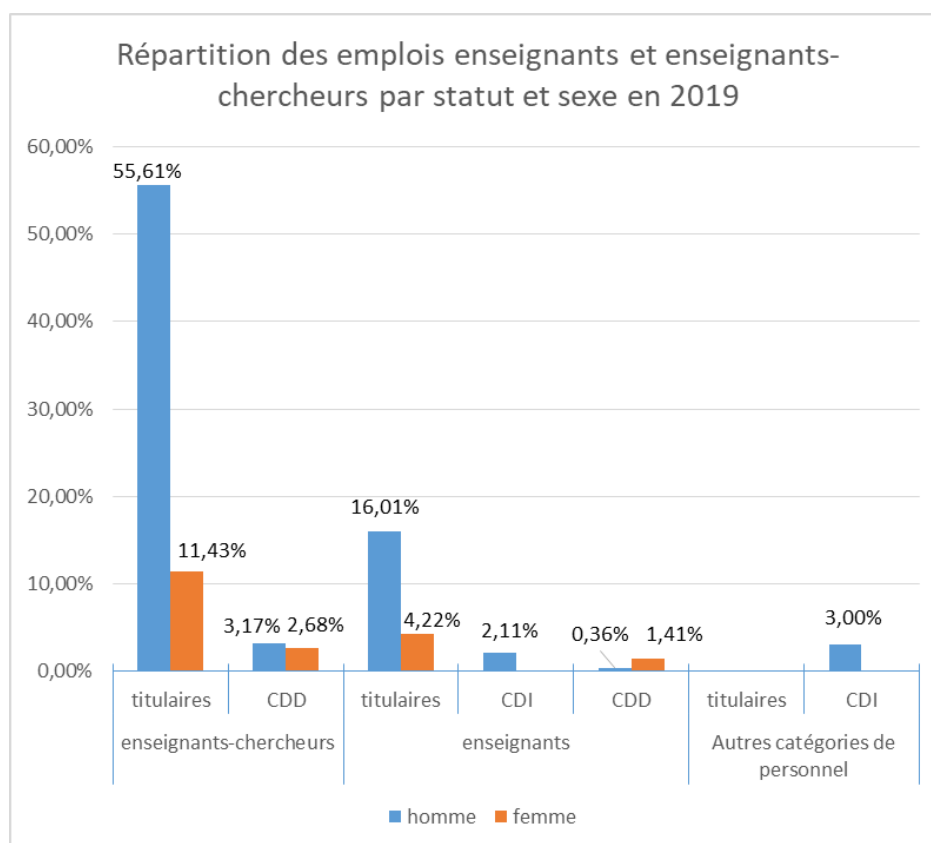


Figure 1 : Répartition des emplois enseignants et enseignants-chercheurs en 2019

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

La population féminine reste moins représentée avec seulement 19.75 % des postes sur l'ensemble de la population des enseignants et enseignants-chercheurs. On note toutefois une augmentation de 10% de la représentation féminine par rapport à 2018.



Figure 2 : Répartition en ETPT hommes/femmes chez les personnels enseignants-chercheurs et enseignants en 2019

❖ Les BIATSS et assimilés sous plafond Etat en ETPT

En 2019, 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 :

	Catégorie A								Catégorie B				catégorie C				TOTAL
	DGS		IGR		IGE		ASI		SAENES		TECH		ADJAENES		ATRF		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Titulaires		1,00		2,00	7,00	2,00	4,33		1,00	1,00	2,96	2,00		2,00	2,00	3,00	30,30
CDI				1,33		2,17		1				0,5					5,00
CDD				0,67	1,31	2,17					1,00	1,50				1,00	7,65
Total occupation en etpt en 2019	0,00	1,00	0,00	4,00	8,31	6,34	4,33	1,00	1,00	1,00	3,96	4,00	0,00	2,00	2,00	4,00	42,94

Tableau 3 : Répartition des emplois administratifs et techniques sous plafond Etat en etpt en 2019

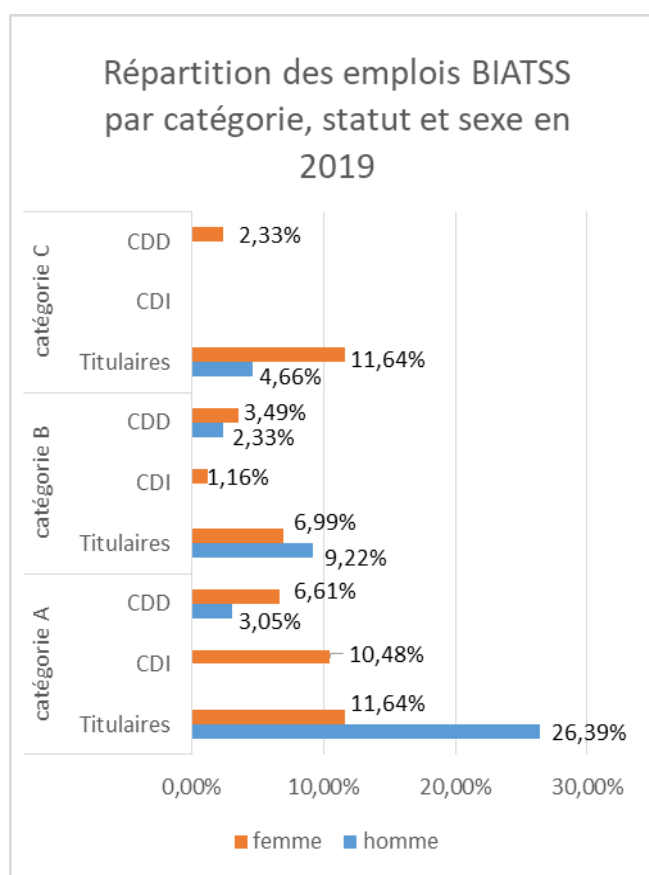


Figure 3 : Répartition des emplois BIATSS par catégorie, et sexe en 2019

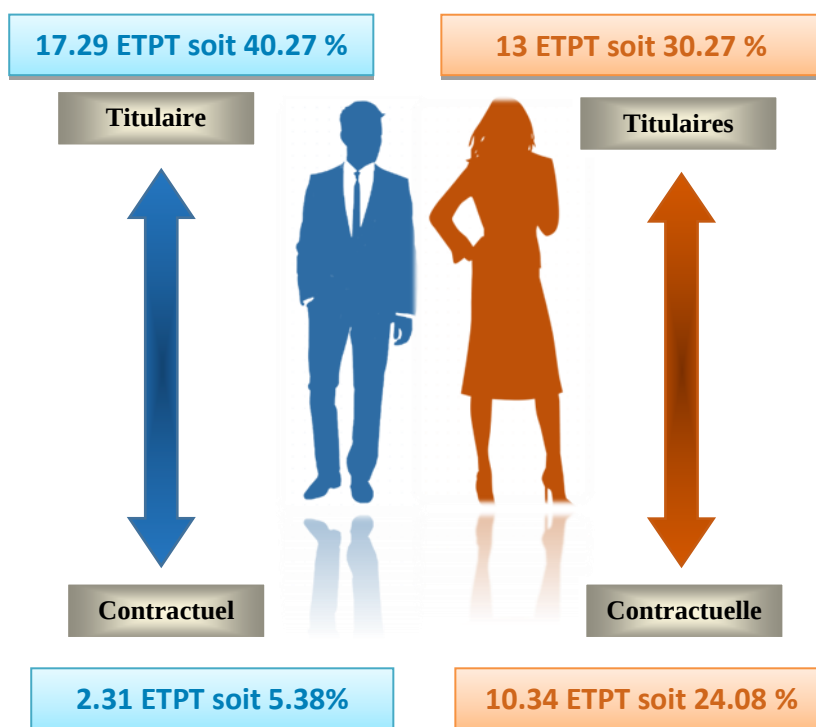


Figure 4 : Répartition en ETPT Homme / Femme chez les BIATSS en 2019

Le personnel titulaire chez les BIATSS reste le plus représentatif (70.54%), avec en tête la population masculine (17.29%). Sur l'ensemble des BIATSS (titulaires et contractuels), la population féminine est la plus représentée avec 54.35% des postes.

Synthèse des emplois sur plafond ETAT (Enseignants et BIATSS)

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

Le personnel titulaire reste le plus représentatif (80,96%), et notamment la population masculine titulaire (57,39 %).

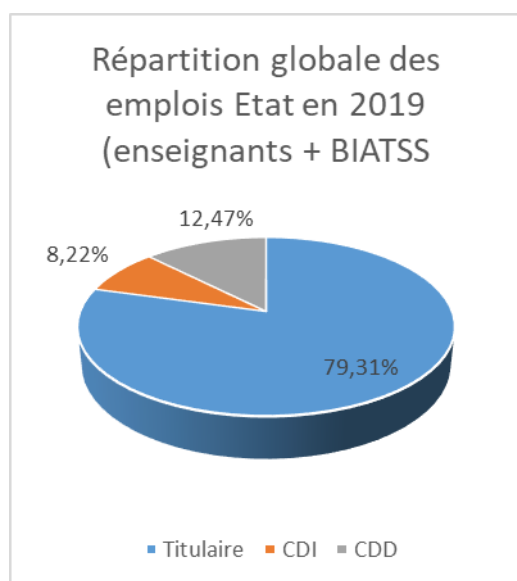


Figure 5 : Synthèse en pourcentage en 2019 des Emplois Etat

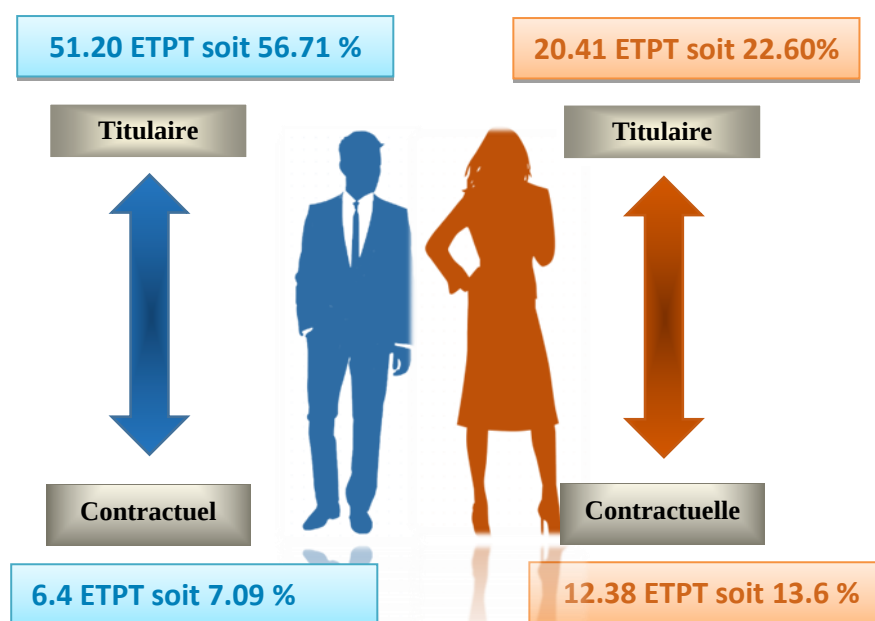


Figure 6: Répartition en ETPT Homme /Femme des emplois Etat (BIATSS + Enseignants-chercheurs et enseignants) en 2019

Les personnels titulaires ont baissé de 1.8% entre 2018 et 2019 en raison notamment de du départ en cours d'année d'un PRAG titulaire et du remplacement d'un BIATSS titulaire par un agent contractuel suite à disponibilité.

1.3. FOCUS SUR LES EMPLOIS SUR RESSOURCES PROPRES

Plafond d'emplois sur ressources propres au 31/12/2019 (nombre d'emplois votés au CA) :
20,10 emplois
(6,38 emplois d'enseignants, contractuels de recherche, doctorants
et 11,78 emplois BIATSS)

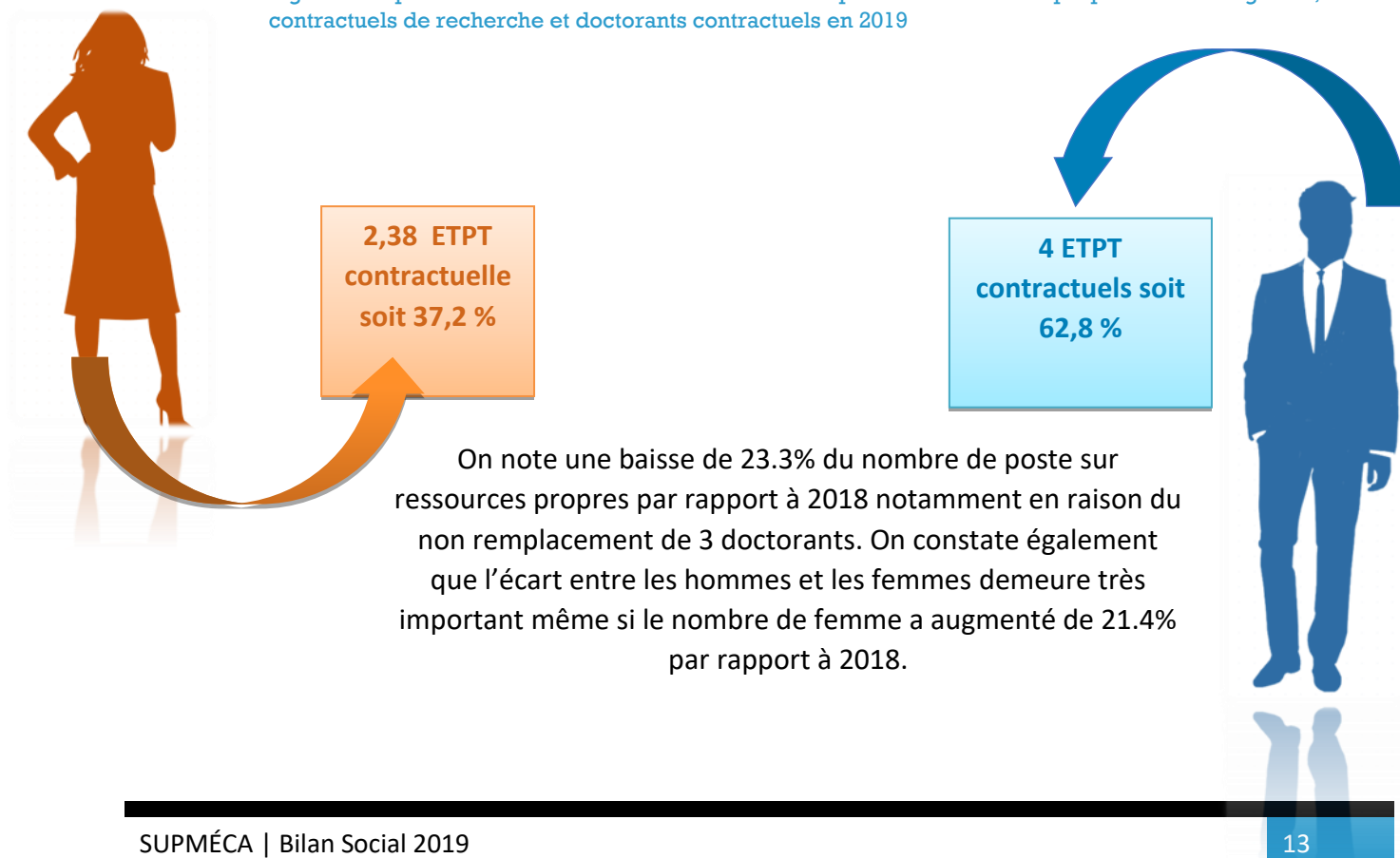
❖ Les enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels sur ressources propres en ETPT.

En 2019, Supméca dispose de 6,38 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	2,5	1,17	0,5	1,21	0	0	5,38
CDI	0	0	1	0	0	0	1
TOTAL	3,67		2,71		0	0	6,38

Tableau 4 : Répartition des emplois en ETPT des enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels sur ressources propres en 2019

Figure 7: Répartition en ETPT Homme /Femme des emplois sur ressources propres des enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels en 2019



❖ 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 2019 est de **8,64 emplois** :

	IGE		Technicien		ATRF		Apprentis		Global ETPT 2018
	H	F	H	F	H	F	H	F	
CDD	1	0,67	0	0	0,11	0,99	1,85	1,02	5,64
CDI	1,42	0	0	0	0,58	1	0	0	3,00
TOTAL	3,08		0		2,69		2,87		8,64

Tableau 5 : Répartition en ETPT des emplois BIATSS sur ressources propres en 2019

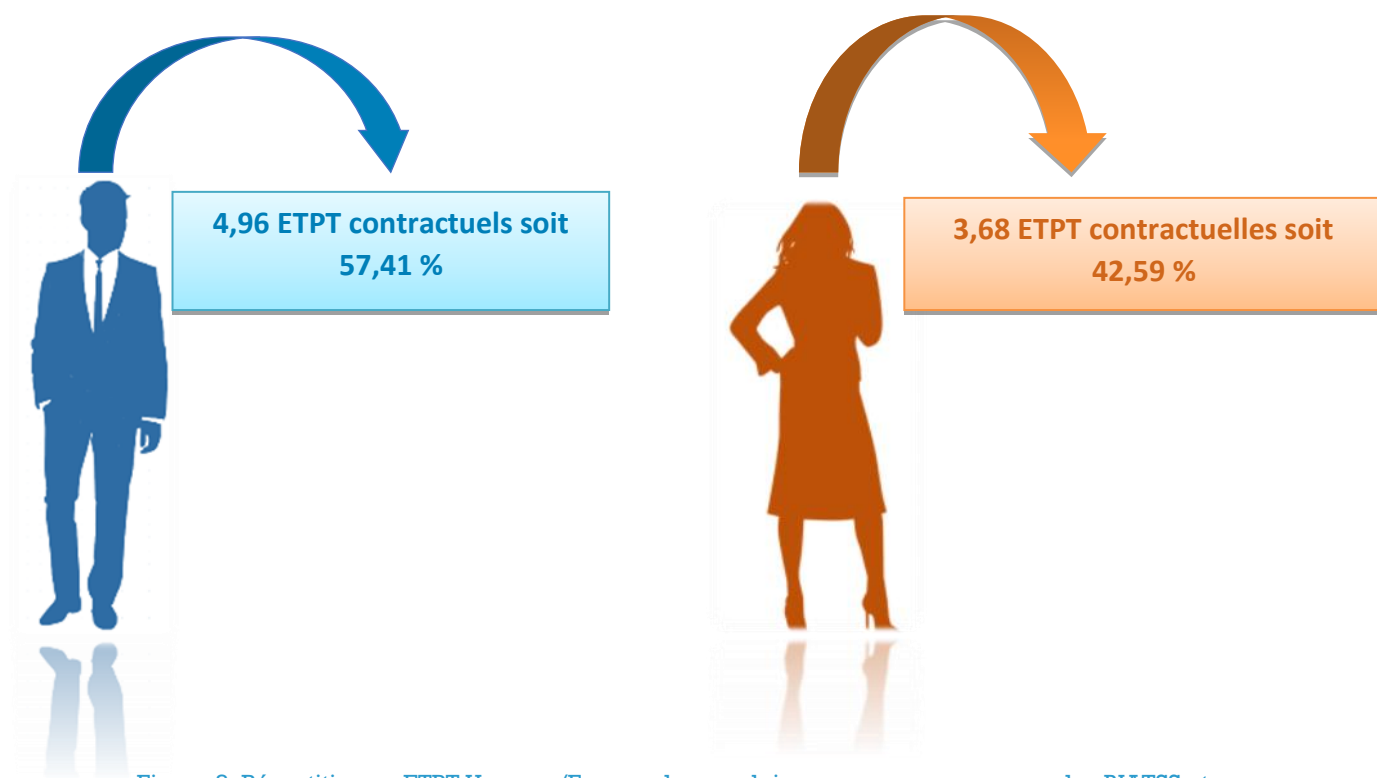


Figure 8: Répartition en ETPT Homme /Femme des emplois sur ressources propres des BIATSS et assimilés en 2019

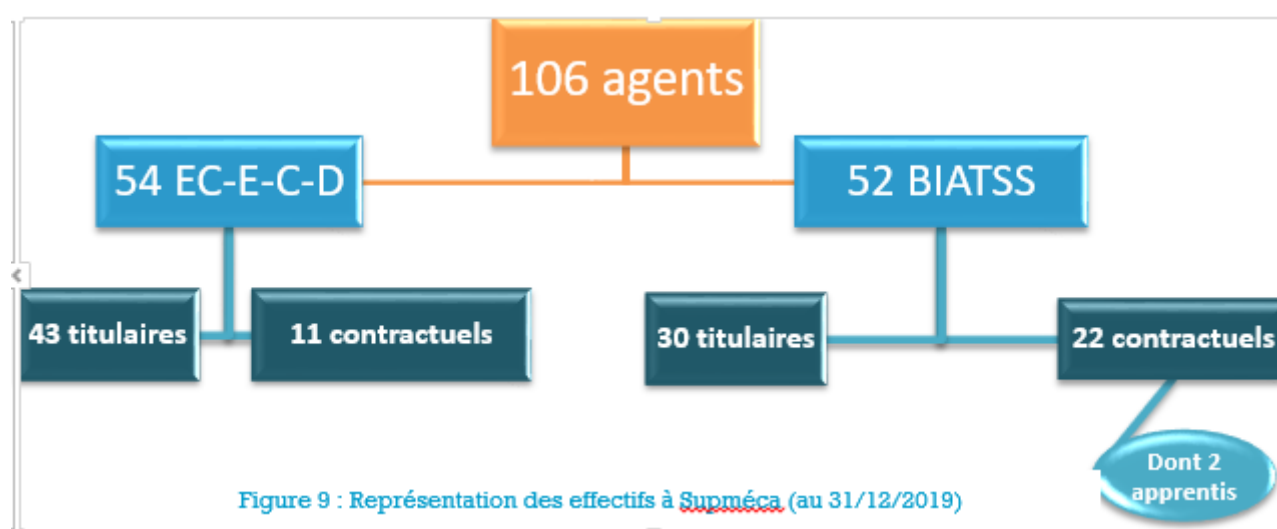
On note une baisse de 26,6% du nombre de postes sur ressources propres par rapport à 2018 notamment en raison du non remplacement d'un apprenti, de vacances de postes et de bascules ponctuelles de contrats financés sur ressources propres sur postes vacants état.

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 2019.

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

2.1. L'EFFECTIF GLOBAL



Au 31 décembre 2019, l'effectif des personnels de Supméca atteint **106 agents**, soit **50,94%** d'enseignants-chercheurs, d'enseignants, de doctorants contractuels et de contractuels de recherche et **49.06%** de personnels BIATSS. On constate une baisse des effectifs par rapport à 2018 (-7 agents) en raison notamment de la non reconduction de contrats de post doc ou doctorants contractuels et de la diminution du nombre d'apprentis (-1). Cette diminution ne se constate que sur les ressources propres puisque nos ressources Etat sont pleinement utilisées (voir chapitre précédent).

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

On retrouve donc au 31.12.2019 :

- ✚ 40,57 % de titulaires d'enseignants – chercheurs et d'enseignants
- ✚ 10,38 % de contractuels d'enseignants – chercheurs et d'enseignants
- ✚ 28,30 % de titulaires BIATSS
- ✚ 20,75 % de contractuels BIATSS (en incluant les apprentis)

		Nbre d'agents au 31/12/2017	Nbre d'agents au 31/12/2018	Nbre d'agents au 31/12/2019
EC-E-D-C	Titulaires	40	42	43
	Contractuels	13	15	11
S/total EC-E-D-C		53	57	54
BIATSS	Titulaires	32	33	30
	Contractuels	20	20	20
APPRENTIS		4	3	2
S/total BIATSS ET APPRENTIS		56	56	52
TOTAL		109	113	106

Tableau 6 : Evolution des effectifs physiques entre 2017 et 2019

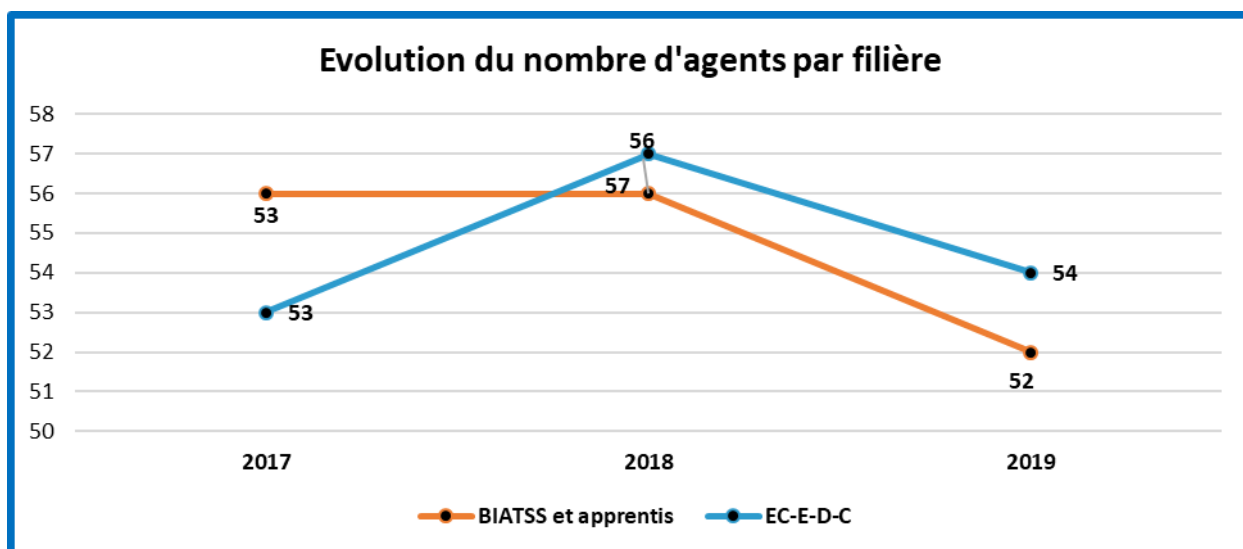


Figure 10 : Evolution des effectifs physiques entre 2017 et 2019

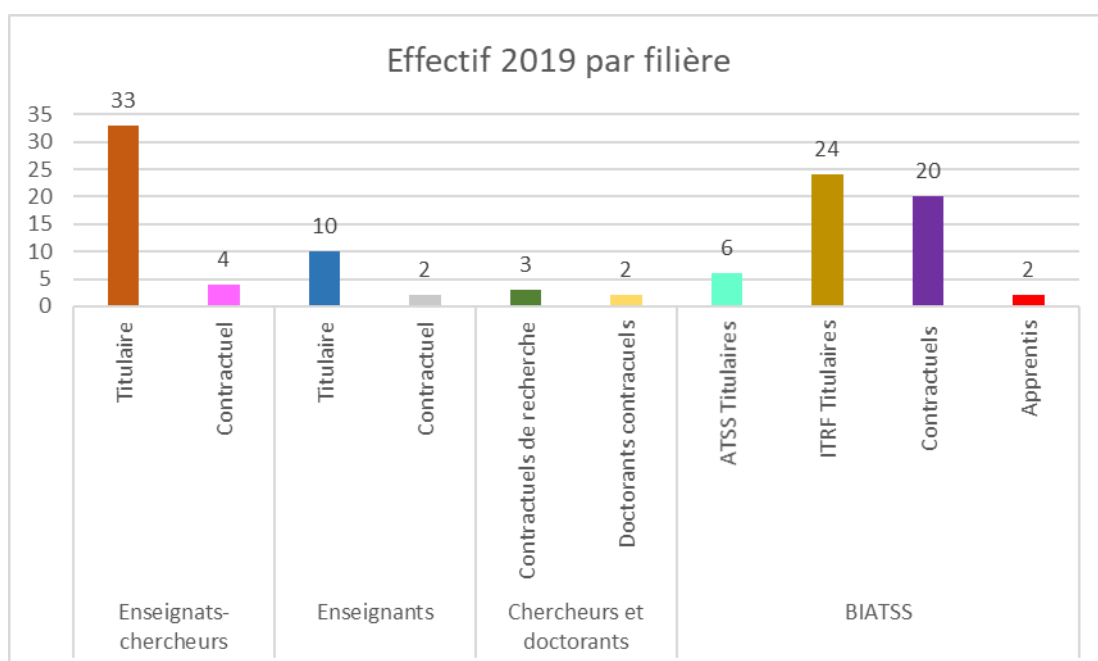


Figure 11 : Répartition des effectifs par filière et par statut au 31/12/2019

Parmi les 106 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 2016.

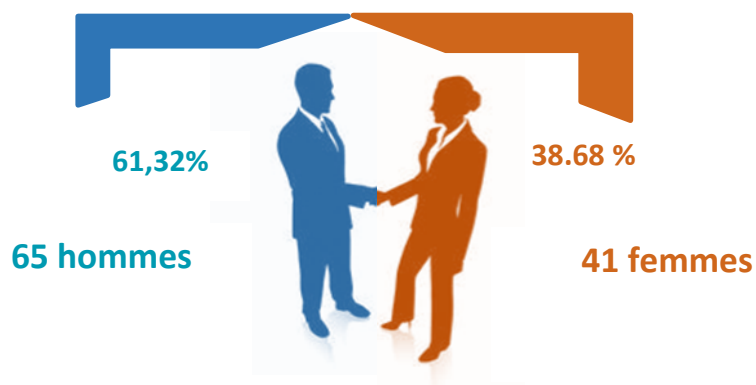


Figure 12 : Répartition Homme/Femme à Supméca au 31/12/2019

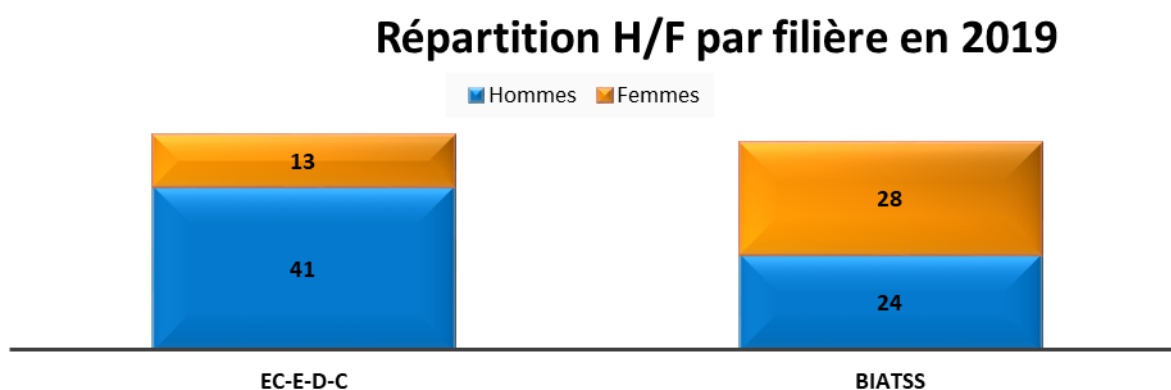


Figure 13 : Répartition Homme/Femme par filière au 31/12/2019

Pour l'année 2019, les hommes restent majoritaires à Supméca et sont beaucoup plus représentés chez les personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche. Nous constatons une diminution de la population chez les hommes soit **10,93 %**.

On note une légère augmentation de **7,69 %** de la population féminine par rapport à 2018, chez les personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels et une légère baisse de **14,28 %** de la parité dans la population BIATSS.

Notons, qu'en plus des 106 agents en position d'activité à Supméca au 31/12/2019, il y a **4 personnes en disponibilité** (situation du fonctionnaire qui cesse d'exercer son activité professionnelle pendant une certaine période), et **3 personnes en détachement sortant** (situation du fonctionnaire qui se trouve placé dans un corps ou cadre d'emplois différent de son corps ou cadre d'emplois d'origine) et **1 personne en congé 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	2018	2019	Variation
Disponibilité	3	4	+1
Détachement sortant	2	3	+1
Détachement entrant	1	1	=
Congé mobilité	1	1	=
Total général	7	9	+2

Tableau 7 : Position (hors Supméca) des agents au 31/12/2019

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

Corps	Dont titulaires		Dont contractuels		Effectifs	ETP au 31/12/2019	ETP au 31/12/2018	Variation ETP 2018/2019
	H	F	H	F				
PR	11	0	0	0	11	11	11	-
MCF	16	6	0	3	25	23,5	22,5	+ 1
PAST	0	0	1	0	1	0,5	0,5	-
PRAG	5	2	2	0	9	8,5	8,5	-
PLP	1	0	0	0	1	1	1	-
PRCE	1	0	0	0	1	1	1	-
Prof ENSAM	1	0	0	0	1	1	1	-
Doctorants contractuels	0	0	1	1	2	2	6	-4
Contractuels de recherche	0	0	2	1	3	3	4	-1
TOTAL	35	8	6	5	54	51,5	55,5	-4

Tableau 8 : Répartition des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche au 31/12/2019

Le corps des MCF est le plus représenté dans la filière des Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Doctorants contractuels et Contractuels de recherche (**46,29%**) (tableau 8). Les agents fonctionnaires (titulaires + stagiaires) sont plus nombreux que les agents contractuels (**43** agents fonctionnaires contre **11** agents contractuels).

6 enseignants sont contractuels au 31/12/2019 :

- 3 CDD d'enseignant-chercheur à mi-temps,
- 1 CDD de 3 ans renouvelable en qualité de Professeur Associé à mi-temps,
- 1 CDI d'enseignant
- 1 CDD d'enseignant à 50%

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

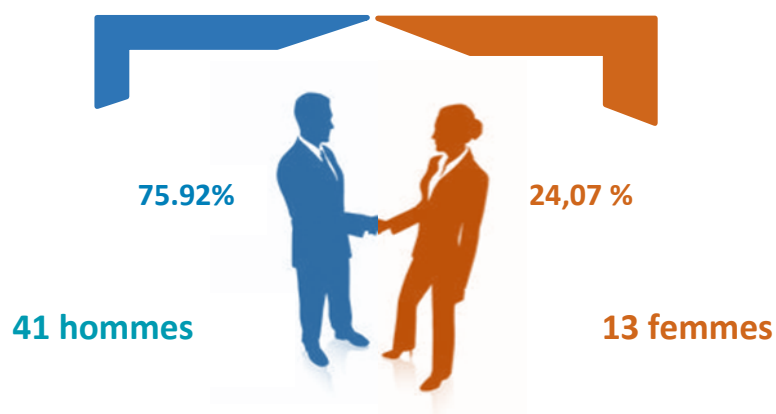


Figure 14 : Répartition Homme/Femme des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels à Supméca au 31/12/2019

Les femmes sont minoritaires chez les personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Doctorants contractuels et Contractuels de recherche : elles ne représentent que **24,07 %** de l'effectif total. Elles sont représentées dans les corps suivants : MCF, PRAG et doctorants contractuels. Nous constatons une légère augmentation des personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaire suite au recrutement d'un MCF stagiaire homme en 2019.

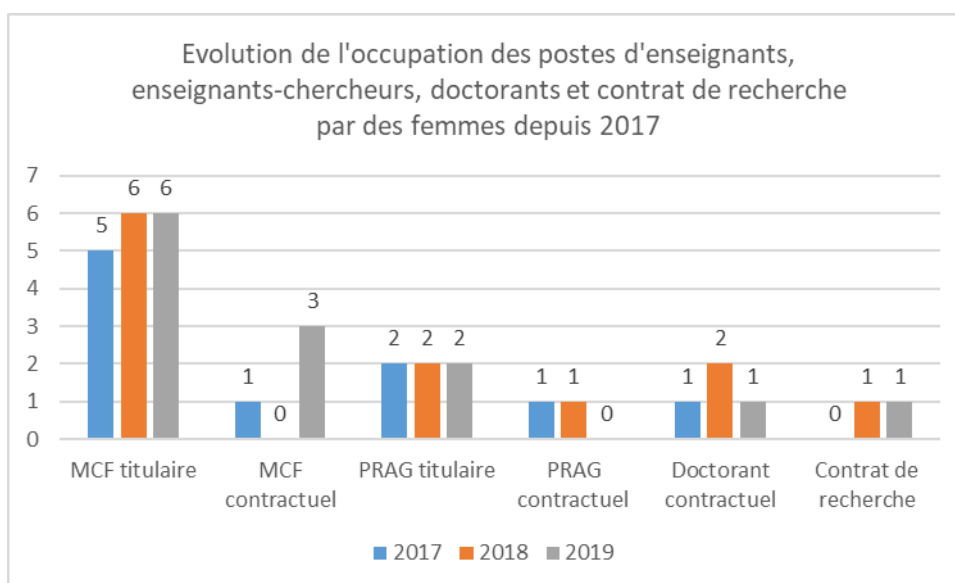


Figure 15 : Evolution de l'occupation des postes d'enseignants, enseignants-chercheurs, doctorants et contrats de recherche par des femmes depuis 2017 (au 31/12 de chaque année).

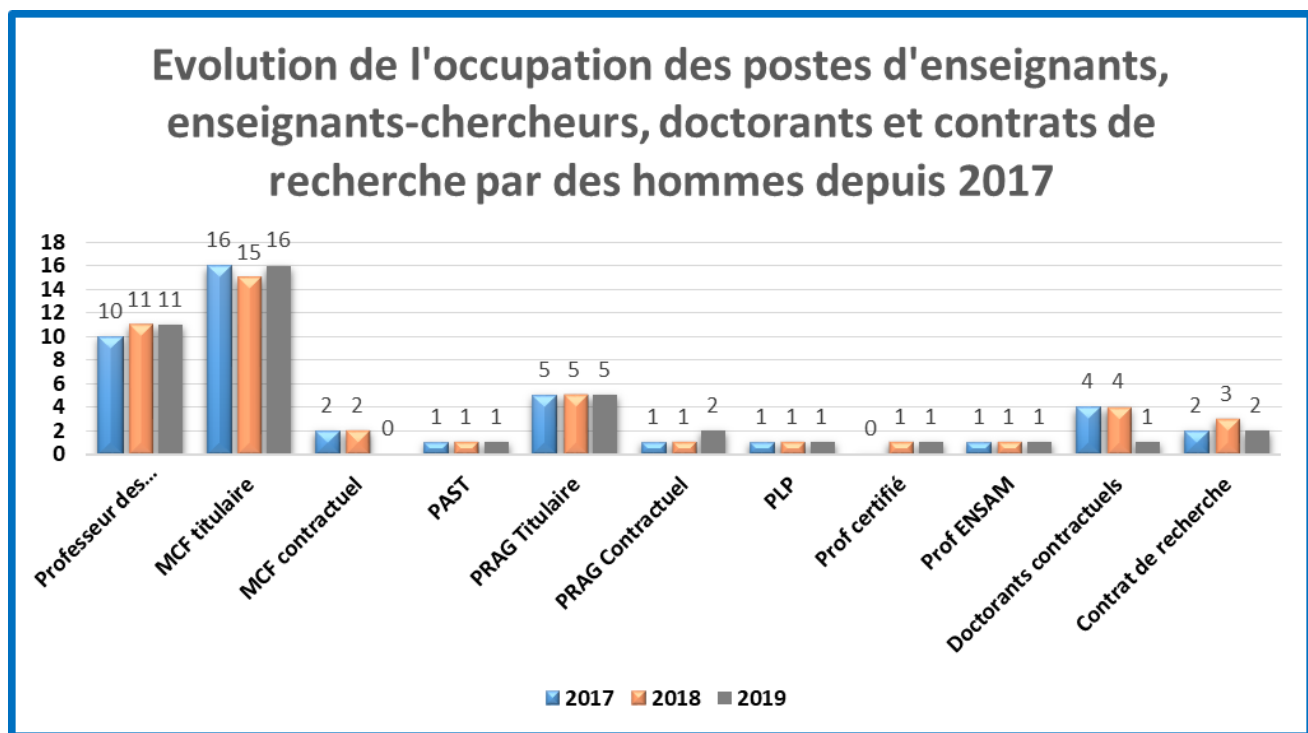


Figure 16 : Evolution de l'occupation des postes d'enseignants, enseignants-chercheurs, doctorants et contrats de recherche par des hommes depuis 2017 (au 31/12 de chaque année).

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	7
Informatique, automatique, traitement du signal (section 61)	6	4

Tableau 9 : Répartition des effectifs des enseignants-chercheurs par section CNU au 31/12/2019

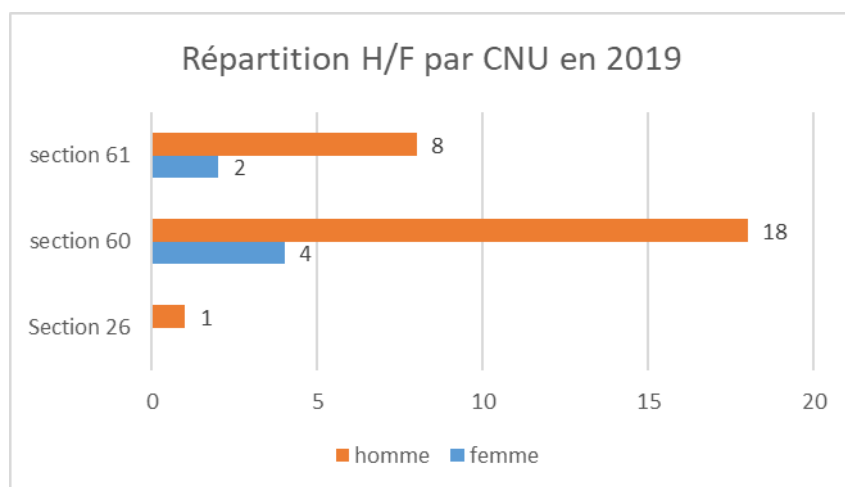


Figure 17 : Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par section CNU en 2019

2.3. LES EFFECTIFS DES PERSONNELS BIATSS ET ASSIMILES

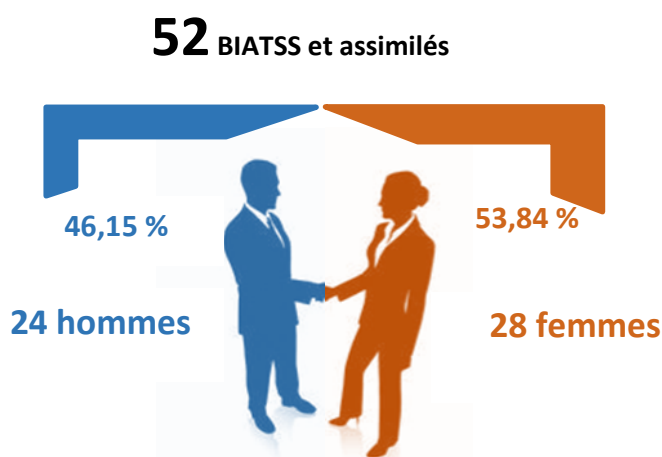


Figure 18 : Répartition Homme/Femme des effectifs BIATSS et assimilés à Supméca au 31/12/2019

En 2019, on constate une augmentation du nombre de femmes BIATSS (+7,68% par rapport à 2018) et une baisse du nombre d'hommes (-3.70%).

Filière	Corps	Dont titulaires		Dont contractuels		Effectifs	ETP au 31/12/19	Variations ETP 2018/2019
		H	F	H	F			
ATSS	AC	1	0	0	0	1	0,2	-
	DGS	0	1	0	0	1	1	-
	SAENES	1	1	0	0	2	2	-
	ADJAENES	0	2	0	1	3	3	-1
ITRF	IGR	0	2	1	3	6	6	+1
	IGE	7	2	3	5	17	17	+1
	ASI	4	0	0	1	5	5	-2
	TCH	2	2	1	3	8	8	-1
	ATRF	2	3	1	1	7	7	-0.3
Apprentis		0	0	1	1	2	2	-1
TOTAL		17	13	7	15	52	51.2	-3.3

Tableau 10 : Répartition des effectifs BIATSS et assimilés et apprentis au 31/12/2019

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 : **30** agents fonctionnaires contre **22** agents contractuels.

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.

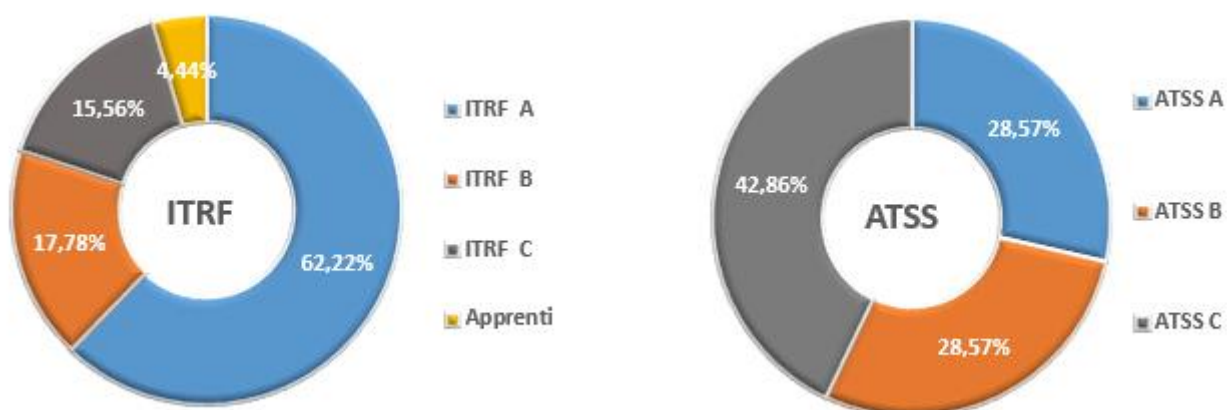


Figure 19 : Répartition des effectifs BIATSS et assimilés par catégorie hiérarchique en 2019

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 **57,69%** de l'effectif. Il s'agit de personnes chargées de fonctions d'études, d'encadrement, de conception et de direction.
- ✚ La catégorie B représente **10** agents soit **19,23%** de l'effectif. C'est elle qui assure les fonctions d'application et de mise en œuvre des procédures.
- ✚ La catégorie C représente **10** agents soit **19,23%** de l'effectif. La catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution.
- ✚ La catégorie des Apprentis représente **2** agents soit **3,85%** 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 (**86,53%**).



Zoom sur les agents fonctionnaires BIATSS

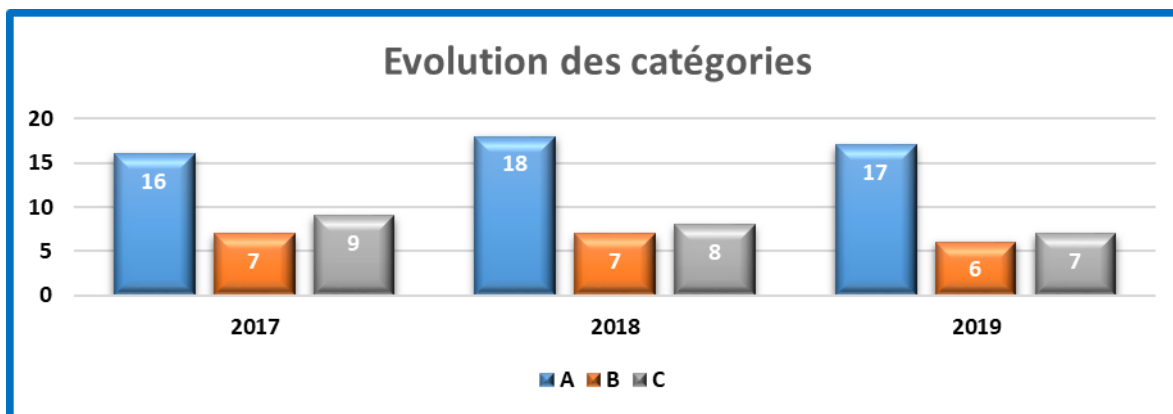


Figure 20 : Evolution des effectifs fonctionnaires BIATSS par catégorie entre 2017 et 2019

La majorité des fonctionnaires BIATSS appartient à la catégorie A :

- Avec **17** agents fonctionnaires, la catégorie A représente **57%** de l'effectif des fonctionnaires BIATSS. Le nombre d'agents dans la catégorie A, a connu une légère baisse en 2019.
- La catégorie B est celle qui compte le moins d'agents fonctionnaires BIATSS. Les **6** agents de la catégorie B représentent **20%** de l'effectif des fonctionnaires BIATSS. Le nombre d'agents a légèrement baissé en 2019.
- La catégorie C représente, **23%** des effectifs fonctionnaires BIATSS avec **7** agents.

Catégorie	Effectif	Hommes	Femmes
A	17	12	5
B	6	3	3
C	7	2	5
TOTAL	30	17	13

Tableau 11 : Répartition Homme/Femme des effectifs fonctionnaires BIATSS par catégorie statutaire au 31/12/2019

Le tableau ci-dessus donne la répartition des fonctionnaires BIATSS par catégorie hiérarchique et par sexe. Les hommes fonctionnaires de la filière BIATSS sont majoritaires dans la catégorie A (**70%**). La catégorie B est quant à elle paritaire. Les femmes fonctionnaires BIATSS sont plus nombreuses en catégorie C.

Sur l'ensemble de l'effectif BIATSS titulaire, les hommes sont plus nombreux, avec **56%** contre **44%** seulement pour les femmes.



Zoom sur les agents contractuels assimilés BIATSS (hors apprentis)

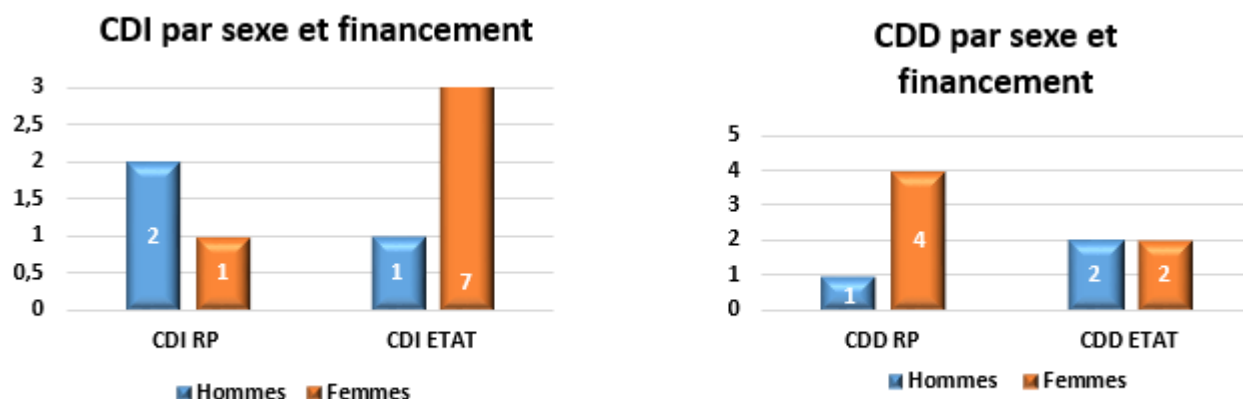


Figure 21 : Répartition des effectifs contractuels BIATSS (au 31/12 de chaque année)

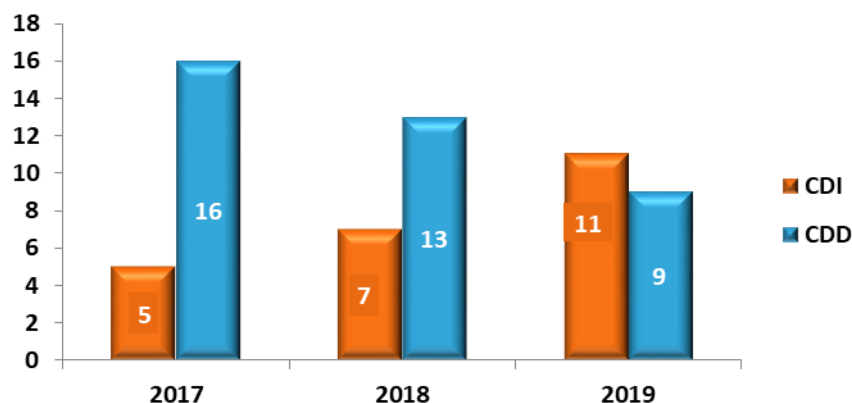


Figure 22 : Evolution des effectifs contractuels assimilés BIATSS entre 2017 et 2019

Type de contrat	Effectif 2018				Effectif 2019				Variation ETP 2018-2019
	H	F	Total	ETP	H	F	Total	ETP	
CDI	3	4	7	7	3	8	11	11	+4
CDD	4	9	13	12,3	3	6	9	9	-4
Total	7	13	20	19,3	6	14	20	20	0

Tableau 12 : Répartition Homme/Femme et évolution des effectifs assimilés BIATSS par contrat (CDD-CDI) entre 2018 et 2019

La majorité des agents contractuels BIATSS sont sous contrat à durée indéterminée. Au 31/12/2019 nous comptabilisons **9** agents BIATSS en CDD et **11** agents en CDI (Ressources Propres et budget état). 4 agents contractuels ont été passés sous contrat à durée indéterminée en 2019 (4 femmes).

Au 31/12/2019, la proportion des femmes reste plus forte : elles représentent 70% de l'effectif contractuel BIATSS contre 30% 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 2019 :

Site de Paris			
Département	Effectif	H	F
93	29	18	11
75	22	13	9
92	17	10	7
95	12	5	7
77	5	2	3
91	5	4	1
94	7	5	2
78	2	2	0
Autres	7	6	1
Total	106	65	41

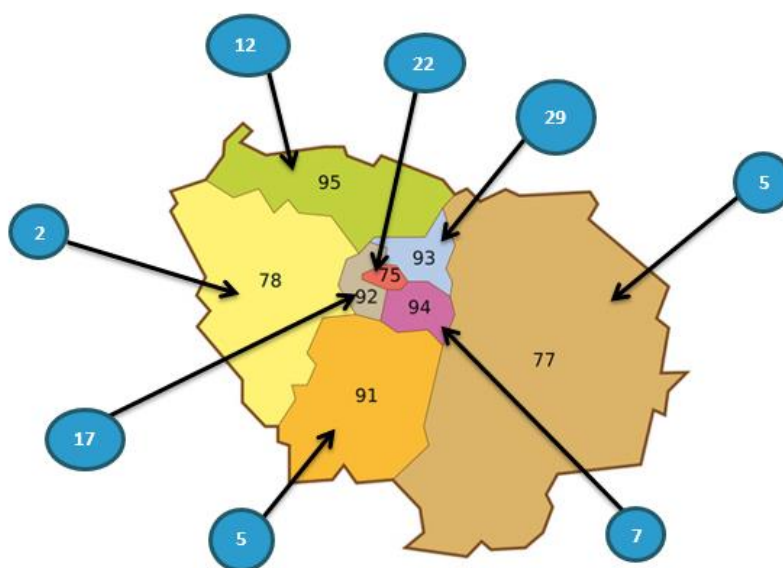


Figure 23 : Zoom de la domiciliation des personnels sur la région Ile de France (en personnes physiques)

Au 31 décembre 2019, 48.11% 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

Pyramide des âges de l'effectif global par sexe

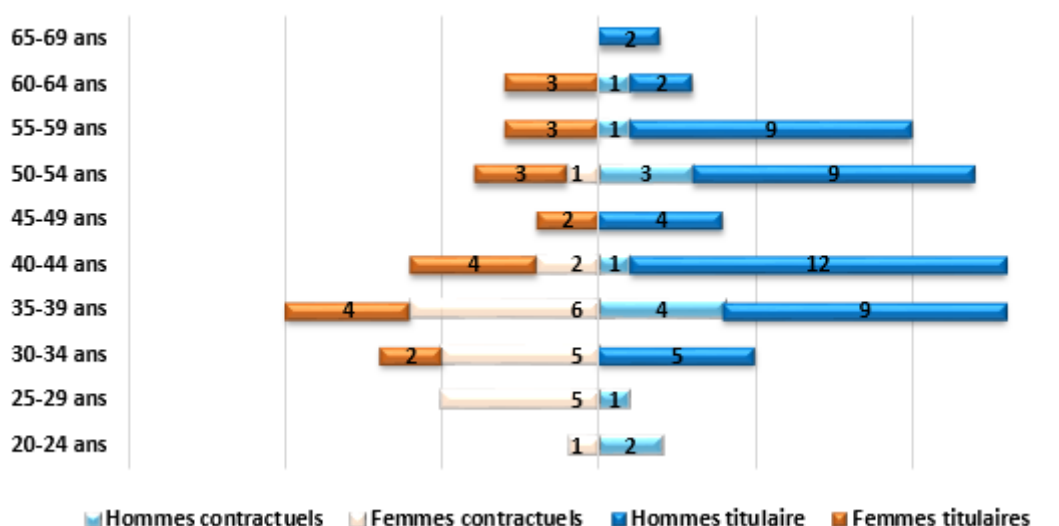


Figure 24 : Répartition par tranche d'âge de l'ensemble du personnel (en personnes physiques) au 31/12/2019

	2018				2019			
	E-C, E, C, D		BIATSS		E-C, E, C, D		BIATSS	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Nb pers.	45	12	28	28	41	13	24	28
Age mini	22	26	20	20	23	27	20	28
Age maxi	65	51	66	63	66	52	58	57
moyen	45	40	42	41	50	37	44	41
médiane	46	43	42	39	47	37	43	39

Tableau 13 : Age moyen et médian de l'ensemble du personnel au 31/12/2019 (en personnes physiques)

Sur l'ensemble du personnel, l'âge moyen est de **41 ans** et l'âge médian est de **40 ans**.

La tranche des **35-39 ans** est celle qui regroupe le plus d'agents (**21%** 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	59	59	53	66
MCF	25	41	40	27	45
PAST	1	60	60	60	60
PRAG	9	47	48	36	58
PLP	1	35	35	35	35
PC	1	36	36	36	36
Prof ENSAM	1	55	55	55	55
Doctorants contractuels	2	27	27	26	27
Contractuels de recherche	3	39	39	23	54
TOTAL	54	44	40	23	66

Tableau 14 : Age moyen et médian des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels (en personnes physiques) en 2019

Répartition H/F par tranche d'âge et par statut chez les BIATSS

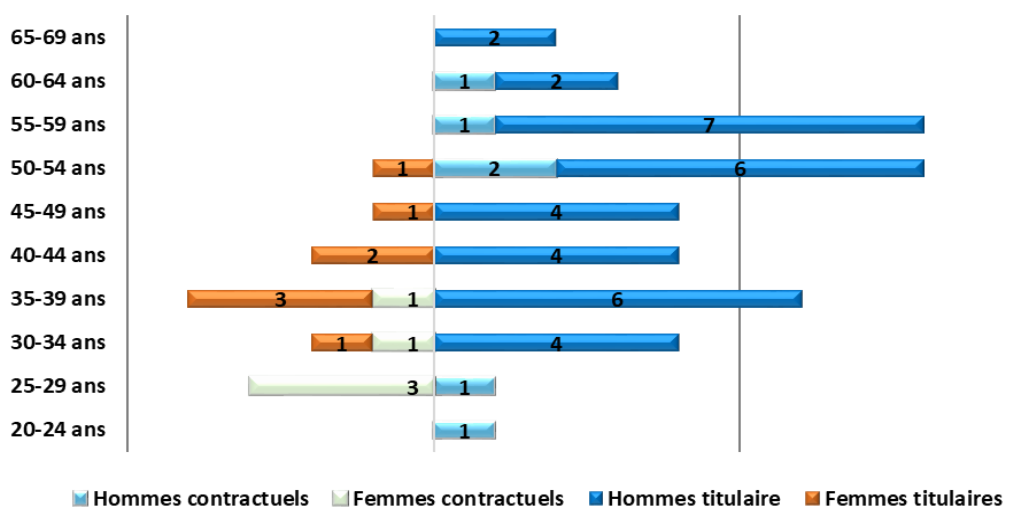


Figure 25 : Répartition Homme/Femme par tranche d'âge et par statut des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels (en personnes physiques) en 2019

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 **23** 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	50			
SAENES	2	58	58	57	58
ADJAENES	3	57	56	50	64
IGR	6	42	41	37	51
IGE	17	39	39	29	62
ASI	5	43	42	35	57
TCH RF	8	36	36	28	45
ATRF	7	51	53	33	64
Apprentis	2	20	20	19	20
TOTAL	52	45	46	19	64

Tableau 15 : Age moyen et médian des effectifs BIATSS et assimilés (en personnes physiques) en 2019

Répartition H/F par tranche d'âge et par statut chez les BIATSS

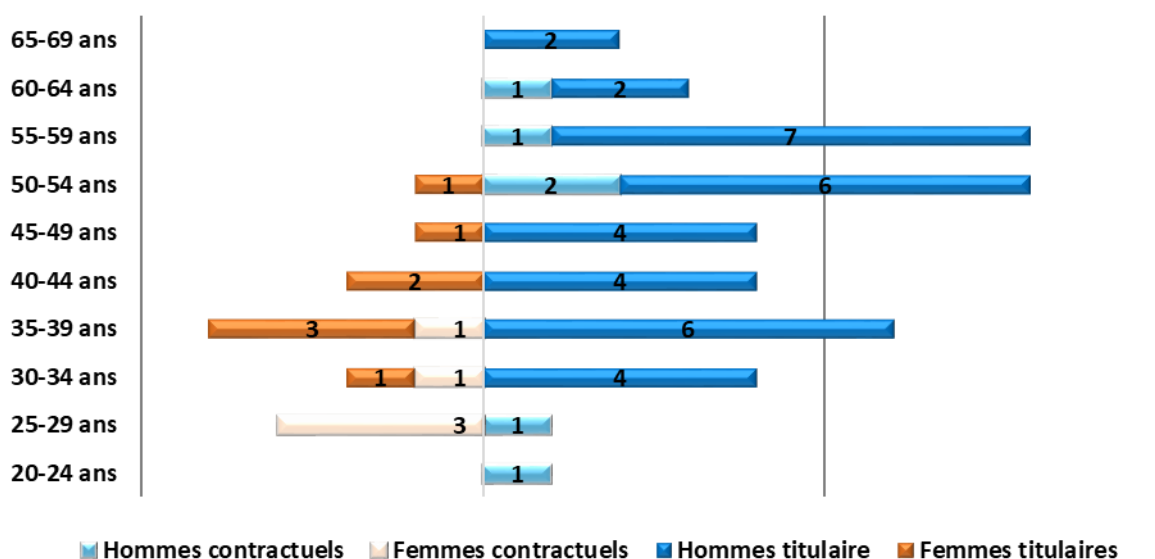


Figure 26 : Répartition Homme/Femme par tranche d'âge et par statut chez les BIATSS et assimilés en 2019

Type de population	Corps	Effectif 2019	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
BIATSS fonctionnaires	Catégorie A	17	46	43	35	62
	Catégorie B	6	43	42	30	58
	Catégorie C	7	56	55	51	64

Tableau 16 : Age moyen et médian des effectifs titulaires BIATSS par catégorie statutaire en 2019

Type de population	Effectif 2019	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
CDI	11	39	38	29	51
CDD	9	35	36	28	40
Apprentis	2	20	20	19	20

Tableau 17 : Age moyen et médian des effectifs contractuels BIATSS et apprentis en 2019

Chez les personnels BIATSS et assimilés, l'âge moyen est de 45 ans et l'âge médian de 46 ans. La moitié des hommes BIATSS et assimilés a moins de 44 ans, la moitié des femmes BIATSS et assimilés a moins de 44 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 31/12/2019, nous comptabilisons **2** apprentis pour un contrat d'un an.

- **1 Apprenti Communication** : depuis septembre 2019 – contrat d'1 an – préparation d'un DUT
- **1 Apprenti au Service informatique** : depuis septembre 2019 – contrat de 2 ans – préparation d'un brevet de technicien supérieur.

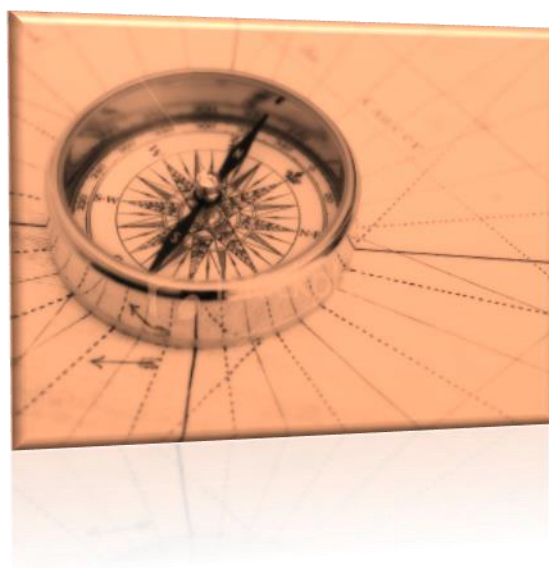
LA CARRIERE

- 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. 36
 - 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. 38



La mobilité des personnels



Figure 27 : Arrivées/Départs à Supméca au cours de l'année 2019 (hors apprentis)

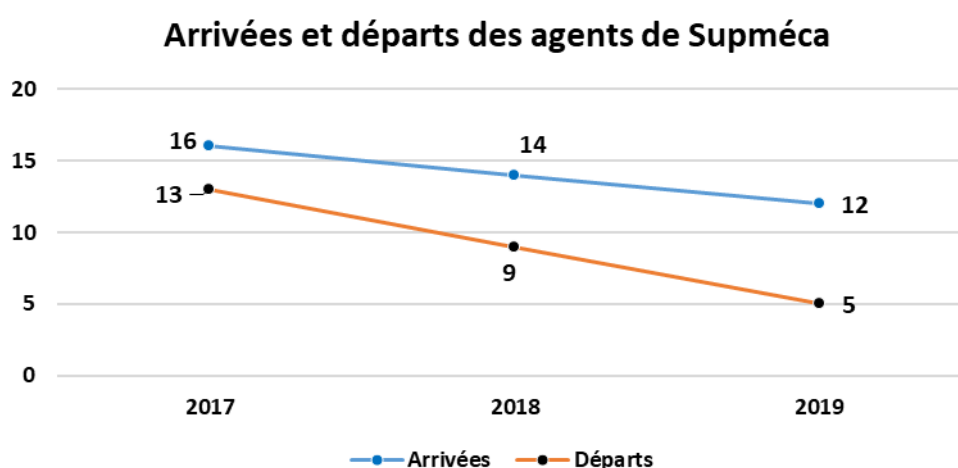


Figure 28 : Nombres d'arrivées et de départs au cours des 3 dernières années à Supméca (hors apprenti)

❖ 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 104 (hors apprentis) en 2019.

Taux de sortie : 4,81% = *nombre de sorties/l'effectif total*

Taux d'entrée : 11,53% = *nombre d'entrées/l'effectif total*

Taux de rotation : 8,17% = *((somme du nombre de sorties et d'entrées sur l'année 2019/2)/l'effectif total)*

Le taux de rotation a diminué en 2019. Ce phénomène s'explique par le renouvellement des contrats CDD, la transformation des **CDD en CDI** (4 en 2019) et la mise en stage d'un agent contractuel enseignant, suite à la réussite de concours (1 en 2019), et deux recrutements de titulaires.

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).

Poids des arrivées par nature et par sexe en 2019

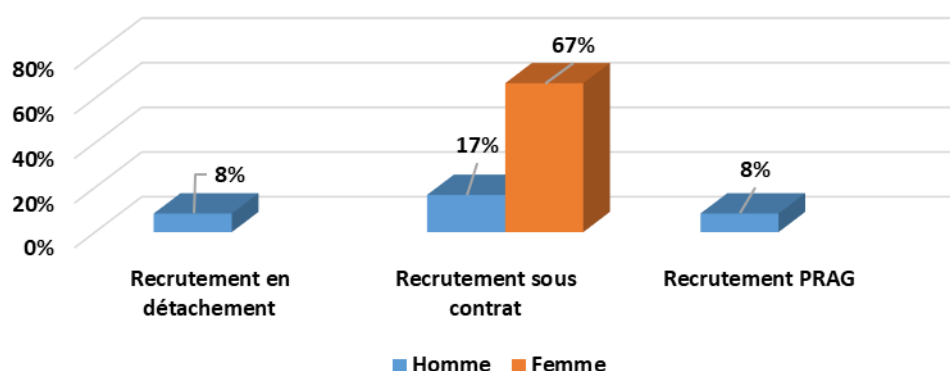


Figure 29 : Poids des arrivées par nature et par sexe au cours de l'année 2019

Enseignants-enseignants chercheurs – doctorants – contractuels de recherche			
Corps	2017	2018	2019
PR			
MCF	3	0	3
PAST			
PRAG	2		2
PLP	1		
Prof Certifié		1	
Prof ENSAM			
Doctorants contractuels	1	3	
Contractuels de recherche		2	2
TOTAL	7	6	7

BIATSS			
Corps	2017	2018	2019
AC			
AAE			1
SAENES			
ADJAENES			
IGR	1		1
IGE	7	5	1
ASI	1		
TCH	2	3	1
ATRF	3		1
TOTAL	14	8	5

Tableau 18 : Nombre d'arrivées par corps chez les personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche et BIATSS entre 2017 et 2019

1.2. LES SORTIES

Ce chapitre fait la synthèse des agents partis en 2019. Il ne tient pas compte des 3 contrats doctoraux en fin de contrat qui statutairement ne peuvent pas être prolongés au-delà de 3 ans.

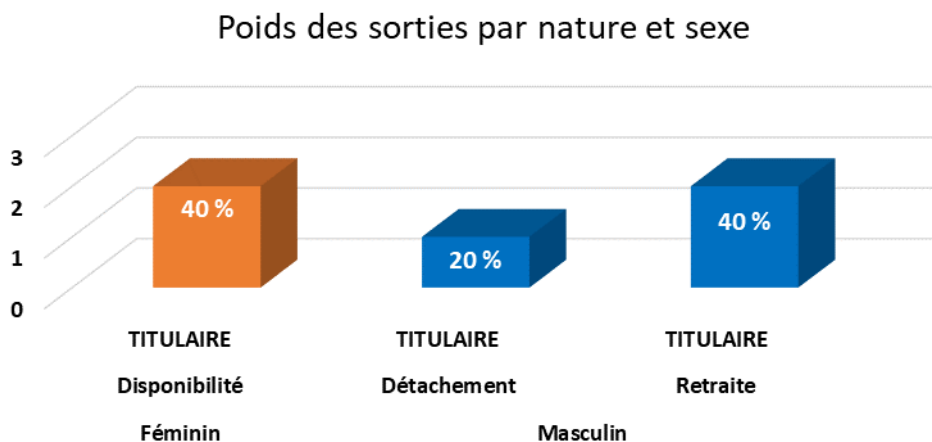


Figure 30 : Poids des sorties par nature et par sexe au cours de l'année 2019

Sorties	Personnels EC-E – D -C		Personnels BIATSS		TOTAL
	H	F	H	F	
Détachement	0	0	1	0	1
Disponibilité	0	0	0	2	2
Départ en retraite	1	0	1	0	2
TOTAUX	1	0	2	2	5

Tableau 19 : Nombre de sorties par motif au cours de l'année 2019

Corps	2017	2018	2019
PR			
MCF	1		
PAST			
PRAG	2		1
PLP			
Prof ENSAM			
ATER			
Doctorants contractuels	2		
Contractuels de recherche	1	2	
EC/Enseignant contractuel	2		
TOTAL	8	2	1

Tableau 20 : Nombre de sorties par corps chez les personnels EC, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche entre 2017 et 2019

Corps	2017	2018	2019
AC			
AAE			1
SAENES			
ADJAENES			
IGR	1		
IGE	6	4	
ASI			1
TCH	1	2	1
ATRF	1	1	1
TOTAL	9	7	4

Tableau 21 : Nombre de sorties par corps chez les BIATSS entre 2017 et 2019

1.3. LES DEPARTS EN RETRAITE

La limite d'âge est fixée à 67 ans pour les agents nés en 1955 et après.

En 2019, l'âge moyen de départ en retraite est de 65 ans. 2 départs en retraite ont été enregistrés (un PRAG titulaire et un ASI Titulaire).

	2020	2021	2022	2023
	62 ans – >67 ans	62 ans – >67 ans	62 ans – >67 ans	62 ans – >67 ans
Enseignants chercheurs	2	2	3	3
Enseignants	0	0	0	1
TOTAL	2	2	3	4

Tableau 22 : Nombre de personnels enseignants-chercheurs et enseignants fonctionnaires atteignant un âge entre 62 et 67 ans au cours des quatre prochaines années

	2020	2021	2022	2023
	62 ans – >67 ans	62 ans – >67 ans	62 ans – >67 ans	62 ans – >67 ans
ATSS	1	1	1	1
ITRF	1	1	1	1
TOTAL	2	2	2	2

Tableau 23 : Nombre de personnels BIATSS fonctionnaires atteignant un âge entre 62 et 67 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 et de la réglementation.

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.

Avancements d'échelons par filière et par sexe

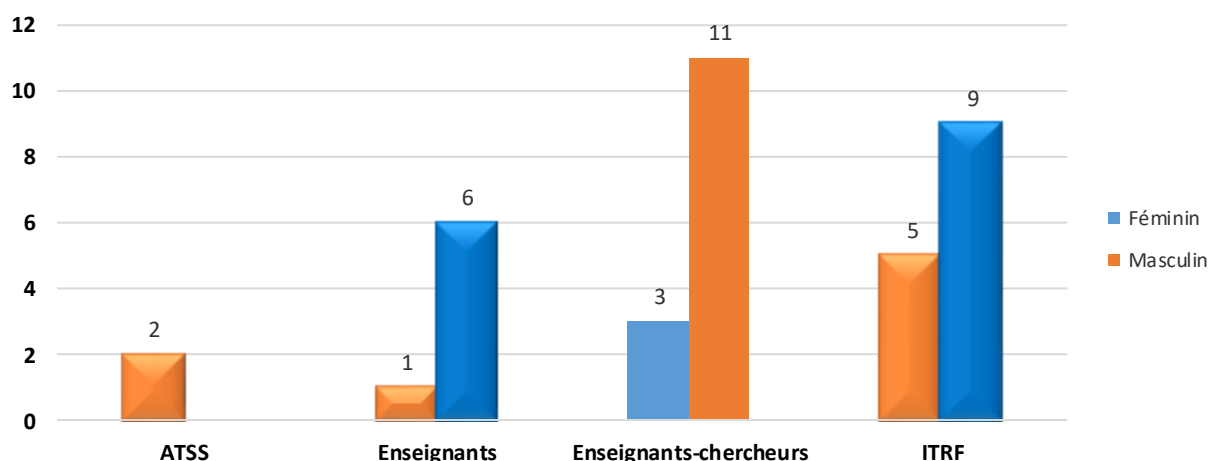


Figure 30 : Avancements par filière en nombre d'agents fonctionnaires durant l'année 2019

En 2019, **52,11%** des agents fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière (avancement de grade et/ou avancement d'échelon ou chevron, classement suite à concours)

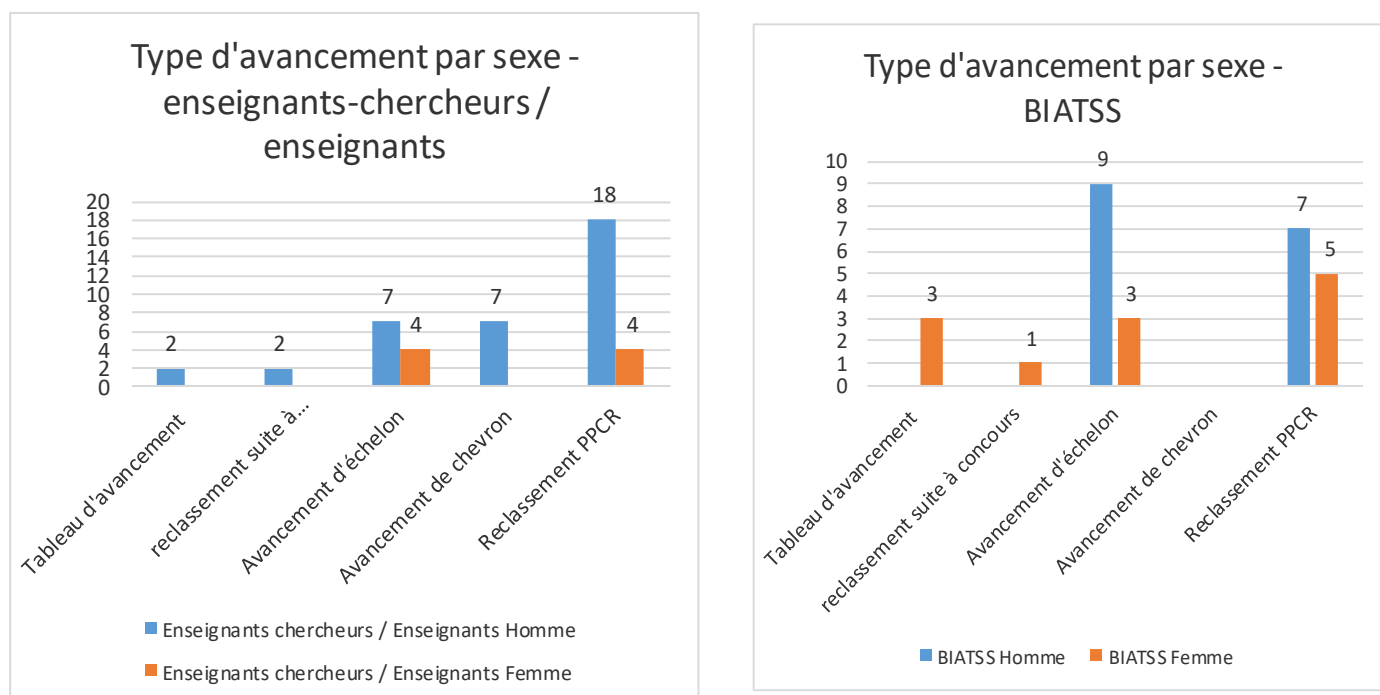


Figure 31 : type d'avancement par filière et par sexe en 2019

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 2019 : 0**

	Liste d'aptitude des personnels ATSS et ITRF				
	Nombre promouvables	Effectif total	Nombre de candidatures	Nombre de promus	% promus / promouvables
SAENES	2	2	1	0	0%
AAE	2	1	0	0	0%
TCH RF	4	4	1	0	0%
ASI	1	4	1	0	0%
IGE	5	9	0	0	0%
IGR	4	2	0	0	0%

Tableau 24 : Avancement de corps chez les personnels ATSS et ITRF en 2019

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 2019 : 1**

	Tableau d'avancement des personnels enseignants-chercheurs et enseignants			
	Nombre de promouvables	Nombre de dossiers déposés	Nombre de promus	% promus / promouvables
PU 1ère classe	6	2	0	0%
PU CL EXC 1 ^{er} échelon	1	1	0	0%
PU CI EXC 2 ^e échelon	2	2	1	50%
MCF hors classe	8	0	0	0%
PRAG CE	0	-	0	0%
PRAG hors classe	1	-	0	0%
Prof ENSAM hors classe	1	-	1	100%

Tableau 25 : Avancement de grade chez les personnels enseignants-chercheurs et enseignants en 2019

➤ **Personnels ATSS et ITRF promus en 2019 :**

	Tableau d'avancement des personnels ATSS et ITRF				
	Nombre promouvables	Effectif total	Nombre de candidatures	Nombre de promus	% promus / promouvables
ADJAENES P1	1	1	1	0	0%
ADJAENES P2	0	1	0	0	0%
SAENES CS	2	0	1	0	0%
ATRF P 1C	3	4	0	0	0%
TCH CS	2	4	1	1	100%
IGE HC	1	10	1	1	100%
IGR 1ère classe	1	2	1	1	100%
IGR HC ECH SP	1	2	1	1	100%

Tableau 26 : Avancement de grade chez les personnels ATSS et ITRF en 2019

Les concours et titularisations

3.1. LES CONCOURS

En 2019, **4 postes** ont été ouverts aux concours :

- ✚ 1 poste chez les enseignants-chercheurs ;
- ✚ 3 postes chez les ITRF ;

50% des postes ouverts aux concours (soit 2 postes) ont été pourvus par des agents de Supméca (endo-recrutements).

➤ Personnels enseignants-chercheurs : 1 poste de Maître de conférences

Candidats		Inscrits	présents	Lauréat
	Hommes	22	5	1
	Femmes	7	1	0
	Total	29	6	1

Jury*	Hommes	7
	Femmes	3
	Total	10

Tableau 27: Accession aux postes mis au concours en 2019 par corps pour les enseignants-chercheurs

➤ Personnels BIATSS : 3 postes de catégorie A dont l'épreuve d'admissibilité est confiée à un établissement extérieur et pour lesquels la phase d'admission est locale)

2018	IGE BAP J /CONCOURS INTERNE			IGE BAP J/CONCOURS EXTERNE			IGR BAP J /Concours externe		
	1 poste ouvert			1 poste ouvert			1 poste ouvert		
Candidats									
	inscrits	présents	Lauréat	inscrits	présents	Lauréat	inscrits	présents	Lauréat
Hommes	2	-		10	3	-	1	-	-
Femmes	6	3	1	13	6	-	2	1	-
Total	8	3	1	23	9	-	3	1	
Jury									
Hommes	3			3			3		
Femmes	3			3			3		
Total	6			6			6		

Tableau 28 : Accession aux postes mis au concours en 2019 par corps pour les personnels BIATSS

3.2. LES TITULARISATIONS

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

Tableau 29 :
Titularisatio

ns BIATSS et enseignants, enseignants-chercheurs en 2019

La totalité des agents ayant réussi un concours externe en 2018 et étant stagiaires durant cette même année, ont été titularisés en 2019.

La durée d'activité à Supméca

La durée d'activité à Supméca s'observe au 31/12/2019. Sont comptabilisés tous les agents en poste au 31/12/2019 (hors apprentis), soit 104 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	6	17	25	54
BIATSS	3	13	24	10	50
TOTAL	9	19	41	35	104

Tableau 30 : Durée d'activité à Supméca des personnels présents au 31/12/2019 (en personnes physiques)

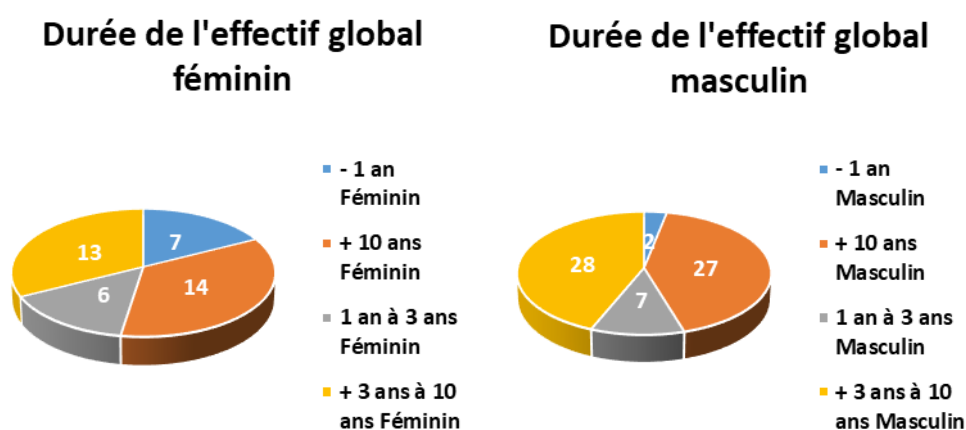


Figure 30 : Durée d'activité à Supméca des personnels présents au 31/12/2019 par sexe

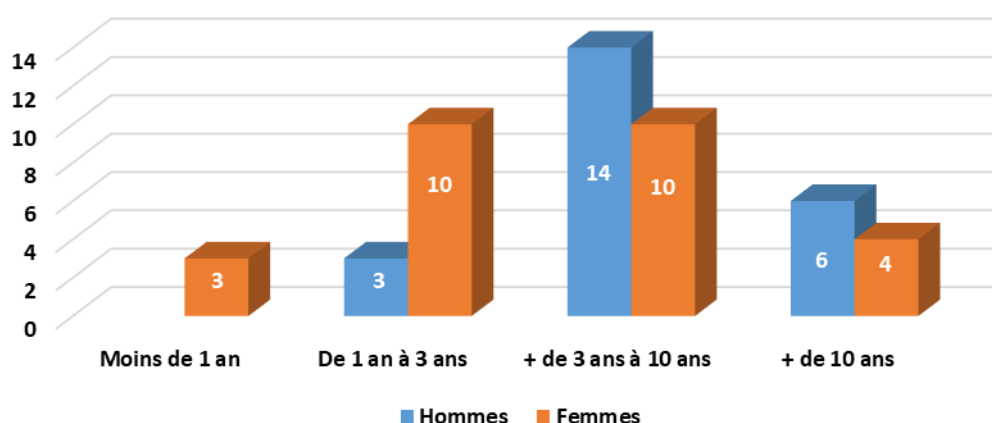
De manière générale, les hommes restent la population la plus représentée, quelle que soit la durée d'ancienneté, avec **61,54%** de l'effectif global. On constate :

- ✚ **42%** ont une durée d'activité de **+ 10 ans** ;
- ✚ **44%** ont une durée d'activité de **+ 3 ans** ;
- ✚ **11%** ont une durée d'activité de **1 an à 3 ans** ;
- ✚ **3%** ont une durée d'activité – **1 an**.

Sur **38,46%** de l'effectif global, la durée d'activité pour les femmes est représentée de la manière suivante :

- ✚ **35%** ont une durée d'activité de **+ 10 ans** ;
- ✚ **33%** ont une durée d'activité de **+ 3 ans** ;
- ✚ **15%** ont une durée d'activité de **1 an à 3 ans** ;
- ✚ **18%** ont une durée d'activité – **1 an**.

Nombre de personnes par durée BIATSS



EC-E-D-C

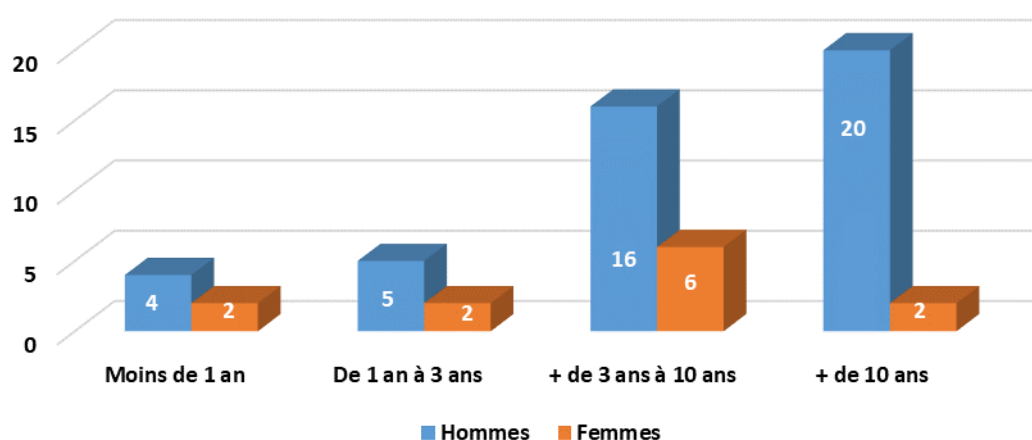


Figure 31 : Répartition de la durée d'activité à Supméca des personnels suivant leur filière et sexe en 2019

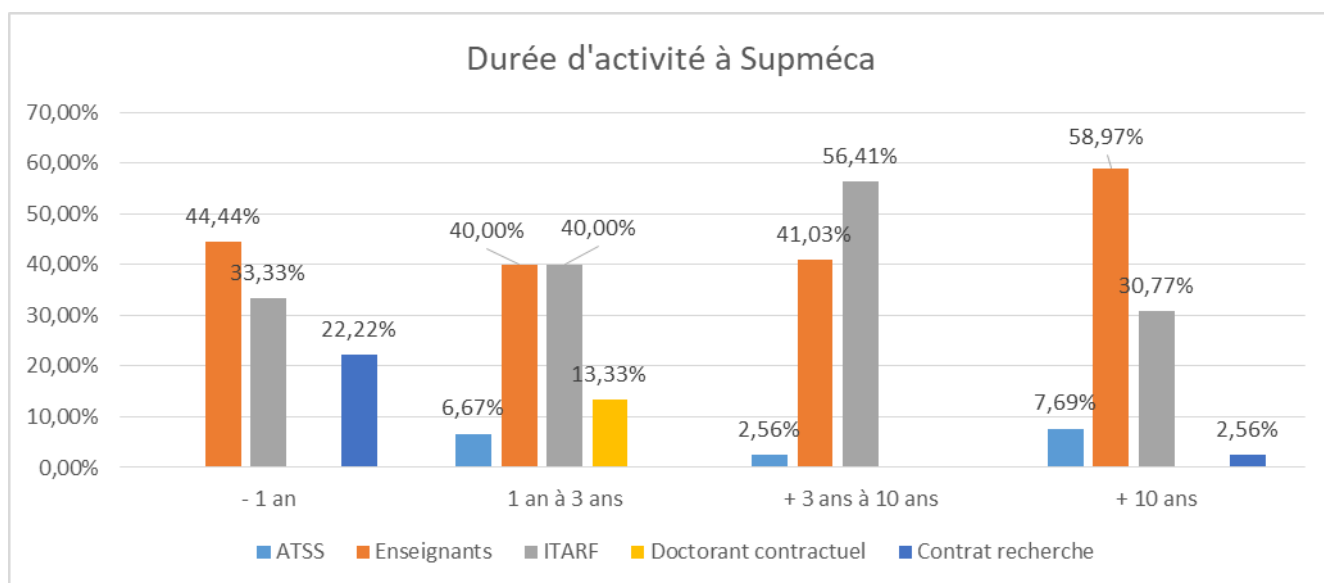


Figure 32 : Répartition de la durée d'activité à Supméca des personnels en % par filière et sexe en 2019

En observant chaque filière indépendamment, les doctorants contractuels ont de par leurs conditions contractuelles une durée d'activité ne pouvant excéder 3 ans.

Les enseignants, enseignant-chercheurs ont des durées d'activité longues (**42,31%** 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 (**31,73 %** des BIATSS et assimilés travaillent à Supméca depuis plus de 10 ans).

LES REMUNERATIONS EN 2019

1. La masse salariale	p. 42
1.1 La masse salariale sur le budget de l'état.....	p. 43
1.2 La masse salariale sur ressources propres.....	p. 44
2. Les primes	p. 46
2.1 La répartition globale des primes et indemnités.....	p. 46
2.2 Les primes des enseignants-chercheurs, enseignants et contractuels de recherche....	p. 47
2.3 Les primes et indemnités des BIATSS.....	p. 49
2.4 La Garantie individuelle du pouvoir d'Achat (GIPA)	p. 49
3. Vacations et heures complémentaires	p. 50
3.1 Les vacations et heures complémentaires rémunérées	p. 50



La masse Salariale

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

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

Etablissement non RCE, 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.

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

Masse salariale totale 2019 (*Etat + ressources propres*)
8 045 030,24€

		2017	2018	2019	Variation
					2018-2019
					(arrondi à 2 chiffres après la virgule)
ETAT	EC - Chercheur	3 793 143,70	3 934 392,42	4 095 691,56	4,10%
	BIATSS	2 479 877,07	2 555 161,63	2 424 026,50	-5,13%
Total Etat		6 273 020,77	6 489 554,05	6 519 718,06	0,46%
RESSOURCES PROPRES		1 641 725,22	1 599 768,00	1 525 312,18	-4,65%
Total Etat + RP		7 914 745,99	8 089 322,05	8 045 030,24	-0,55%

Tableau 31: Tableau de répartition des dépenses budget Etat / budget ressources propres entre 2017 et 2019

Le total de la masse salariale a légèrement baissé de 0,55% entre 2018 et 2019 en raison de la baisse de la masse salariale ressources propres. Cette baisse est à mettre en relation avec la baisse des emplois (voir chapitre 1).

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) : 4 095 691,56 € (3 934 392,42 € en 2018)
- BIATSS (titulaires et contractuels) : 2 424 026,50 € (2 555 161,63 € en 2018)

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	368 583,28 €	1 721 936,98 €	51,04%	667 794,96 €	576 501,01 €	51,33%
Indemnités et primes (IR/SFT/primes statutaires et annuelles)	27 351,04 €	135 533,32 €	3,98%	132 346,02 €	145 516,92 €	11,46%
Cotisations patronales	300 050,99 €	1 542 235,95 €	44,98%	436 281,57 €	465 586,02 €	37,21%
Aide au retour à l'Emploi (ARE)						
TOTAL	695 985,31 €	3 399 706,25 €	100,00%	1 236 422,55 €	1 187 603,95 €	100,00%

Tableau 32 : Tableau de répartition des dépenses sur le budget de l'Etat entre personnels enseignants et BIATSS en 2019

Types de dépenses	2017	2018	2019	Variation
				2018-2019
				(arrondi à 2 chiffres après la virgule)
Rémunérations brutes	3 219 201 €	3 308 455 €	3 334 816 €	0,80%
Indemnités et primes	400 720 €	442 749 €	440 747 €	-0,45%
Cotisations patronales	2 605 122 €	2 713 977 €	2 744 155 €	1,11%
ARE	47 977 €	24 374 €	0 €	-100,00%
TOTAL	6 273 020 €	6 489 554 €	6 519 718 €	0,46%

Tableau 33: Tableau sur l'évolution de la masse salariale sur le budget de l'Etat par type de dépenses (données arrondies) de 2017 à 2019

Entre 2018 et 2019, la masse salariale Etat a connu une faible augmentation d'environ **0,46 %** liée au GVT (Glissement Vieillesse Technicité), aux hausses habituelles des cotisations patronales.

Aucune ARE (Aide au Retour à l'Emploi) n'a été versée en 2019 en raison de l'arrivée en fin de droits chômage au cours de l'année 2018 des derniers allocataires.

1.2. LA MASSE SALARIALE SUR RESSOURCES PROPRES

Total masse salariale sur ressources propres : 1 525 312,18 en 2019 (1 599 768 € en 2018)

Types de dépenses	EC / E / C / D		BIATSS / Apprentis	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Rémunérations brutes (<i>personnel contractuel</i>)	72 790,65	131 423,33	83 783,82	154 409,65
heures complémentaires et vacations (personnels de Supméca)	44 298,33	158 786,14	9 467,11	17 050,32
Vacations (personnels extérieurs)	51 681,58	94 438,79		
Formation continue des personnels	1492,76	746,38		
Indemnités et primes	16 329,90	203 888,12	79 936,70	60 714,40
Cotisations patronales	148 659,14		117 445,74	
TOTAL	924 535,12		522 807,74	
Autres dépenses sociales (<i>médecine de prévention, restauration personnels et étudiants...</i>)	77 969,32			
TOTAL MASSE SALARIALE RP	1 525 312,18			

Tableau 34 : Tableau de répartition des dépenses en masse salariale sur les ressources propres en 2019

Types de dépenses	2017	2018	2019	Variation
				2018-2019
				(arrondi à 2 chiffres après la virgule)
Rémunérations brutes (<i>personnel contractuel</i>)	522 164 €	539 501 €	442 407 €	-18,00%
Heures complémentaires et vacations (personnels de Supméca)	199 477 €	207 497 €	229 602 €	10,65%
Vacations (personnels extérieurs)	190 435 €	179 032 €	146 120 €	-18,38%
Indemnités et primes	363 032 €	297 911 €	360 869 €	21,13%
Formation continue des personnels	2 433 €	3 602 €	2 239 €	-37,84%
Cotisations patronales	321 113 €	315 416 €	266 105 €	-15,63%
Autres dépenses (médecine de prévention, restauration personnels et étudiants)	43 072 €	56 807 €	77 969 €	37,25%
TOTAL	1 641 725 €	1 599 768 €	1 525 312 €	-4,65%

Tableau 35 : Tableau sur l'évolution de la masse salariale ressources propres par type de dépenses (données arrondies) entre 2017 et 2019

La masse salariale Ressources propres est en baisse de 4,65% en 2019 par rapport à 2018.

Dans le détail, on constate :

- Une baisse des rémunérations brutes (salaires) en raison notamment de l'emploi temporaire en 2018 d'agents BIATSS pour remplacer deux congés maternité et du non remplacement de 3 doctorants contractuels.
- 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 augmentation des indemnités et prime en raison d'une augmentation des primes sur contrat recherche.
- Une baisse du nombre d'heures payées au titre de la formation continue (formation en anglais sur 2 groupes au lieu de 3 en 2018) et une augmentation des autres dépenses de personnels (médecine de prévention (convention AMET) et augmentation de la restauration pour les étudiants)
- 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)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Montant global des primes	548 422 €	528 463 €	545 918 €	587 862 €	563 608 €	626 811€
Ecart (année n-1)	4,4%	-3,6%	3,3%	7,7%	-4,1%	+11,2%

Tableau 36 : Evolution du montant global des primes depuis 2014 (données arrondies)

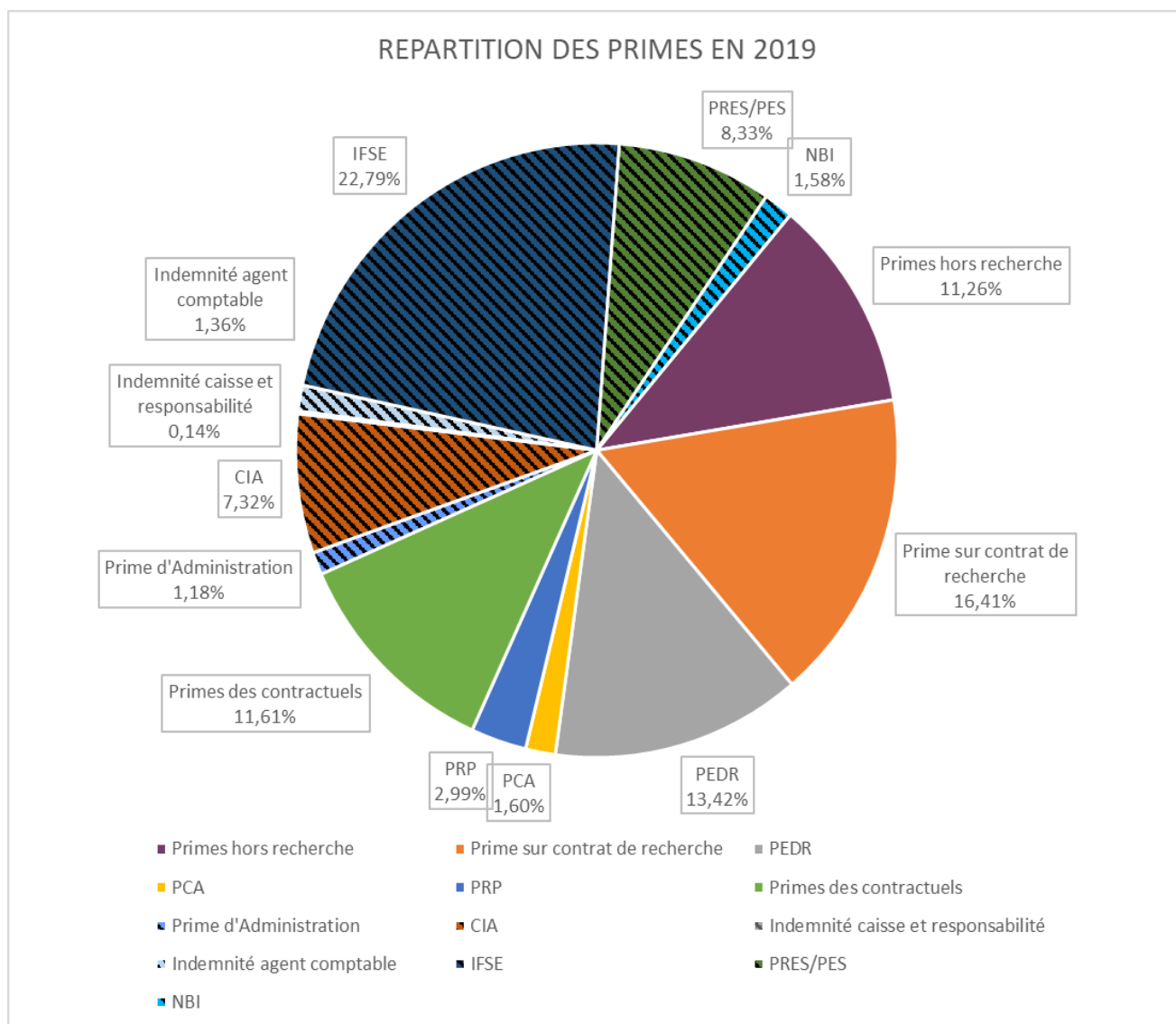


Figure 34 : Répartition des primes en 2019
(sur fond rayé les primes sur budget Etat / sur fond uni, les primes sur budget propre)

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

	Montant global annuel brut	Nb de bénéficiaires	Montant moyen annuel
2016	84 734,00	15	5 648,93
2017	93 140,86	28	3 326,45
2018	95 358,94	13	7 335,30
2019	102 886,39	21	4 899,35

Tableau 37 : Prime sur contrat de recherche 2019

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
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
2018-2019	18 734	12	1 561,16

Tableau 39 : Prime de responsabilités pédagogiques (PRP) 2019

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

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

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

	Montant global annuel brut	Nb de bénéficiaires	Montant moyen annuel
2015-2016	13 070,00	4	3 267,5
2016-2017	17 499,66	5	3 499,93
2017-2018	12 940,62	4	3 235,15
2018-2019	10 032,00	6	1 672,00

Tableau 38 : Prime pour charge administrative (PCA) 2019

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
2016	68 709,00	13	5 285,30
2017	76 002,00	14	5 428,71
2018	80 122,00	16	5 007,62
2019	84 095,00	16	5 255,93

Tableau 40 : Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) 2019

La PEDR se substitue désormais à la PES.

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

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

	Montant global annuel brut	Nb de bénéficiaires	Montant annuel fixé par décret
2015-2016	48 554,00	40	1 244
2016-2017	50 819,19	42	1 259,98
2017-2018	51 659,18	42	1 259,98
2018-2019	52 184,17	45	1 259,98

Tableau 41 : Prime de recherche et d'enseignement supérieur et prime d'enseignement supérieur (PRES/PES) 2019

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
2016	7 334,00	1	7 334,00
2017	7 334,00	1	7 334,00
2018	7 422,98	1	7 422,98
2019	7 422,98	1	7 422,98

Tableau 42 : Prime d'administration 2019

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€)

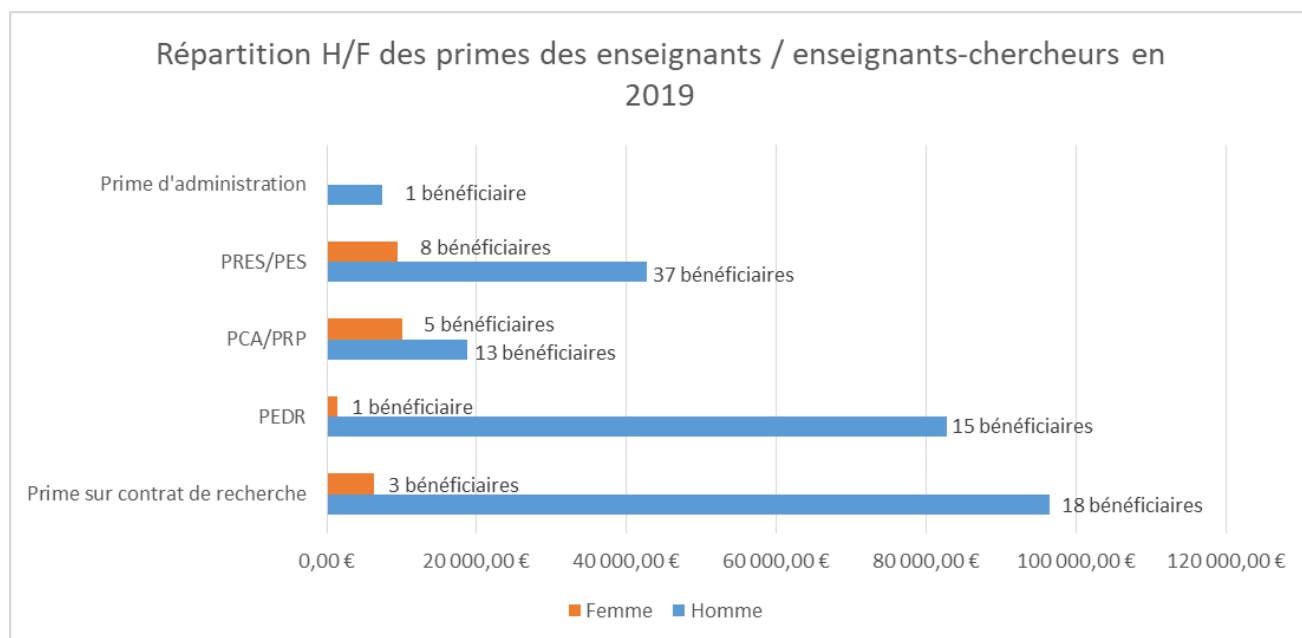


Figure 35 : Répartition des primes des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs en 2019

2.3. LES PRIMES ET INDEMNITES DES BIATSS

Catégorie	Corps	Nature de prime	nbre d'etpt en 2019	Montant moyen des primes 2019 à Supméca	Montant moyen de l'indemnitaire des ITRF de l'ESR (IFSE et CIA) en 2018*
A	IGR	IFSE / CIA / complément indemnitaire ressources propres	2	13 157,96 €	10 723 €
	IGE		8	9 209,94 €	7 152 €
	ASI		5,4	5 822,72 €	5 625 €
B	SAENES		2	5 775,50 €	
	TECHNICIEN		5	6 072,53 €	4 669 €
C	ADJAENES		2	3 271,2 €	
	ATRF		5	4 285,4 €	3 017 €

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

Tableau 43 : Répartition des primes statutaires des agents ITRF et ATSS titulaires en 2019

Catégorie	Montant moyen brut CIA en 2019	Montant moyen brut dotation ressources propres en 2019	Montant brut moyen total prime décembre 2019	Montant moyen du CIA perçu par les ITRF de l'ESR en 2018 *
A (15,4 etpt)	1 909,74 €	1 300,56 €	3 210,30€	843 €
B (7 etpt)	1 350,14€ €	1 026,00 €	2 376,14€	480 €
C (7 etpt)	791,14 €	736,66 €	1 527,80 €	385 €

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

Tableau 44 : Répartition du Complément Indemnitaire Annuel versé en 2019 par catégorie

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

Tableau 45 : Répartition de (NBI) selon les fonctions bénéficiaires en 2019

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

ANNEE	Enseignants et chercheurs	BIATSS	Nombre de bénéficiaires	Montant total versé (coût employeur)
2016	7 949 €	719 €	6	8 668 €
2017	1 155,74€	252,03€	3	1 407,77€
2018	0 €	0€	0	0€
2019	0 €	1 399,91	2	1 987,87 €

Tableau 46 : Attribution de la GIPA en 2019

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.

GIPA : Garantie Individuelle de 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.

Les vacances et heures complémentaires

3.1. LES VACATIONS ET HEURES COMPLEMENTAIRES REMUNEREES SUR L'ANNEE CIVILE 2019

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

Les vacations d'enseignement définissent les heures effectuées par les chargés d'enseignement vacataires externes (salariés du privés, agents publics d'un autre établissement, autoentrepreneurs etc...) et internes (personnels 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		2016	2017	2018	2019	Variation 2018/2019
Paris	Langues	109 682,50 €	130 003,59 €	131 022,92 €	132 105,42 €	0,83%
	Autres cours	326 155,00 €	343 454,64 €	345 284,31 €	319 711,81 €	-7,41%
Toulon	Langues	3 359,00 €	0	0	0	0,00%
	Autres cours	16 426,50 €	0	0	0	0,00%
TOTAL		452 263,50 €	473 458,23 €	456 307,23 €	453 836,23 €	-0,54%

Tableau 47 : Répartition des dépenses de vacations et heures complémentaires de l'année 2019

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 2019					En 2018
		Langues	Technique	Surveillance	sous total par sexe	Total par catégorie	Total
Enseignants-chercheurs et enseignants	H	86,75	3747,74		3 834,49	4 904,24	4 265,00
	F	92,00	977,75		1 069,75		
Vacataires internes	H		442,47		442,47	746,55	1774
	F		204,50	99,58	304,08		
Vacataires externes	H	920,00	1187,75	85,5	2 193,25	4 251,75	3 261,50
	F	941,50	175,50	941,5	2 058,50		
Total		2 040,25	6 735,71	1 126,58	9 902,54	9 902,54	9 300,50

Tableau 48 : Répartition des heures (en hTD) par type d'intervenants, rémunérées en 2019

Le nombre d'heures rémunérées entre 2018 et 2019 a baissé de 6,47%. Le coût chargé a baissé car le nombre d'heures complémentaires effectuées par des enseignants titulaires a augmenté et le nombre d'heures effectuées par des 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 2019				
		Langues	Technique	Surveillance	sous total par sexe	Total
Vacataires externes	H	10	40	4	54	83
	F	15	6	8	29	
Vacataires internes	H		8		8	17
	F		4	5	9	
Total		25	58	17	100	100

Tableau 49 : Nombre d'intervenants vacataires rémunérés en 2019 par type et sexe

Nombre total de vacataires	2015	2016	2017	2018	2019
	124	124	103	103	100

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



Zoom sur les heures complémentaires (personnels enseignants à Supméca)

Type de population	Moyenne d'heures complémentaires effectuées par enseignant		variation de la moyenne entre 2019 et 2018
	2019	2018	
Professeur des universités	94,29	71,18	32,46%
Maître de conférences	152,42	147,76	3,16%
PRAG / PLP et professeur Ensam	117,50	75,14	56,37%
Enseignants contractuels / PAST	63,94	27,6	131,66%
Moyenne par année	125,75	106,63	17,93%

Détail par catégorie et par sexe en 2019

Type de population		Nombre d'enseignants ayant perçu des HC en 2019	Nombre d'heures complémentaires effectuées (heures équivalentes TD) en 2019	Moyenne d'heures complémentaires effectuées par enseignant en 2019
Professeur des universités	H	7	660	94,29
	F	0	0	0,00
Maître de conférences	H	15	2 275,74	151,72
	F	5	772,75	154,55
PRAG / PLP et professeur Ensam	H	6	699	116,50
	F	2	241	120,50
Enseignants contractuels / PAST	H	3	199,75	66,58
	F	1	56	56,00
TOTAL		39	4 904,24	

Tableaux 51 : Répartition des heures complémentaires effectuées par les enseignants titulaires de l'établissement en 2019

Par rapport à l'année 2018, le nombre total d'heures complémentaires dispensées par les enseignants titulaires a augmenté (4 265,25 heures TD en 2018 pour 40 enseignants). La moyenne d'heTD par enseignant est plus importante pour les MCF et PRAG/PLP/Professeur Ensam. On constate également que les enseignantes effectuent en moyenne plus d'heures complémentaires que les enseignants.



LA FORMATION 2019

1. La formation continue	p. 54
1.1 Les axes prioritaires	p. 54
1.2 Quelques chiffres clés de la formation	p. 55
1.3 Le nombre d'agents formés 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 2019

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

- la professionnalisation via les outils numériques Mécanet, SIFAC, Virtualia et Aurion, Pack Office, qui a vocation à accompagner les agents dans leur utilisation quotidienne ;
- l'accompagnement dans les projets de service / direction
- les formations réglementaires 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	2019
Taux de journées de formation par agent <i>(nombre total de journées de formation / effectif physique moyen)</i>	3,6 <i>(effectif moyen de 96)</i>	3,03 <i>(effectif moyen de 99)</i>	2,22 <i>(effectif moyen de 99)</i>	2,7 <i>(effectif moyen de 103)</i>
Taux de départ en formation <i>(nombre d'agents partis au moins une fois en formation / effectif physique moyen)</i>	77,30%	79,80%	79,80%	55,34%
Nombre de jours et heures de formation BIATSS	271,5 jours (1 903 heures)	245 jours (1 714 heures)	173 jours (1 213,5heures)	239,1 jours (1 508,5heures)
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)	39,5 jours (268 heures)
Nombre de stagiaires BIATSS et Enseignants EC	75 <i>dont 50 BIATSS et 25 EC</i>	79 <i>dont 58 BIATSS et 21 EC</i>	79 <i>dont 55 BIATSS, 22 EC et 2 doctorants</i>	57 <i>dont 42 BIATSS, 13 EC et 0 doctorant</i>
Coût total	60 260 €	61 190 €	60 120 €	61 986 €
Taux d'exécution - coût	100,40%	98,37%	96,96%	99,98%

Tableau 52 : Quelques chiffres clés de la formation depuis 2016

En 2019, **1 776,50 heures de formation dispensées (soit l'équivalent de 278,6 jours)** pour un budget total de **61 986 euros**. On note une hausse de 15,2% du nombre d'heures de formation en 2019 pour un budget très légèrement plus élevé en raison de l'organisation de plusieurs formations longues (Windows 10 / SIFAC).

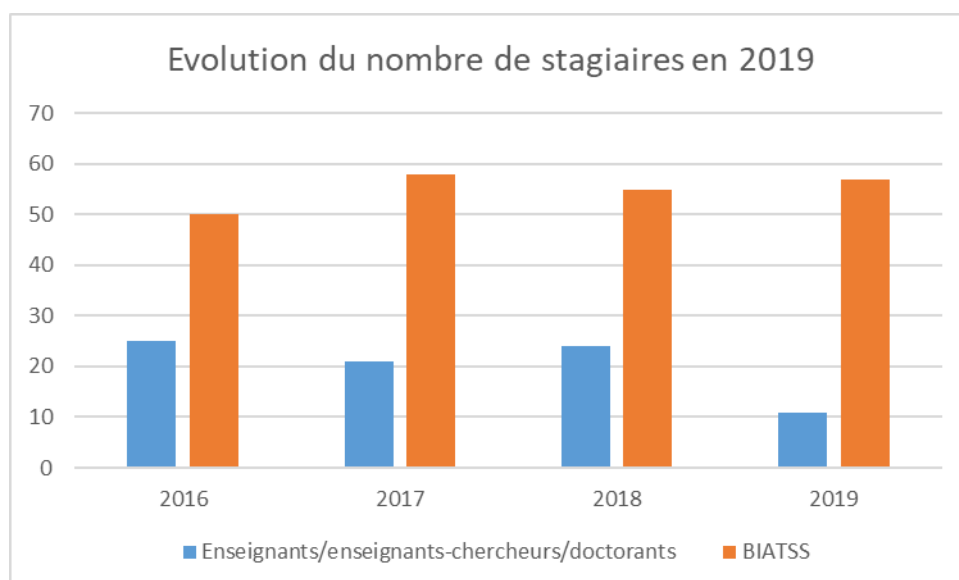


Figure 35 : Evolution du nombre de stagiaires depuis 2016

Le nombre d'heures de formation dispensées en 2019 est supérieur à 2018 (+234 heures) mais le taux de départ diminue : il y a donc eu plus d'heures de formation dispensées mais réparties sur moins d'agents qu'en 2018 (57 agents en 2019 contre 79 agents en 2018). En effet, de nouveaux agents arrivés en 2018 et 2019 ont bénéficié de formations d'adaptation à l'emploi.

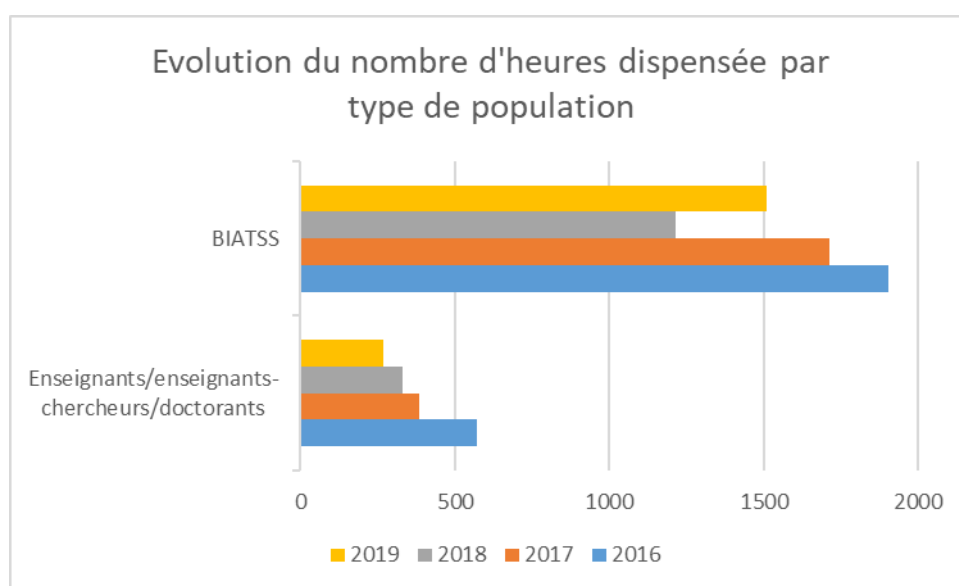


Figure 36 : Evolution du nombre d'heures entre 2016 et 2019 par type de population

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	6,00	42,00	91,50	0,15%
ENVIRONNEMENT NUMERIQUE	31,00	307,50	18 250,00	29,44%
LANGUES	86,00	129,00	2 857,18	4,61%
METIERS	58,00	696,00	32 946,78	53,15%
PREPARATION CONCOURS	8,00	147,00	3 240,50	5,23%
SANTE AU TRAVAIL	42,00	455,00	4 600,07	7,42%
TOTAL GENERAL	231,00	1 776,50	61 986,03	100,00%

Tableau 53 : Répartition des heures de formations par domaine de formation, en 2019

Concernant les domaines de formation :

- Le nombre d'heures « **formation métiers** » a légèrement baissé en 2019, passant de 798 heures en 2018 à 696 heures en 2019 : en 2018, suite à la création du poste de contrôleur de gestion, un nombre important de formations d'adaptation immédiate à l'emploi avaient été montées.
- Le nombre d'heures « **environnement numérique** » a fortement augmenté en 2019 suite à l'arrivée d'un nouveau responsable financier qui a dû être formé à l'outil SIFAC et à l'organisation d'une formation Windows 10 à l'attention du service informatique,
- Le service des ressources humaines (où le nombre d'heures est le plus élevé en 2019) a nécessité des formations d'adaptation à l'évolution réglementaire et des formations métiers d'adaptation au poste pour la nouvelle gestionnaire RH qui n'avait pas pu être formée en 2018.
- Les **formations « santé au travail »** ont augmenté en 2019 en raison notamment de l'organisation de la formation spécifique des membres du CHSCT suite au renouvellement de cette instance.



Les formations par service

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

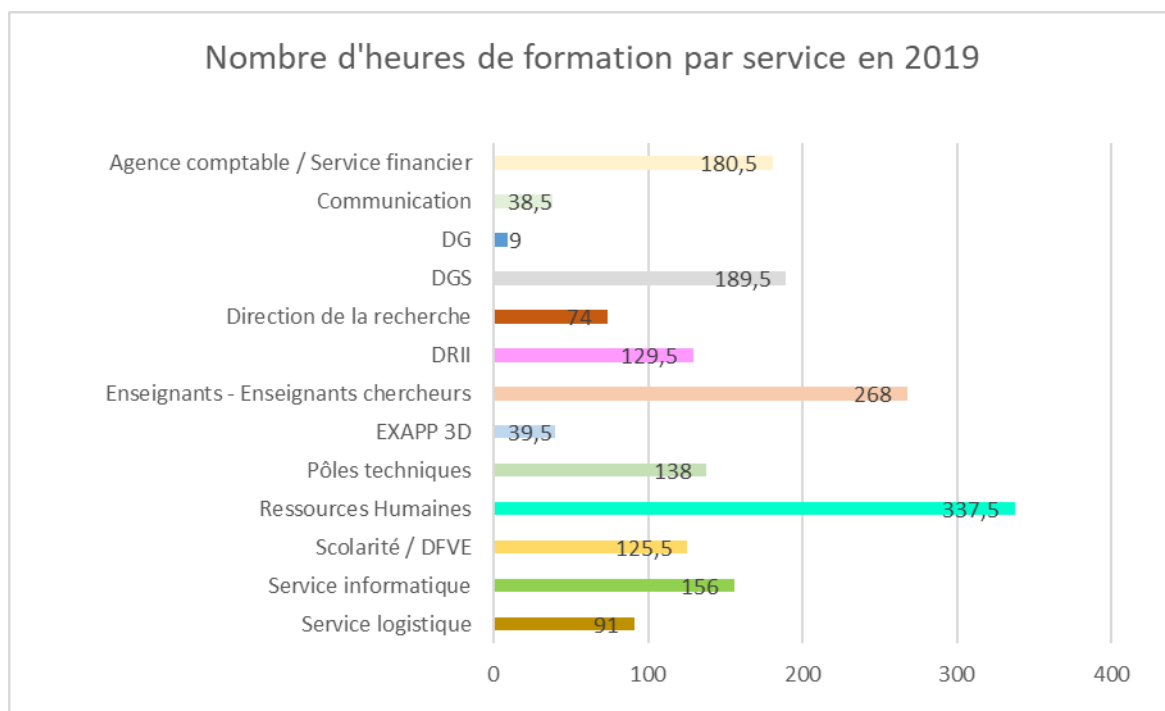


Figure 37 : Nombre d'heures de formation réalisées pour chaque service en 2019



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 : 46,20%** (62.13% en 2018)
- **T2 : 11,25%** (8.88% en 2018)
- **T3 : 34,28%** (16.27% en 2018)
- **Préparation concours : 8,27%** (12.72% en 2018)

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

	Nombre d'heures en 2018				Nombre d'heures en 2019			
	F	H	total général	%	F	H	total général	%
Personnels BIATSS								
catégorie A	330	403	733	47,52%	643	351,5	994,5	55,98%
catégorie B	239,5	149,5	389	25,22%	274	142	416	23,42%
catégorie C	60,5	26	86,5	5,61%	24,5	66,5	91	5,12%
Apprenti	5	0	5	0,32%	0	7	7	0,39%
Total BIATSS	635	578,5	1213,5	78,67%	941,50	567,00	1508,5	84,91%
Personnel Enseignants-enseignants chercheurs	48,5	256,5	305	19,77%	48,00	220,00	268	15,09%
Doctorants contractuels	3	21	24	1,56%	0,00	0,00	0	0,00%
TOTAL GENERAL	686,5	856	1542,5	100,00%	989,50	787,00	1776,5	100,00%

Tableau 54 : Nombre d'heures de formation par catégorie et type de personnel en 2018 et 2019

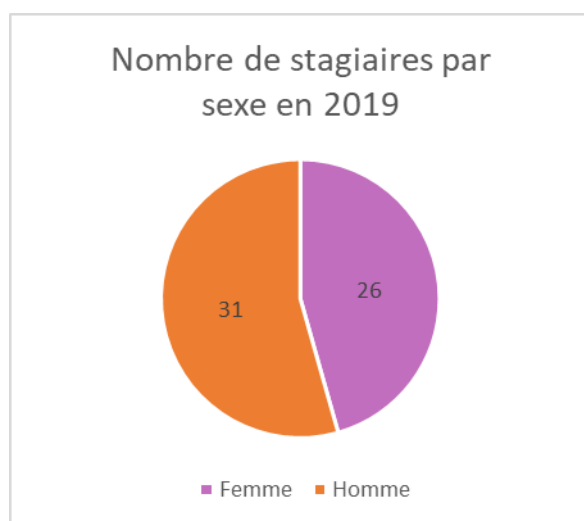


Figure 38 : Répartition du nombre d'heures de formation par sexe (sur le total des stagiaires) en 2019

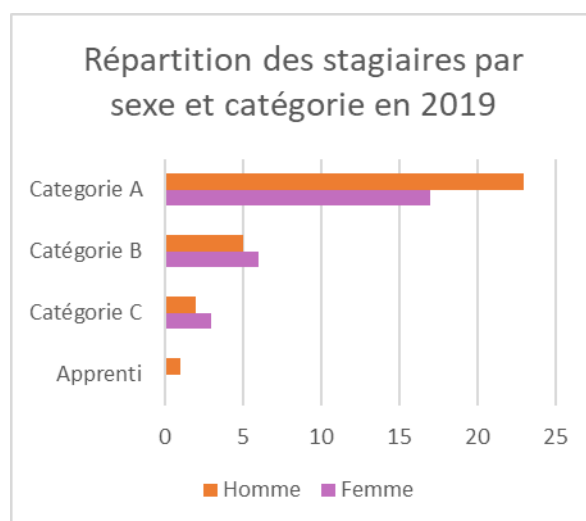


Figure 39 : Répartition du nombre d'heures par sexe et catégorie des stagiaires en 2019

TOTAL agents formés en 2019 : 57 (31 hommes et 26 femmes)

✓ Femmes : 989 heures soit une moyenne de 38 heures / femme

✓ Hommes : 787 heures soit une moyenne de 25 heures / homme

1.4. LES DEPENSES DE FORMATION

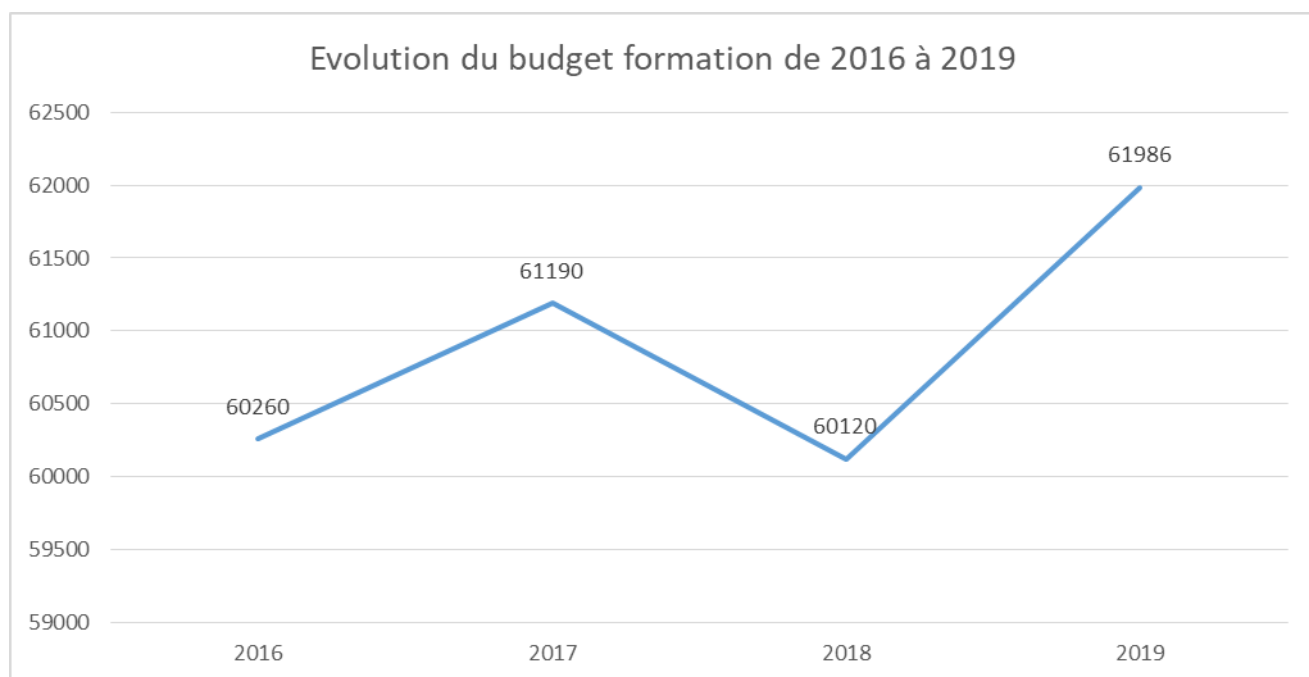


Figure 40 : Budget formation réalisé entre 2016 et 2019

Le budget alloué aux formations reste stable (62 000 euros par an) avec un taux d'exécution de 99,98% en 2019.

LA SANTE ET LA SECURITE

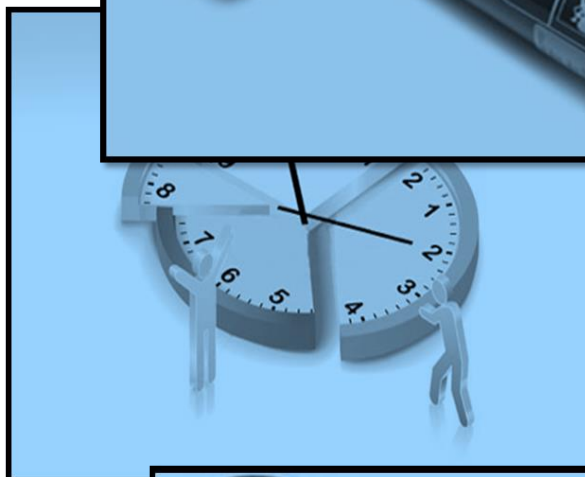
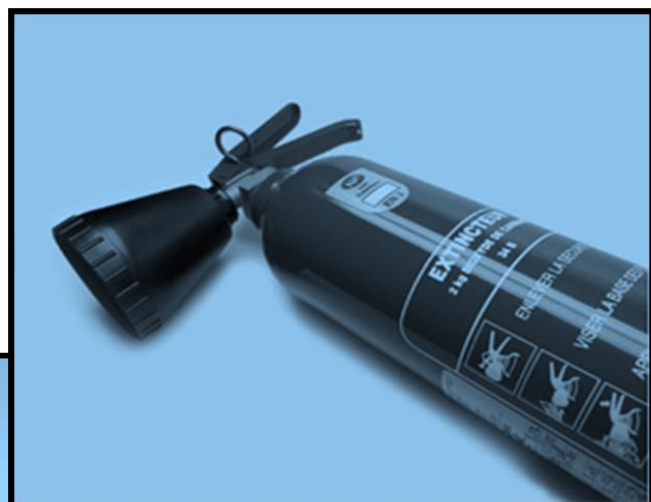
1. L'organisation du Temps de

Travail

1.1	Les agents à temps partiel.....	p. 61
1.2	Les congés et absences en	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

2.1	Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	p. 66
2.2	Les équipiers de sécurité.....	P. 68
2.3	La médecine de prévention.....	p. 69
2.4	Les absences au travail pour raison de Santé (congés maladie, accidents de travail) ..	p. 70
2.5	Les personnels en situation de handicap.....	p. 73



L'organisation du temps de travail

1.1. LES AGENTS A TEMPS PARTIEL OU TEMPS INCOMPLET

	2019		
	Titulaires	Contractuels	% Total (sur un effectif total de 106)
20%	1	-	0,94%
30%	-	1	0,94%
42%	-	-	-
50%	-	8	7,55%
80%	1	-	0,94%
Total	2	9	10,38%

Tableau 55 : Répartition des personnels à temps partiel selon leur quotité de travail en 2019

Filière	Catégorie FP	Genre	20%	30%	50%	80%	Total Tp et %
AENES/ATOSS	A	H F	1				1 TP
	B	H F					
	C	H F					
Total AENES		H F	1 0	0 0	0 0	0 0	1% 0%
ITRF	A	H F					0 TP
	B	H F					
	C	H F					
Total ITRF		H F	0 0	0 0	0 0	0 0	0% 0%
Contractuels BIATSS	A	H F			1		3 TP
	B	H F					
	C	H F		1	1		
Total Contractuels BIATSS		H F	0 0	0 1	1 1	0 0	1% 2%
EC/ E titulaires		H F				1	7 TP
EC / E Contractuels		H F			3 3		
Total EC / E		H F	0 0	0 0	3 3	0 1	2,83% 2,83%

Notions- clés :

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

En 2019, la répartition hommes/femmes des agents à temps partiel reste équilibrée (5 hommes et 6 femmes)

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

Tableau 56 : Répartition des personnels à temps partiel selon leur sexe, statut et

1.2. LES CONGES ET ABSENCES EN 2019



Zoom sur les reports de congés annuels 2019 sur l'exercice 2020

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 2019 sur 2020 : **250.5 jours** (contre 287,5 jours de reportés sur 2018)

Nombre d'agents concernés par catégorie :

- Catégorie A : 26 agents
- Catégorie B : 8 agents
- Catégorie C : 6 agents

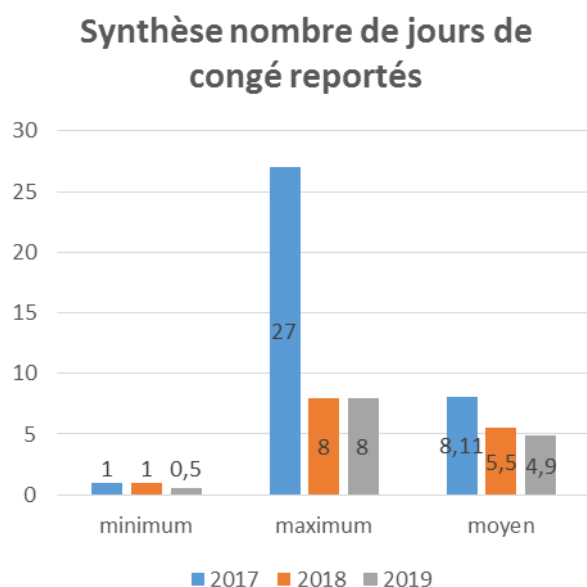


Figure 41 : Nombre de congés reportés (minimum, maximum, moyenne) de 2016 à 2019

% PAR SEXE DES REPORTS DE CONGES 2019 SUR L'EXERCICE 2020

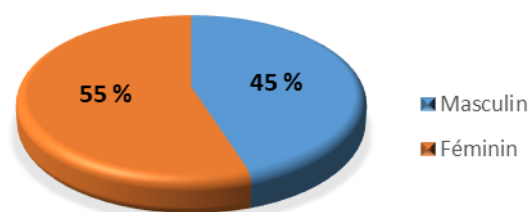


Figure 42 : Répartition Homme/Femme des reports de congés 2019 sur 2020



Zoom sur les types d'absences pris sur l'année 2019

Nombre de jours pris par type d'absence (2019)	TITULAIRE		Total jours TITULAIRE	CONTRACTUEL		Total jours CONTRACTUEL	Total général
	F	M		F	M		
Absences pour raison de santé							
Accident du travail imputable au service			0			0	0
Accident du travail pour raison de trajet		36	36			0	36
Autorisation de droit pour examen médical obligatoire			0			0	0
Congé de Maladie Ordinaire	470	72	542	44	3	47	589
Congé de maternité			0			0	0
Congé de paternité			0		11	11	11
Congé pour naissance			0		3	3	3
Total absences pour raison de santé	470	108	578	44	17	61	639
Congés et autorisation d'absence							
Autorisation d'absence pour décès			0			0	0
Autorisation d'absence pour examens apprentissage			0	5	3	8	8
Autorisation d'absence pour fêtes religieuses	2	1	3	3		3	6
Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat syndical		23	23			0	23
Autorisation Ecole Apprenti			0	90	135	225	225
Autorisation préparation concours / épreuve	8		8			0	8
Congés annuels	695	1184,5	1879,5	802	555,5	1357,5	3237
Congés bonifiés	22	21	43			0	43
Congés sans solde	2		2			0	2
Congés exceptionnels	23,5	27	50,5	15	5,5	20,5	71
Congés pour déménagement du domicile principal	2	2	4		4	4	8
Congés pour enfant malade	11	9	20	16,5	3	19,5	39,5
Congés pour évènements familiaux et personnels	5		5	6,5		6,5	11,5
Jours de Grève		2	2			0	2
Journées du Directeur	12	19	31	15	11	26	57
Récupération de crédit d'heures	46	62,5	108,5	56	43,5	99,5	208
Total Congés et autorisation d'absence	828,5	1351	2179,5	1009	760,5	1769,5	3949
Total général	1 298,5	1 459,0	2 757,5	1 053,0	777,5	1 830,5	4 588,0
Autorisations de travail en dehors de SUPMECA							
Missions	116,5	51	167,5	91,5	50	141,5	309
Travail à domicile	155	122	277	167	37	204	481
Total absences liées au temps de travail	271,5	173	444,5	258,5	87	345,5	790

Tableau 58 : Répartition des jours de congés et autorisations d'absence pris en 2019

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	Récupération d'heures	Total
Titulaires	A	F	308,5	27	335,5
		M	759,5	48	807,5
	B	F	184	13	197
		M	254	5,5	259,5
	C	F	198,5	6	204,5
		M	134	9	143
Contractuels	A	F	448,5	27,5	476
		M	365,5	29	394,5
	B	F	167	10	177
		M	79	10,5	89,5
	C	F	152,5	14,5	167
		M	50,5	0	50,5
	Apprenti	F	38	4	42
		M	97,5	4	101,5
TOTAL		F	1 497	102	1 599
		M	1 740	106	1 846
		TOUS	3 237	208	3 445

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 2019 pour tous les personnels (fermeture de l'établissement).

Tableau 59 : les congés annuels et les récupérations d'heures en 2019

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 par rapport aux heures d'arrivée et de départ de l'agent. La majorité des agents a opté pour les horaires variables libres.

Temps de travail hebdomadaire	Nombre d'agents à horaires variables aménagés	Nombre d'agents à horaire variable libre	Total	relatif en %
35h00	2	1	3	6,12
36h30	0	0	0	0,00
37h00	0	3	3	6,12
37h30	0	3	3	6,12
38h00	0	2	2	4,08
38h30	0	1	1	2,04
39h00	0	7	7	14,29
39h30	0	1	1	2,04
40h00	0	29	29	59,18
Total	2	47	49	100
relatif en %	4,08%	95,92%	100%	

Ne sont comptabilisés dans le tableau ci-après que les agents qui badgent et les agents à temps plein.

Tableau 60 : Temps de travail hebdomadaire eau 31/12/2019 (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.

	2017	2018	2019
Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2019	0	1	1
Nombre d'agents disposant d'un CET avant 2019	7	8	9
Nombre de jours déposés en moyenne par agent sur les CET	0	14,4	15,05
Nombre total de jours déposés	21	21,5	20
Nombre de jours utilisés en 2019	16	0	0
Nombre total de jours épargnés	94	115,4	135,5
Nombre de jours indemnisés	0	0	0

Tableau 61 : Compte Epargne Temps (2017 à 2019)

Sur l'année 2019, aucun jour de congé au titre du CET n'a été utilisé. On constate une augmentation de 20.1% des jours épargnés par rapport à l'année 2018 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	5
Financier-Comptabilité	2
Pôles techniques	2
Direction de la recherche	2
Direction de la scolarité et de la vie étudiante	1
RH	2
Service informatique	0
Total général	15

En 2019, 15 agents ont utilisé le télétravail (soit 2 de plus qu'en 2018) et 458 jours ont été décomptés.

Répartition par jour des agents utilisant le télétravail :

- ✓ **Lundi : 1 agent**
- ✓ **Mercredi : 8 agents**
- ✓ **Jeudi : 0 agent**
- ✓ **Vendredi : 6 agents**

Tableau 62 : Répartition par service des agents en télétravail en 2019

Santé et Sécurité au travail

1.5. 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
- la responsable des Ressources Humaines

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

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

Tableau 63 : Tableau des représentants du personnel au CHSCT en 2019

Par ailleurs, certains membres sont également invités :

- **Le médecin de prévention**
- **Le conseiller de prévention**
- **L'inspecteur santé et sécurité au travail**
- **Le(a) secrétaire de séance**

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 2019 fixées par le Ministère constituent des priorités nationales que chaque établissement doit adapter dans son programme annuel de prévention.

En 2019, 4 CHSCT ont été organisés

Principaux sujets abordés :

En dehors de l'examen systématique des registres (Registre de dangers graves et imminents, Registre d'hygiène et sécurité et Registre de sécurité destiné aux visites périodiques et consultable par la commission communale de sécurité), les principaux sujets abordés au cours de l'année 2019 ont porté sur :

CHSCT du 24 janvier 2019

- Approbation du compte rendu du CHSCT du 10 octobre 2018
- Règlement intérieur du CHSCT
- Formation obligatoire à suivre pour les nouveaux membres : organisme et date
- Travaux divers
- Point sur les JO
- Registres réglementaires
- Questions diverses

CHSCT du 9 mai 2019

- Approbation du compte rendu du 24 01 2019
- Règlement intérieur du CHSCT
- Retour sur la formation des membres du CHSCT
- Assistants de prévention
- Point sur les visites médicales AMET (absences des agents aux RDV)
- Jo 2024
- Travaux
- Registres de sécurité
- Charte informatique
- Questions diverses

CHSCT du 4 juillet 2019

- Approbation CR dernière séance (9 mai)
- Point JO
- Point RPS (avec intervention de C. Mieg)
- Questions diverses

CHSCT du décembre 2019

- Approbation CR de la séance précédente (04/07/2019)
- Point sur le temps de travail des personnels enseignants
- Point sur la circulaire du Haut Fonctionnaire de Défense (Plan VIGIPIRATE / Alarme Incendie)
- Droit à la déconnexion
- Questions diverses

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.

1.6. 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 **455 heures** ont été dispensées en 2019 :

- les formations « SST initiale »
- les formations « Plan d'évacuation et incendie »
- les formations « Modules RPS »
- les formations « membres CHSCT cycle initial »

Intitulé de la formation	Nombre d'agents formés
Prévention des risques du travail sur écran	8
SST initiale 2019	6
SST recyclage 2019	12
Membres du CHSCT	10
Nombre total d'agents ayant suivi une formation H&S	36

Tableau 64 : Bilan des formations liées aux formations santé et sécurité au travail en 2019

1.7. 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.

Les visites	2017	2018	2019
Nombre de convocations reçues	56	62	31
Nombre de visites effectuées	48	33	22
Annulation agent	3	5	4
Annulation SRH	0	0	2
Visites non effectuées (surcoût pour l'établissement)	6	5	3
Annulation AMET	1	5	0

Tableau 65 : Les visites en 2019

En 2019, **22 agents** ont passé une visite médicale, soit **20,75 %** des personnels.

Motif de la convocation en 2019	reçues	réalisées
à la demande de l'agent	0	0
à la demande de l'employeur	0	0
à la demande du médecin	1	0
Embauche	14	12
Périodique	12	6
Reprise après arrêt de travail	1	1
Reprise après accident de service/trajet	1	1
Reprise après congé maternité	1	1
Reprise après disponibilité d'office	0	0
Recrutement concours	1	1
Total	31	22

Tableau 66 : Convocation et motif en 2019

Avis du médecin de prévention	2017	2018	2019
Aménagement de poste	1	0	0
Apte avec restrictions temporaires	0	1	1
Avis d'aptitude	47	32	21
Avis d'inaptitude	0	0	0
Total des propositions	48	33	22

1 aptitude avec restriction temporaire a été donnée en 2019.

Tableau 67 : Propositions du médecin de prévention

1.8. LES ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISON DE SANTE EN 2019

	2017		2018		2019	
	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	20	258	24	595	15	589
Congés maternité	2	226	5	539	-	-
Congés paternité	5	42	2	20	1	11
Congé de naissance	4	12	2	5	1	3
Congé accident de service – trajet	3	318	4	41	1	36
Disponibilité pour raison de santé	1	338	0	0	-	-
TOTAL	36	1195,5	38	1201	18	639

Tableau 68 : Nombre de jours ouvrés d'absences au travail pour raison de santé en 2019

Le nombre total de jours de congés liés à la santé a baissé de 46,79 % par rapport à 2018. Cette baisse s'explique notamment par l'absence de congés maternité en 2019.



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

En 2019, nous comptabilisons :

- **0 congé maternité**
- **1 congé 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 35 à 44 ans.



Zoom sur les congés de maladie ordinaire (CMO)

Les congés de maladie ordinaire sont stationnaires par rapport à 2018 malgré une sensible baisse (-1%) passant de 595 à 589 jours au total. On observe une baisse des congés de maladie ordinaire chez les contractuels et à contrario une augmentation des congés de maladie ordinaire chez les titulaires de catégorie C.

Filière	Catégorie FP	Genre	Tranches d'âge				Total général en 2019	Total général en 2019
			- de 35 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 ans et +		
BIATSS titulaires	A	H F		17			17 0	32 0
	B	H F	4				4 0	27 10
	C	H F			202	258	0 460	25 336
Total Titulaires BIATSS		H	4	17	0	0	21	84
		F	0	0	202	258	460	346
BIATSS contractuels	A	H F		30			0 30	36 14
	B	H F					0 0	0 13
	C	H F	8				8 8	0 21
	Apprenti	H F	3 4				3 4	16 1
Total Contractuels BIATSS		H	3	0	0	0	3	52
		F	12	30	0	0	42	49
EC/ E titulaires		H	51				51	0
		F		10			10	49
EC / E Contractuels		H					0	3
		F	2				2	12
Total EC / E		H	51	0	0	0	51	3
		F	2	10	0	0	12	61
TOTAL							589	595

Tableau 69 : répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et l'âge en 2019



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 2019 : 1 accident du travail imputables au service survenu en 2019 = **36 jours d'arrêt de travail**

Filière	Catégorie FP	Genre	2017		2018		2019	
			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			1	0,5		
	C	H						
		F	2	317	1	39		
Total BIATSS titulaires		H	0	0	1	0,5	1	36
		F	2	317	2	39,5	0	0
BIATSS contractuels	A	H	1	1				
		F						
	B	H						
		F						
	C	H						
		F						
Total Contractuels BIATSS		H	1	1	0	0	0	0
		F	0	0	0	0	0	0
EC/ E titulaires		H			1	1		
		F						
EC / E Contractuels		H						
		F						
Total EC / E		H	0	0	1	1	0	0
TOTAL			3	318	4	41	1	36

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 2017 à 2019

1.9. 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 2019.

POLITIQUE SOCIALE

1. Les instances du dialogue social	p. 75
1.1 Le Comité Technique.....	p. 75
1.2 La Commission Paritaire d'Etablissement.....	p. 77
1.3 La Commission Consultative Paritaire des Agents non titulaires.....	p. 78
 2. Les conseils centraux.....	 p. 79
2.1 Le Conseil d'administration.....	p. 79
2.2 Le Conseil Scientifique.....	p. 81
2.3 Le Conseil de laboratoire.....	p. 82
2.4 Le Conseil des Etudes et de la vie Universitaire.....	p. 82
2.5 Le Comité de Direction.....	p. 84
2.6 Le Comité de Pilotage DDRSE.....	p. 85
 3. L'action sociale.....	 p. 86
3.1 La restauration.....	p. 86
3.2 Les associations étudiantes et du personnel.....	P. 87



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 Professeure agrégée - F	1 Professeur des lycées professionnel - H
1 Adjointe administrative - F	1 Maître de conférences - H
1 Adjoint technique - H	1 Technicien de recherche - H

Tableau 71 : Représentants des membres du CT en 2019

Occurrences et ordres du jour du CT

Le Comité Technique s'est réuni quatre fois en 2019, les points abordés ont été les suivants :

Le Comité Technique du 31 janvier 2019

- Approbation du Procès-Verbal du CT du 22 novembre 2018
- Bilan de la formation 2018
- Bilan de temps de travail et congés 2018
- Politique indemnitaire 2019
- Questions diverses

Le Comité Technique du 23 mai 2019

- Approbation du Procès-Verbal du CT du 31 janvier 2019
- Bilan social 2018
- Calendrier 2020
- Le temps de travail des enseignants chercheurs et enseignants
- Points sur l'exonération des charges salariales et fiscales des heures complémentaires
- Question diverses

Le Comité Technique du 12 septembre 2019

- Approbation du Procès-Verbal du CT du 23 mai 2019
- Organigramme rentrée 2019
- Campagne emploi 2020
- Questions diverses

Le Comité Technique du 19 décembre 2019

- Approbation du Procès-Verbal du CT du 12 septembre 2019
- Plan de formation 2020
- Point sur la transformation de la fonction publique : les lignes directrices de gestion concernant la mobilité
- Point télétravail 2020
- Point sur les journées de grève décembre 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 2019

Occurrences et ordres du jour de la CPE

La fréquence des réunions dépend du recrutement, des évolutions et des demandes des agents. En 2019, la CPE ATSS s'est réunie 1 fois et la CPE ITRF s'est réunie 3 fois en formation restreinte:

CPE – ATSS du 30 janvier 2019

- Avis sur les candidatures d'avancement de corps (liste d'aptitude) et de grade (tableau d'avancement) campagne 2019 - Questions diverses

CPE – ITRF du 04 juillet 2019

- Avis sur les candidatures d'avancement de grade (tableau d'avancement) campagne 2019 - Questions diverses

CPE – ITRF du 30 janvier 2019

- Avis sur les candidatures d'avancement de corps (liste d'aptitude) campagne 2019 - Avis sur la réintégration et le détachement à la date du 01/03/2019 d'un IGE - Questions diverses

CPE – ITRF du 24 octobre 2019

- Avis sur la demande de détachement d'un technicien RF - 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-ANT.

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

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

Représentants de l'administration	
Membres titulaires	Membres suppléants
Directeur	Chargée mission pilotage
Directrice Générale des Services	Responsable du service financier
Responsable du service Ressources Humaines	Responsable des affaires générales
Responsable du service gestion de la recherche	Responsable du service communication

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

Tableau 73 : Membres de la CCP-ANT en 2019

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 avril 2019.

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

Tableau 74 : Membres du CA en 2019 (avril 2019)

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 2019 :

Conseil d'Administration du 21 mars 2019

- Election du Président du CA et du Vice-Président
- Approbation du Compte rendu du CA 29.11.2018 et son annexe
- Compte financier 2018 SUPMECA
- Autorisation d'un prélèvement sur fonds de roulement
- Renouvellement de la délégation de DBR au Directeur général
- Point sur les visites des comités d'experts HCERES & CTI
- Point sur l'ISAE
- Opération « Debating » en anglais
- Point JO 2024
- Questions diverses

Conseil d'Administration du 27 juin 2019

- Approbation du Compte rendu du CA 21.03.2019 et son annexe
- DBR1
- Frais d'inscription étudiants étrangers
- JO en présence de Solideo
- Règlement études & Règlement examens
- Tarifs de rémunération des enseignants en formation continue
- PCA PRP 2019-2020
- Bilan social 2018
- Questions diverse

Conseil d'Administration du 26 septembre 2019

- Jeux Olympiques 2024
- Approbation du compte rendu de la séance précédente (CA du 27/06)
- Point sur la rentrée 2019
- Campagne emplois 2020
- Lettre d'Orientaion Budgétaire 2020
- Demande de bourses sur critères sociaux
- Questions diverses

Conseil d'Administration du 28 novembre 2019

- Approbation du compte rendu de la séance précédente (CA du 26/09)
- Budget initial 2020
- Audits CTI et HCRES
- Convention d'association CY Alliance
- Demande de bourses sur critères sociaux
- Remboursement de droits de scolarité acquittés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation
- Point JO
- 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 avril 2019.

✚ Composition du CS 2019 :

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

Tableau 75 : Membres du CS en 2019 (avril 2019)

Occurrences et ordres du jour du CS

Conseil Scientifique du 16 mai 2019

- Présentation des nouveaux projets en cours et projets déposés
- Présentation des travaux d’Alrik MABIRE – doctorant « Modélisation et simulation de systèmes sur-contraints manufacturés »
- Indicateurs Recherche
- Questions diverses

Conseil Scientifique du 7 Novembre 2019

- R&D industrielle (réalité virtuelle et ingénierie système) – Hugo FALGARONE
- Retour d’expérience en IA – Martin GHIENNE
- Financement de la recherche à Supméca pour les prochaines années : constat et orientation – Jean-Yves CHOLEY
- 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.

Occurrences et ordres du jour du conseil de laboratoire

Le Comité du Laboratoire s'est réuni 2 fois au cours de l'année 2019 :

Conseil de Laboratoire du 16 avril 2019 :

- Point sur l'évaluation HCERES
- Elections partielles du conseil de laboratoire
- Groupe de travail « communication interne /externe »
- Proposition des directeurs / directrices adjoint(e)s
- Groupe de travail « communication interne /externe »
- Proposition de nouveaux membres au laboratoire Quartz
- Calendrier des prochains conseils de laboratoire et du séminaire
- Questions diverses

Conseil de Laboratoire du 17 octobre 2019

- Approbation du compte-rendu du précédent conseil
- Nouveaux arrivants et départs
- Site internet de Quartz
- Rapport HCERES et reconstruction des axes de recherche
- Intégration de nouveaux membres à Quartz
- Journée des doctorants (ma thèse en 180 secondes)
- Calendrier – séminaires du laboratoire
- 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 18 février 2019 :

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

 Composition du CEVU en 2019

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

Tableau 77 : Composition du CEVU en 2019

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 2019 :

CEVU du 11 avril 2019

- Approbation du PV du CEVU du 6 décembre 2018
- Election du Vice-Président Etudiant (VPE)
- Première proposition de calendrier universitaire 2019-2020
- Evolution du calendrier de l'alternance
- Bilan sur l'enseignement de l'anglais dans la 3ème année des deux formations
- L'enseignement de la mécatronique dans la formation apprenti
- Proposition de mise en place d'un Passeport Pour l'Industrie (PPI) pour nos étudiants
- ISAE : semaine de mobilité, substitution de troisième année, projets collaboratifs, ...
- Evaluation des enseignements du premier semestre par les élèves
- Subventions aux associations étudiantes : présentation pour avis des arbitrages de la commission qui s'est tenue le 22 janvier 2019
- Compte rendu de la commission « Reconnaissance de l'engagement étudiant » qui s'est tenue le 30 janvier 2019
- Compte rendu des jurys du 28 mars 2019
- Questions diverses

CEVU du 6 juin 2019

- Approbation du PV du CEVU du 11 avril 2019
- Calendrier universitaire 2019-2020
- Evolution du parcours Mécatronique et Systèmes Complexes
- Présentation pour avis du Règlement des Etudes 2019-2020 et du Règlement des examens terminaux 2019-2020
- Développement Durable dans les formations à Supméca
- Problèmes d'organisation des cours
- Point sur le déroulement de fin d'année et sur la préparation de la rentrée 2019
- Questions diverses

CEVU du 03 octobre 2019

- Approbation du PV du CEVU du 6 juin 2019
- Point sur la rentrée des élèves
- Point sur la période d'intégration
- Participation des étudiants de première année aux soutenances STG3
- Expérience internationale des apprenants
- L'enquête de rentrée du service communication auprès des nouveaux arrivants
- Evaluation des enseignements du deuxième semestre 2018-2019 par les élèves
- Bilan des jurys des 9, 11 juillet et 30 août. Proposition de constitution d'un groupe de travail sur les conditions de validation d'un semestre
- Premier compte-rendu du groupe de suivi du règlement des examens 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 2019

Occurrences et ordres du jour du CODIR

Le Comité de Direction s'est réuni quatre fois en 2019 :

CODIR du 14 février 2019

- Agenda CTI/HCERES
- Exécution 2018 (prélude au compte financier)
- Dossier JO

CODIR du 19 septembre 2019

- Point JO
- Point sur la rentrée 2019
- Campagne emplois 2020
- Lettre d'Orientation Budgétaire 2020

CODIR du 20 juin 2019

- DBR1 2019
- Frais d'inscription étudiants étrangers
- Point JO
- Point Executive Master Engineering (inscription, tarif...)
- Point Certification ISO 9001
- Question diverses

CODIR du 14 novembre 2019

- Budget Initial 2020
- Point Jeux Olympiques
- Convention d'association CY Alliance
- Audits CTI et HCERES
- 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	4 membres H – 1 membre F
Personnels BIATSS	2 membres F – 3 membres H

Tableau 79 : Composition du COPIL DDRSE en 2019

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 DDRSE s'est réuni trois fois en 2019.

COPIL DDRSE du 31 janvier 2019

- Recherche en lien avec l'enseignement et dans le référentiel DD&RS
- Intégration 2018 et débat théâtral
- Journées DD&RS
- Engagement étudiant
- Formations DD&RS
- Point sur EXAPP_3D
- Infos-flashes
- Arbre de Noël 2018
- Nouvelle action de prévention sécurité routière
- Gestion des déchets
- Eclairage
- Communautés DD&RS
- Formation pour les ingénieurs
- JOP 2024

COPIL DDRSE du 25 juin 2019

- Retour sur les journées DD&RS 2018-2019
- Retour sur l'engagement étudiant pour la promo 2019
- Retour sur le séminaire BIATSS et sur le projet BE des étudiants
- Label DD&RS
- Formation
- Intégration 2019 et débat théâtral
- Arbre de Noël 2019
- Gestion des déchets
- Relations avec les acteurs du territoire (en lien avec JOP 2024, Plaine Commune...)

COPIL DDRSE du 5 novembre 2019

- Point sur les journées DD&RS 2019-2020
- Projets étudiants PRBE et PSYN
- Modules et éléments de formation
- Label DD&RS
- Périmètre de la mission DD&RS et lien entre mission qualité et mission DD&RS
- Intégration 2019, débat théâtral et autres potentielles sensibilisations
- Infos-flash
- Arbre de Noël
- Relations avec les associations et les acteurs du territoire

Action sociale et vie étudiante

3.1. LA RESTAURATION

	2017		2018		2019	
	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	23 330	83%	21 968	82%	21 688	82%
Personnel	4947	17%	4835	18%	4702	18%
Au tarif 4	3526	71,00%	3702	77,00%	3632	77,00%
Au tarif 3	765	15%	620	13%	628	13%
Au tarif 2	395	8,00%	293	6%	282	6%
Au tarif 1	261	5,00%	220	5%	160	5%

Tableau 80 : Evolution du nombre de passages Elior de 2017 à 2019

		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 81 : Tarif et subvention du plateau repas en 2019

3.2. LES ASSOCIATIONS DU PERSONNEL ET DES ETUDIANTS

Supméca compte 2 associations pour les personnels pour l'année 2019, Le Rucher et l'Association Sportive.

Supméca compte 26 associations pour l'année 2019 (comme en 2018).

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 en 2019

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 :

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

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 réglementairement, 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>
