



Institut supérieur de  
mécanique de Paris

# Rapport Social Unique 2020

---

Service des Ressources Humaines

Rapport Social Unique .....	1
2020 .....	1
EDITO .....	5
Point méthodologique.....	5
LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS.....	6
L'OCCUPATION DES EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT ET RESSOURCES PROPRES .....	6
1. FOCUS SUR LES EMPLOIS ETAT.....	7
2. FOCUS SUR LES EMPLOIS SUR RESSOURCES PROPRES .....	11
LES EFFECTIFS .....	12
LA CARRIERE .....	32
<b>La mobilité des personnels</b> .....	33
1.1. LES ARRIVEES .....	34
1.2. LES SORTIES.....	35
<b>Les avancements</b> .....	38
.....	39
2.1. LES AVANCEMENTS DE CORPS .....	39
2.1. LES AVANCEMENTS DE GRADE.....	39
<b>Les concours et titularisations</b> .....	41
3.1. LES CONCOURS.....	41
3.2. LES TITULARISATIONS.....	42
<b>La durée d'activité à Supméca</b> .....	43
LES REMUNERATIONS.....	46
LA MASSE SALARIALE.....	46
1. La masse salariale sur le budget de l'Etat (dotation de l'Etat) .....	47
2. La masse salariale sur le budget ressources propres .....	48
3. Moyenne des salaires des agents permanents par INM .....	50
LES PRIMES .....	52
1. La répartition des primes et indemnités .....	52
2. Les primes des enseignants-chercheurs, enseignants et contractuels de recherche .....	53
3. Les primes et indemnités des BIATSS.....	55
vacations et heures complémentaires .....	56
1. Les vacances et heures complémentaires rémunérées .....	56
LA FORMATION .....	57
LA FORMATION CONTINUE .....	57
1. Les axes prioritaires définis pour 2020.....	57

2. Quelques chiffres clés de la formation.....	57
3. Le nombre d’agents formés par catégorie, sexe et typologie.....	59
4. Les dépenses de formation .....	61
<b>LA SANTE ET LA SECURITE.....</b>	<b>62</b>
<b>L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>62</b>
1. Les agents à temps partiel.....	62
2. Les congés et absences.....	63
3. Les horaires fixes et variables.....	66
4. Le compte épargne temps.....	66
5. Le télétravail .....	67
<b>SANTE, HYGIENE ET SECURITE.....</b>	<b>68</b>
1. Le Comité Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail.....	68
2. Les équipiers sécurité .....	70
3. La médecine de prévention.....	70
4. Les absences au travail pour raison de santé.....	71
5. Les personnels en situation de handicap .....	74
6. Les restructurations de service en 2020 .....	74
<b>POLITIQUE SOCIALE .....</b>	<b>75</b>
<b>LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL .....</b>	<b>75</b>
1. Le comité technique .....	75
2. La Commission Paritaire d’Etablissement (CPE).....	76
3. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCP-ANT) .....	77
<b>LES CONSEILS CENTRAUX .....</b>	<b>78</b>
1. Le Conseil d’Administration.....	78
2. Le Conseil Scientifique (CS) .....	80
3. Le Conseil de laboratoire.....	81
4. Le Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU) .....	82
5. Le Comité de Direction .....	84
6. Le Comité de Pilotage Développement Durable et de la responsabilité Sociétale des Etablissements (COFIL DDRSE) .....	84
<b>ACTION SOCIALE ET VIE ETUDIANTE .....</b>	<b>85</b>
1. La restauration .....	85
2. Les associations du personnel et des étudiants .....	85
3. Les prestations sociales.....	85
Institut supérieur de mécanique de Paris .....	86
3 rue Fernand Hainaut 93407 Saint-Ouen Cedex.....	86



# 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 méthodologique

**Période prise en compte** : L'ensemble des données est exprimé pour l'année civile 2020. Pour certaines thématiques, la date d'observation est fixée au 31 décembre 2020.

**Sources** : la majorité des données « Ressources Humaines » ainsi que les données relatives à la formation sont extraites du logiciel VIRTUALIA RH. Les données en lien avec la masse salariale et les heures complémentaires sont extraites du logiciel VIRTUALIA PAIE.

**Choix des indicateurs** : le décret 2020-1493 du 30/11/2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique définit les indicateurs devant être mentionnés dans ce document. Toutefois, tous n'ont pas été retenus car non pertinents compte tenu de la taille de notre établissement.

# LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

## L'OCCUPATION DES EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT ET RESSOURCES PROPRES

On distingue pour 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 31/12/2019), le chapitre sur les emplois traite de l'occupation pour l'année 2020 complète.

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	42.47	0.67	51.77
	CDI	1.92	1	
	CDD	2.58	3.13	
Total		46.97	4.8	
BIATSS	Titulaires	26.59	0	49.72
	CDI	13.36	2	
	CDD + apprenti	2.92	4.85	
Total		42,87	6.85	
<b>TOTAUX</b>		<b>89.84</b>	<b>11.65</b>	<b>101.49</b>

Tableau 1 : Les emplois occupés en ETPT en 2020

L'exercice 2020 a connu :

- **une occupation à hauteur de 98.72% des emplois sous plafond Etat** en raison d'un rompu de temps partiel et des vacances d'emploi.
- **une baisse des emplois sur ressources propres de 22.43% %** (15.02 ETPT sur RP en 2019 contre 11.65 ETPT en 2020) qui s'explique notamment par le report de l'emploi de deux doctorants contractuels sur 2021 et de vacances de postes sur budget ETAT ayant permis de basculer des postes Ressources propres temporairement.

## 1. FOCUS SUR LES EMPLOIS ETAT

**Plafond d'emplois Etat au 31/12/2020 (nombre d'emplois attribués par l'Etat) :**

**91 emplois**

*(48 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 2020, les transformations suivantes ont été accordées par le Ministère :

- transformation d'un poste de PRAG Classe exceptionnelle et un poste de PR classe exceptionnelle (suite à départ en retraite) en 3 postes de MCF => la création d'un poste supplémentaire n'a pas été accordée par le MESRI, seuls 2 MCF ont été transformés ;
- transformation d'un poste d'adjoint administratif AENES en poste de technicien ITRF ;
- transformation d'un poste d'adjoint technique ITRF en poste de technicien ITRF ;

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

En 2020, la consommation des emplois alloués aux postes d'enseignants et enseignants-chercheurs pour le budget Etat est de **46.97 ETPT**. Ces emplois sont répartis de la manière suivante :

	Enseignants-chercheurs		Enseignants		Autres catégories de personnel		Global ETPT 2020
	homme	femme	homme	femme	homme	femme	
<b>Titulaires</b>	26,33	6.47	7,67	2	0	0	42.47
<b>CDI</b>	0	0	1	0	0.92	0	1,92
<b>CDD</b>	0.83	1.08	0.5	0	0.17	0	3,60
<b>TOTAL</b>	<b>27.16</b>	<b>7.55</b>	<b>9.17</b>	<b>2</b>	<b>1.09</b>	<b>0</b>	<b>46.97</b>

Tableau 2 : Répartition des emplois alloués par l'Etat occupés par des enseignants et enseignants-chercheurs en 2020

A noter, en 2020 un poste de MCF a été occupé par un doctorant contractuel suite à un départ en retraite au 01/09/2020. Un poste de PRAG reste occupé par un BIATSS en CDI.

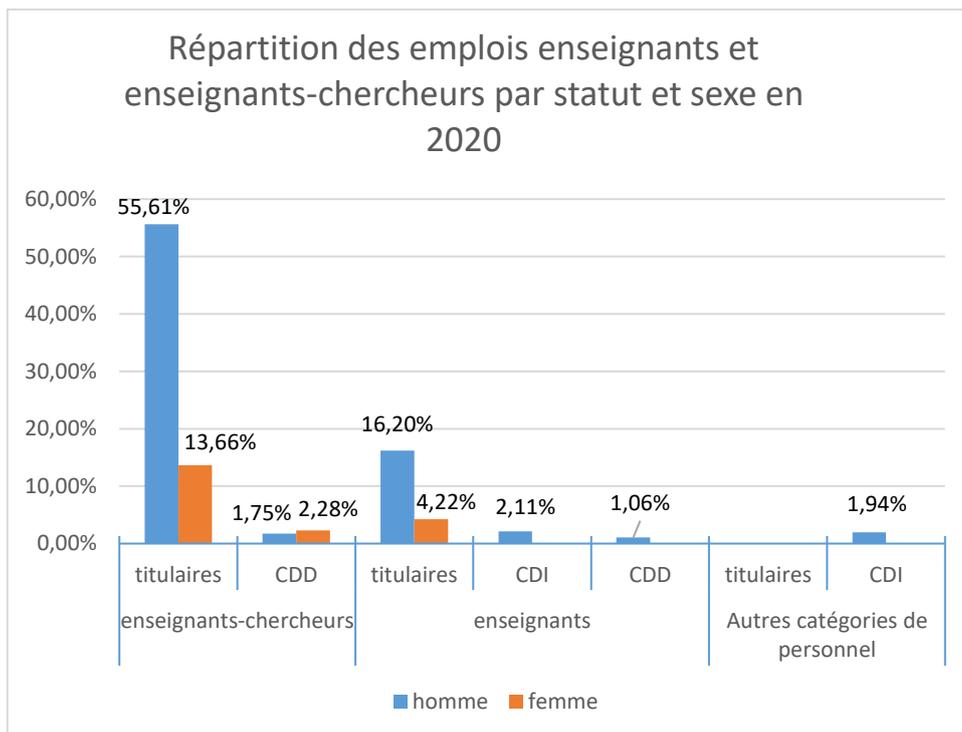


Figure 1 : Répartition des emplois enseignants et enseignants-chercheurs en 2020

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 20.7 % des postes sur l'ensemble de la population des enseignants et enseignants-chercheurs. On note toutefois une augmentation de la représentation féminine par rapport à 2019, notamment chez les enseignants-chercheurs titulaires avec la nomination de deux maîtres de conférences féminines au 01/09/20.



Figure 2 : Répartition en ETPT hommes/femmes chez les personnels enseignants-chercheurs et enseignants en 2020

❖ 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 **42.87 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	
<b>Titulaires</b>		1,00		2,00	7,00	2,00	4,00		1,00	1,00	1,13	1,62		1,17	2,00	2,67	26,59
<b>CDI</b>			0,58	2,5	1	4,67		1			1	1,78		0,83			13,36
<b>CDD</b>				0,50		0,92					1,13					0,37	2,92
<b>Total occupation en etpt en 2019</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,58</b>	<b>5,00</b>	<b>8,00</b>	<b>7,59</b>	<b>4,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>3,26</b>	<b>3,40</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>	<b>2,00</b>	<b>3,04</b>	<b>42,87</b>

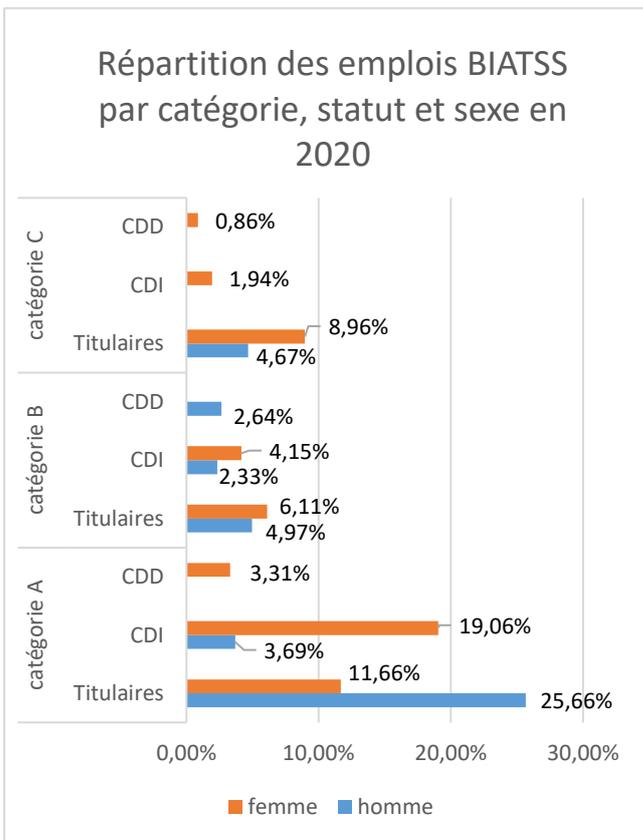


Figure 3 : Répartition des emplois BIATSS par catégorie, chez les BIATSS et sexe en 2020

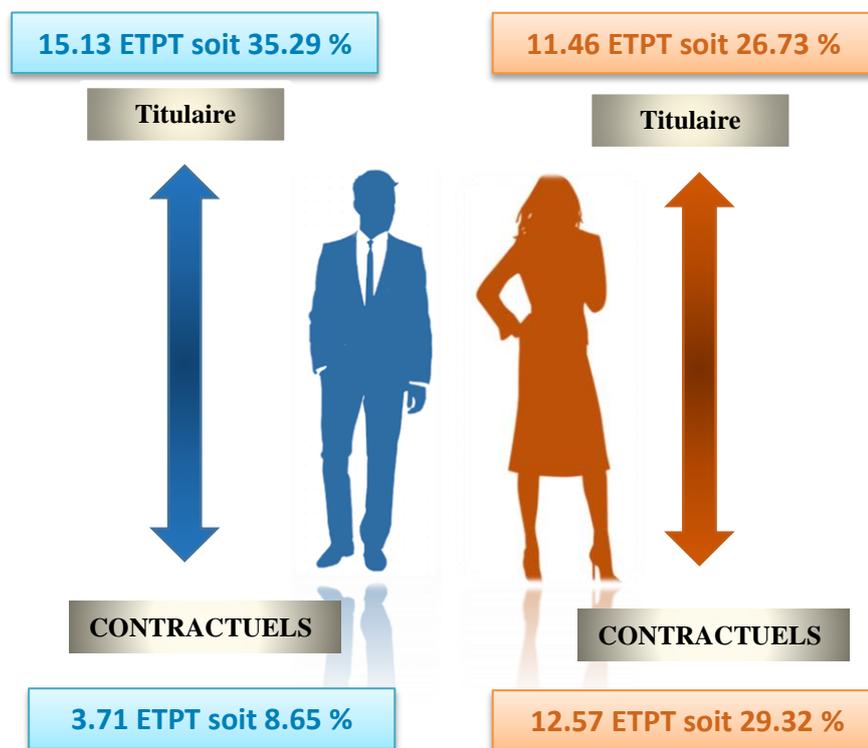


Figure 4 : Répartition en ETPT Homme / Femme en 2020

Le personnel titulaire chez les BIATSS reste le plus représentatif (62.02%), avec en tête la population masculine (35.29%). Sur l'ensemble des BIATSS (titulaires et contractuels), la population féminine est la plus représentée avec 56.05% 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 (76.9%),** et notamment la population masculine titulaire (49.13 %).

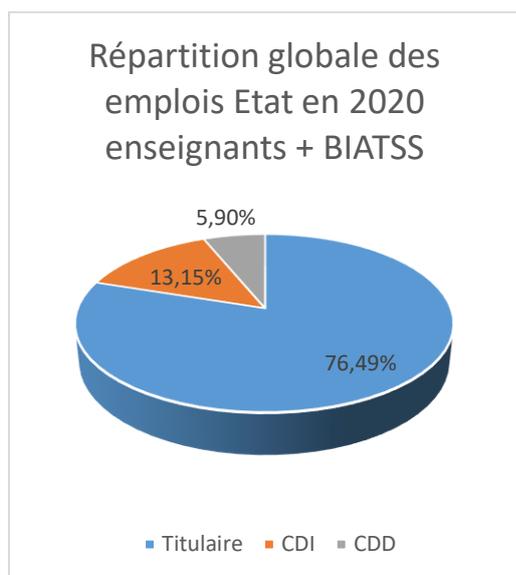


Figure 5 : Synthèse en pourcentage en 2019 Selon le type de contrat

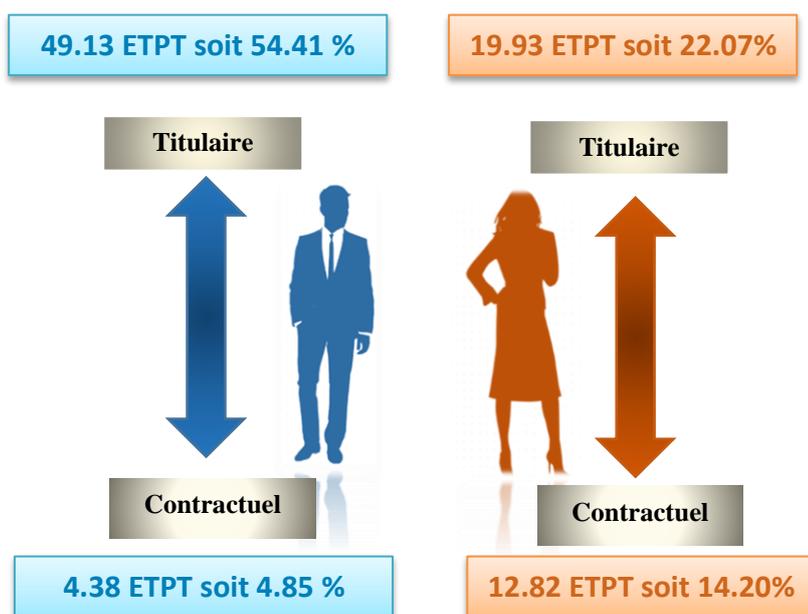


Figure 6: Répartition en ETPT H/F en 2019 des emplois ETAT

On note une baisse des effectifs des titulaires par rapport à 2019 en raison de départs d'agents titulaires au cours de l'année 2020 et d'agents en position de détachement.

## 2. FOCUS SUR LES EMPLOIS SUR RESSOURCES PROPRES

**Plafond d'emplois sur ressources propres (votés au CA lors du budget Initial 2020) :**  
**13.29 emplois**  
**(5.33 emplois d'enseignants, contractuels de recherche, doctorants**  
**et 7.96 emplois BIATSS)**

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

En 2020, Isae-Supméca dispose de 5.33 emplois de contractuels de recherche, de doctorants contractuels et d'enseignants sur ressources propres de l'établissement. Au 31/12/2020, on constate une consommation des emplois votés au Bi initial de 90 % soit 4.80 ETPT en raison notamment du report de l'embauche de deux doctorants contractuels. Les emplois sont répartis comme suit :

	Doctorants		Contractuels de recherche		Direction		Global ETPT 2020
	H	F	H	F	H	F	
<b>TITULAIRE</b>	0	0	0	0	0.67	0	<b>0.67</b>
<b>CDD</b>	0.42	0.75	1.46	0.50	0	0	<b>3.13</b>
<b>CDI</b>	0	0	1	0	0	0	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1.17</b>		<b>2.96</b>		<b>0.67</b>		<b>4.80</b>

Tableau 3 : Répartition des emplois en ETPT des enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels sur ressources propres en 2020

1.25 ETPT sont occupés par des contractuelles contre 3.55 ETPT par des contractuels : l'écart entre les hommes et les femmes restent important pour les postes recherche.

- ❖ Les BIATSS et assimilés sur ressources propres en ETPT

En 2020, Isae-Supméca dispose de 7.96 emplois de personnel BIATSS sur ressources propres de l'établissement. Au 31/12/2020, on constate une consommation des emplois votés au Bi initial de 86 % soit 6.85 ETPT en raison notamment de la bascule de contrats ressources propres sur des postes vacants ETAT. Les emplois sont répartis comme suit :

	IGE		Technicien		ATRF		Apprentis		Global ETPT 2020
	H	F	H	F	H	F	H	F	
<b>CDD</b>	0.12	1.23	0.5	0	0	1	1	1	<b>4.85</b>
<b>CDI</b>	1	0	0	0	0.83	0.17	0	0	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2.35</b>		<b>0.50</b>		<b>2</b>		<b>2</b>		<b>6.85</b>

Tableau 4 : Répartition en ETPT des emplois BIATSS sur ressources propres en 2020

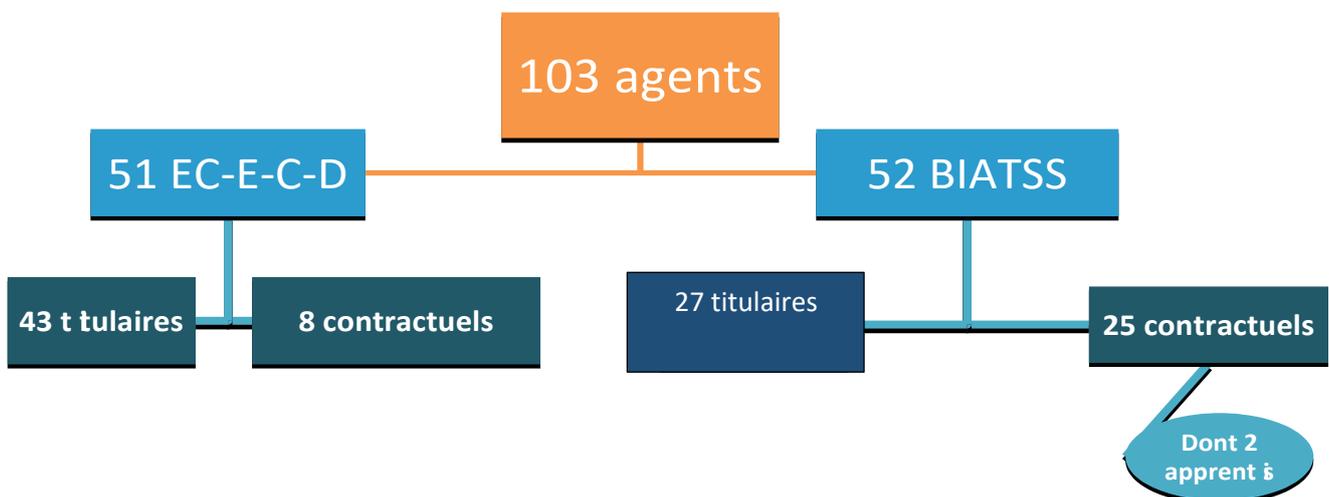
On note une répartition presque égale entre les poste occupés par des femmes (3.4 ETPT) et ceux occupés par des hommes (3.45 ETPT)

## LES EFFECTIFS

Toutes les données de ce chapitre, relatives aux effectifs, concernent l'ensemble des agents de l'école en activité. Sont ainsi comptabilisés comme faisant partie des agents, l'ensemble des fonctionnaires (*titulaires ou stagiaires*) de l'établissement qui sont en position d'activité (*donc hors détachement sortant et disponibilité*) ou les agents contractuels (*sur budget état ou sur ressources propres*) et les apprentis qui avaient un contrat en cours, au 31 décembre 2020.

**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 2020**, l'effectif des personnels de Supméca atteint **103 agents**, soit **49.51%** d'enseignants-chercheurs, d'enseignants, de doctorants contractuels et de contractuels de recherche et **50.49%** de personnels BIATSS. On constate une baisse des effectifs par rapport à 2019 (-3 agents) en raison notamment de la non reconduction d'enseignants-chercheurs contractuels. 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 31.12.2020 :

- ❖ 41.75 % de titulaires d'enseignants – chercheurs et d'enseignants
- ❖ 7.77 % de contractuels d'enseignants – chercheurs et d'enseignants
- ❖ 26.21 % de titulaires BIATSS
- ❖ 24.27 % de contractuels BIATSS (en incluant les apprentis)

		Nbre d'agents au 31/12/2018	Nbre d'agents au 31/12/2019	Nbre d'agents au 31/12/2020	Variation 2019/2020
EC-E-D-C	Titulaires	42	43	43	-
	Contractuels	15	11	8	-27.27 %
<b>S/total EC-E-D-C</b>		<b>57</b>	<b>54</b>	<b>51</b>	<b>-5.56 %</b>
BIATSS	Titulaires	33	30	27	-12.90 %
	Contractuels	20	20	23	+21.05%
APPRENTIS		3	2	2	-
<b>S/total BIATSS ET APPRENTIS</b>		<b>56</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL</b>		<b>113</b>	<b>106</b>	<b>103</b>	<b>-2.83 %</b>

Tableau 5 : Evolution des effectifs physiques entre 2018 et 2020

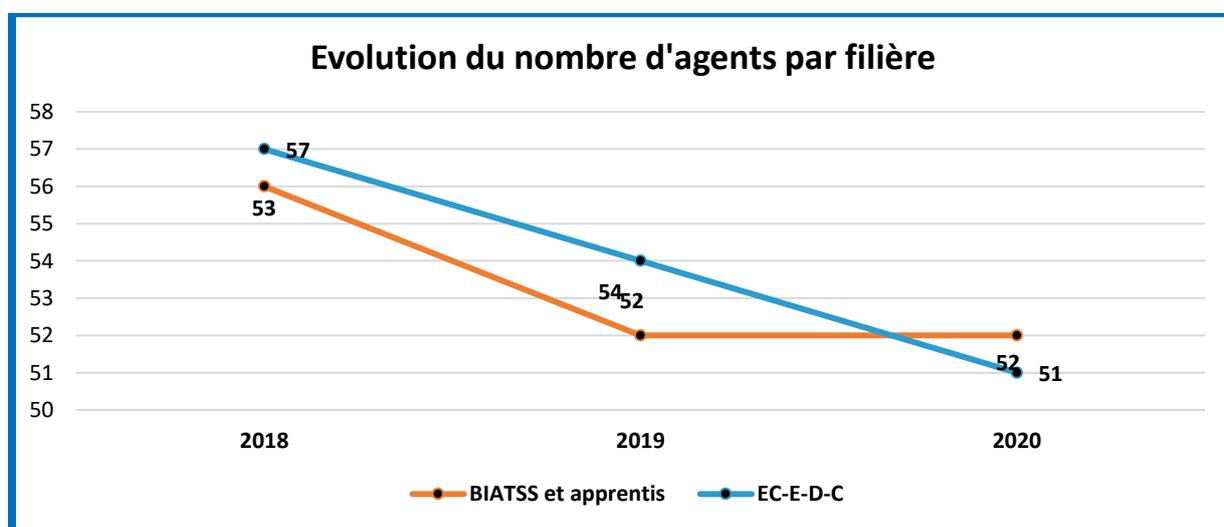
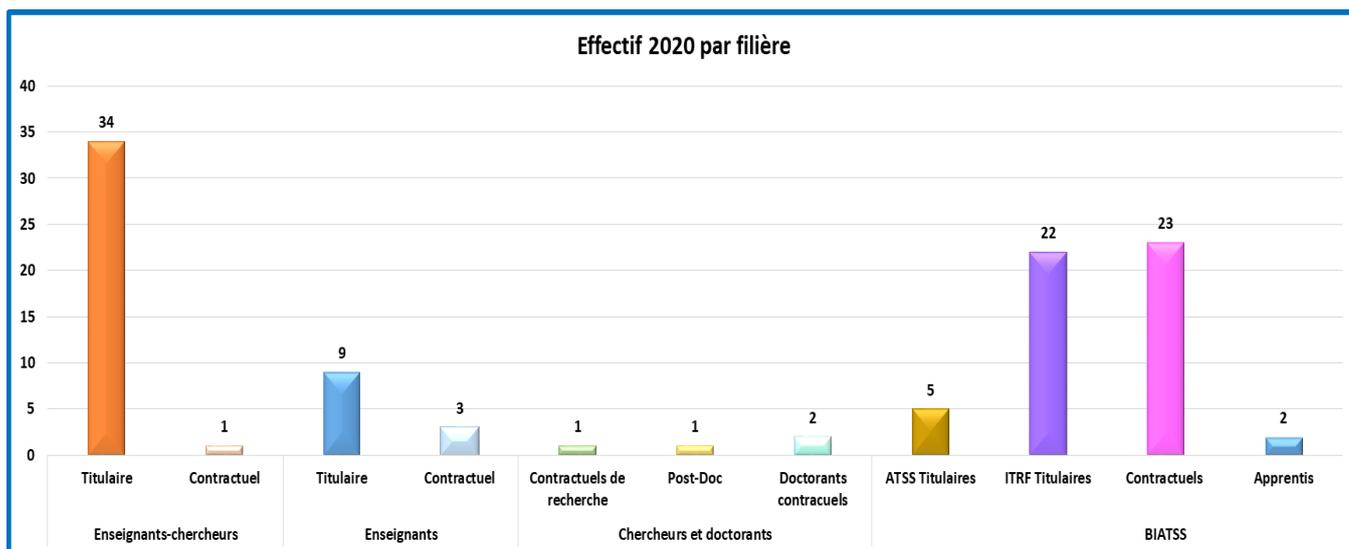


Figure 7 : Evolution des effectifs physiques entre 2018 et 2020

Nous pouvons constater une stabilisation du nombre d'agents pour chaque filière entre 2019 et 2020. La filière BIATSS reste stable entre 2019 et 2020, la baisse de 5.56 % de l'effectif en 2020, est constaté sur la filière des enseignants-chercheurs, enseignants.

Figure 8 : Répartition des effectifs par filière et par statut au 31/12/2020



Parmi les 103 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 9 : Répartition Homme/Femme à Supméca au 31/12/2020

Au sein de Supméca, les hommes restent majoritaires avec 64.07% et seulement 35.93% chez les femmes.

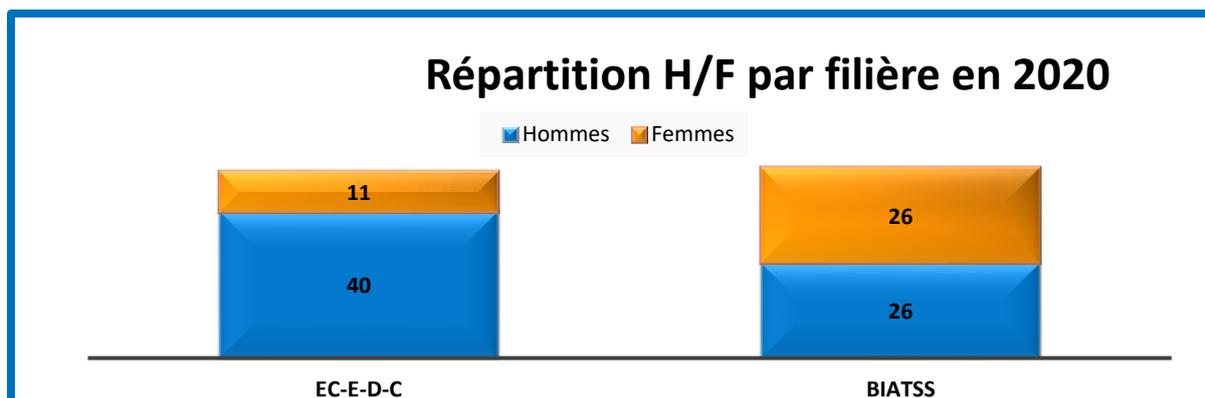


Figure 10 : Répartition Homme/Femme par filière au 31/12/2020

Pour l'année 2020, les hommes restent majoritaires à Supméca et sont toujours plus représentés chez les personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche. Nous constatons une légère augmentation de la population chez les hommes soit **1.52 %**.

On note une diminution de **15.38 %** de la population féminine par rapport à 2019, chez les personnels enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels et une réelle parité dans la population BIATSS, comme en 2018.

Notons, qu'en plus des 103 agents en position d'activité à Supméca au 31/12/2020, il y a **2 personnes en disponibilité** (situation du fonctionnaire qui cesse d'exercer son activité professionnelle pendant une certaine période), et **5 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 **3 personnes 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	2019	2020	Variation
Disponibilité	4	2	-2
Détachement sortant	3	5	+2
Congé mobilité	1	3	+2
<b>Total général</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>+2</b>

Tableau 6 : Position (hors Supméca) des agents au 31/12/2020

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

Corps	Dont titulaires		Dont contractuels		Effectifs	ETP 2020	ETP 2019	Variation ETP 2018/2019	% / population
	H	F	H	F					
PR	11	0	0	0	11	11	1,92	-	21,57
MCF	15	8	0	1	24	24	1,92	+0.50	47,06
PAST	0	0	1	0	1	0,5	3,85	-	1,96
PRAG	5	2	2	0	9	8,5	1,92	-	17,65
PLP	1	0	0	0	1	1	13,46	-	1,96
PRCE	1	0	0	0	1	1	32,69	-	1,96
Prof ENSAM	0	0	2	0	2	2	9,62	-1	3,92
Doctorants contractuels	0	0	1	0	1	1	15,38	+1	1,96
Contractuels de recherche	0	0	1	0	1	0	15,38	-3	1,96
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>51</b>	<b>49</b>	<b>3,85</b>	<b>-2.50</b>	<b>100,00</b>
<b>Variations N - 1</b>	<b>(-2)</b>	<b>(+2)</b>	<b>(+1)</b>	<b>(-4)</b>	<b>(-3)</b>				

Tableau 7 : Répartition des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants contractuels et contractuels de recherche au 31/12/2020

Le corps des MCF est le plus représenté dans la filière des Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Doctorants contractuels et Contractuels de recherche (**47.06%**) (tableau 8). Les agents fonctionnaires (titulaires + stagiaires) sont plus nombreux que les agents contractuels (**43** agents fonctionnaires contre **8** agents contractuels).

L'effectif des personnel enseignants-chercheurs, enseignants, contractuels de recherche, doctorants contractuels au 31.12.2020 :

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

## 51 enseignants-chercheurs, enseignants, contractuels de recherche, doctorants contractuels

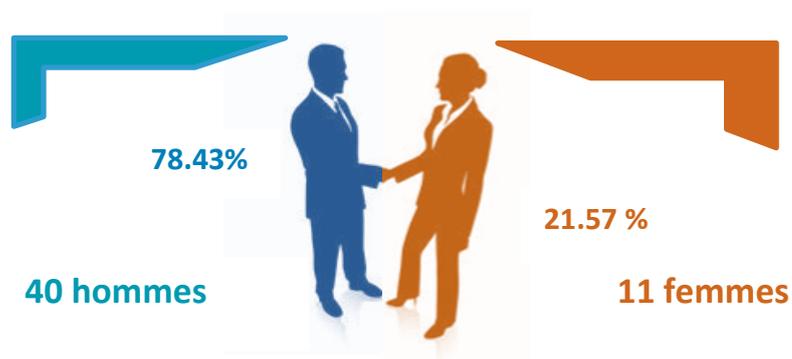


Figure 10 : Répartition Homme/Femme des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels à Supméca au 31/12/2020

Les femmes sont minoritaires chez les personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Doctorants contractuels et Contractuels de recherche : elles ne représentent que **21.57 %** de l'effectif total. Elles sont représentées dans les corps suivants : MCF, PRAG. Nous constatons une légère augmentation des personnels enseignants-chercheurs et enseignants suite au recrutement d'un Post-Doc et un doctorant contractuel en 2020.

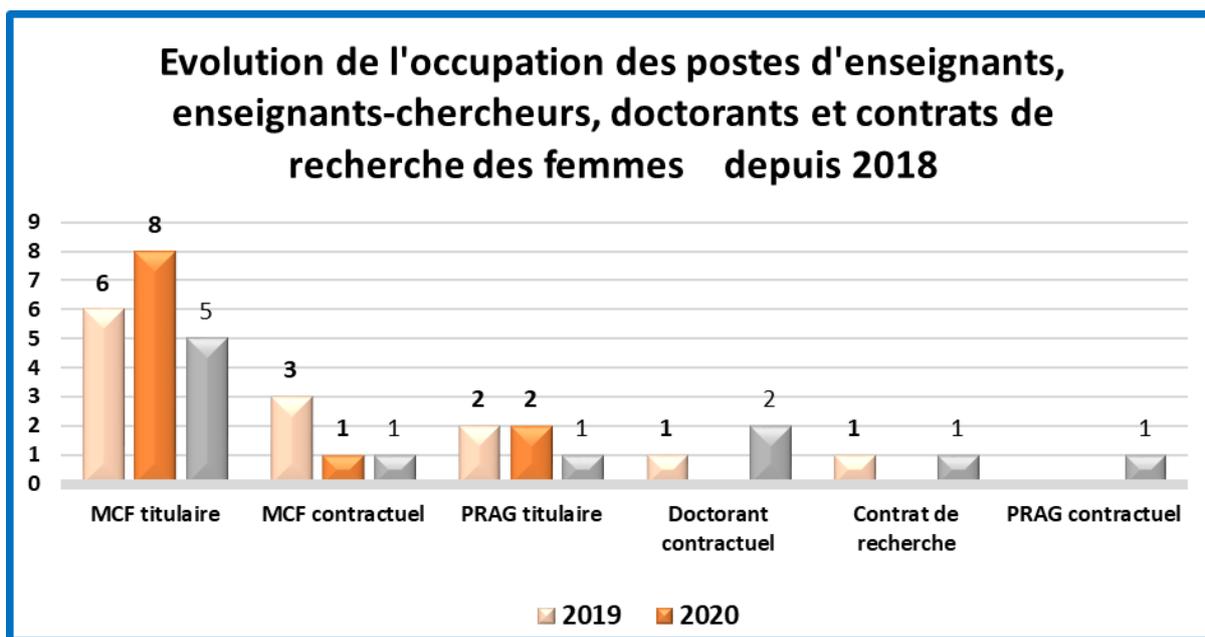


Figure 11 : Evolution de l'occupation des postes d'enseignants, enseignants-chercheurs, doctorants et contrats de recherche par des femmes depuis 2018 (au 31/12 de chaque année).

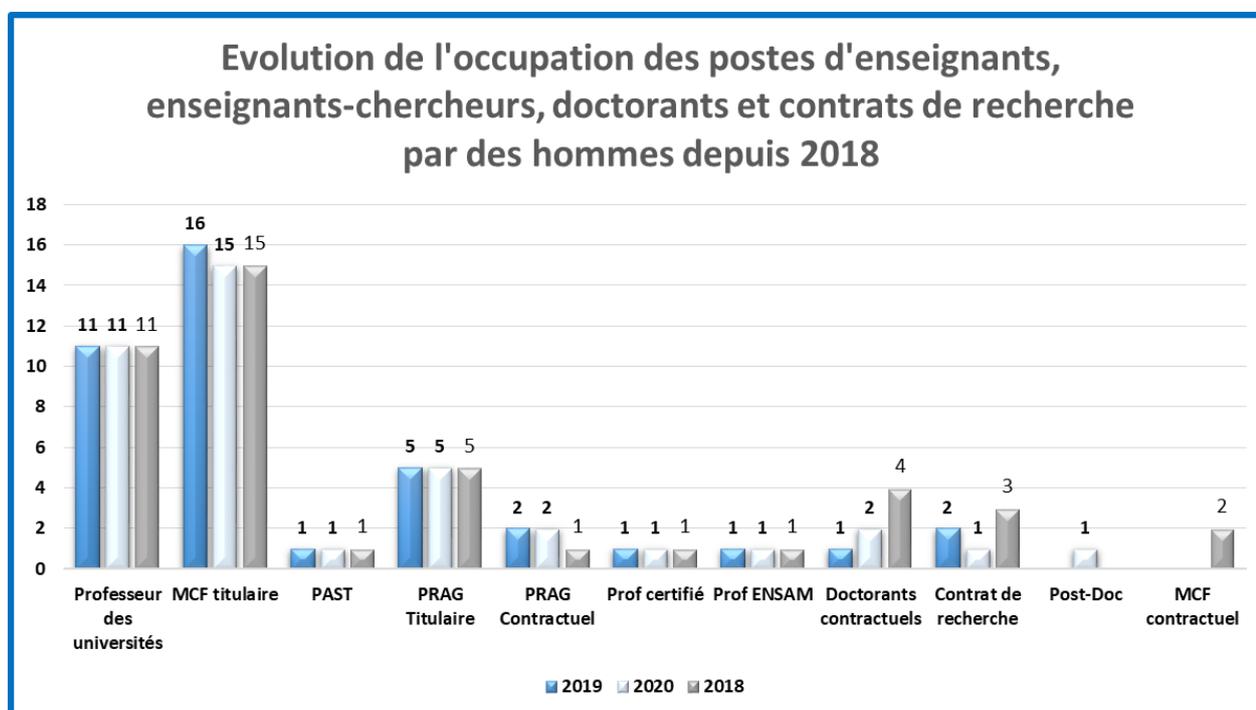


Figure 12 : Evolution de l'occupation des postes d'enseignants, enseignants-chercheurs, doctorants et contrats de recherche par des hommes depuis 2018 (au 31/12 de chaque année).

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		Enseignants
	MCF	PU	PRAG
Mathématiques appliquées (section 26)	1	0	
Mécanique, génie mécanique (section 60)	18	8	5
Informatique, automatique, traitement du signal (section 61)	8	4	1

Tableau 8 : Répartition des effectifs des enseignants-chercheurs par section CNU au 31/12/2020

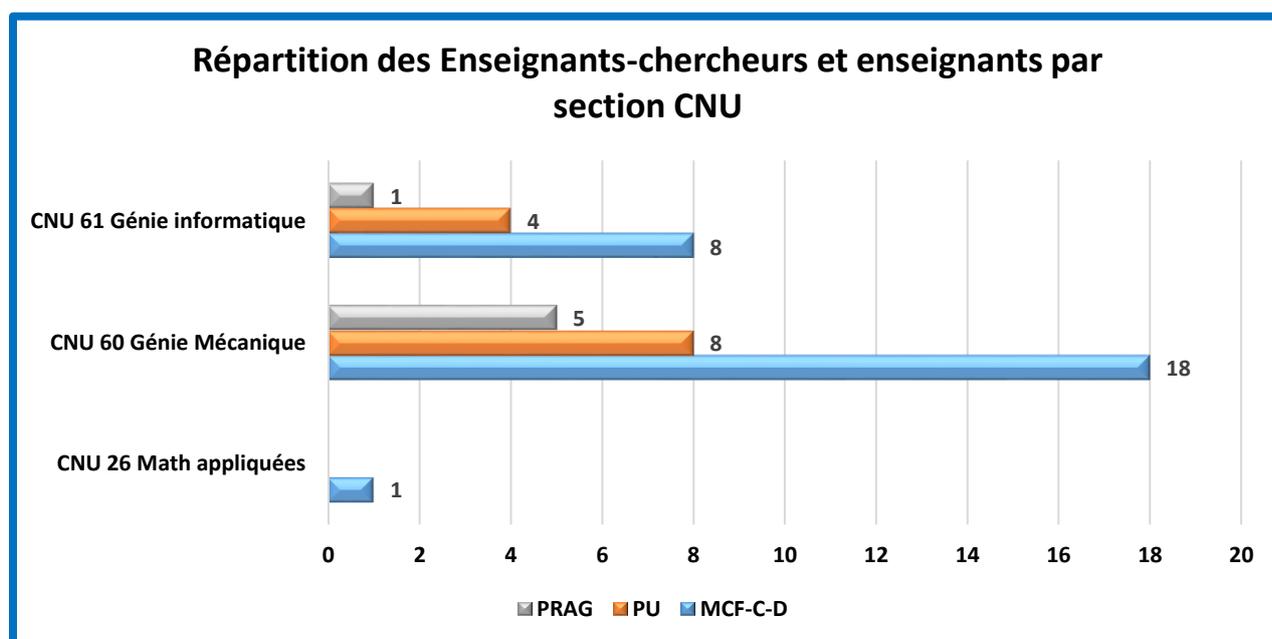


Figure 14 : Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par section CNU en 2020

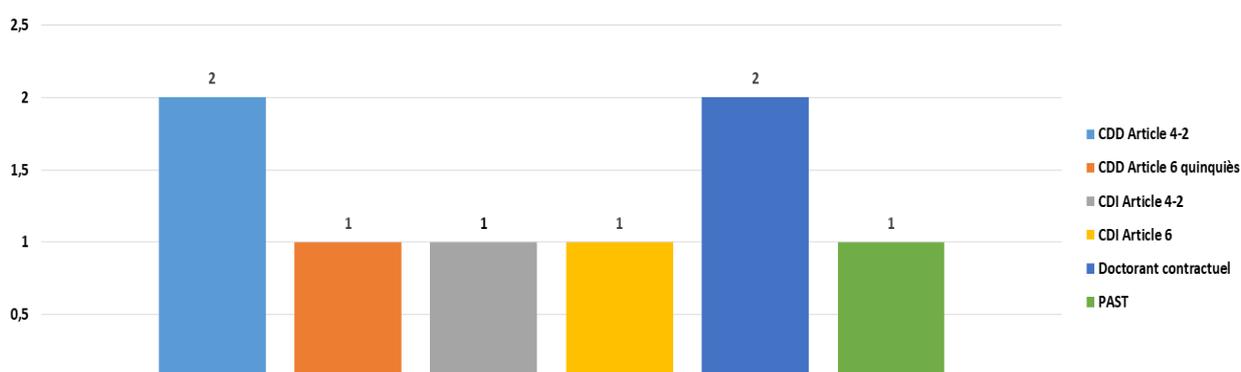


Figure 15 : répartitions des différents articles de recrutements des contractuels EC-E-D-C en 2020

Le recrutement des contractuels enseignants-chercheurs, enseignants et doctorants contractuels et contrat de recherche est de la catégorie A. Les hommes sont majoritaires avec **87%** des recrutements des contractuels de la population enseignante. Le recrutement sur le fondement de l'article 4 (absence de corps de fonctionnaires pour assurer les fonctions recherchées sur un emploi de la catégorie A ou B), représente **50%** des recrutements. Une seule femme est recrutée sur le fondement de l'article 4 en 2020.

## LES EFFECTIFS DES PERSONNELS BIATSS ET ASSIMILES

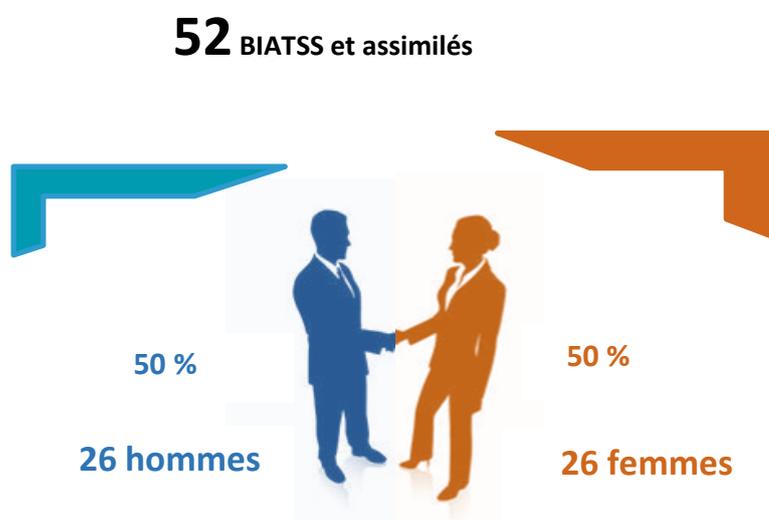


Figure 16 : Répartition Homme/Femme des effectifs BIATSS et assimilés à Supméca au 31/12/2020

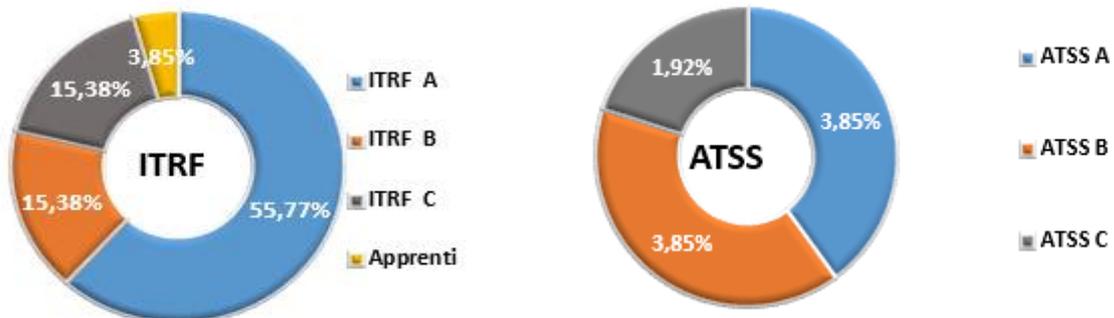
En 2020, on constate un retour à une parité pour la population BIATSS, comme en 2018, **+8.33%** par rapport à 2019 pour les hommes et une légère baisse de **-7.14%** chez les femmes BIATSS.

Filière	Corps	Dont titulaires		Dont contractuels		ETP 2020	ETP 2019	Variations ETP 2019/2020	% / population
		H	F	H	F				
ATSS	AC	1	0	0	0	1	0,2	-	1,92
	DGS	0	1	0	0	1	1	-	1,92
	SAENES	1	1	0	0	2	2	-	3,85
	ADJAENES	0	1	0	0	1	3	-2	1,92
ITRF	IGR	0	2	2	3	7	6	-1	13,46
	IGE	5	2	4	6	17	17	-	32,69
	ASI	4	0	0	1	5	5	-	9,62
	TCH	1	2	4	1	8	8	-	15,38
	ATRF	2	2	1	3	8	7	+1	15,38
Apprentis		0	0	1	1	2	2	-	3,85
<b>TOTAL</b>		<b>14</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>52</b>	<b>51.2</b>	<b>-2</b>	<b>100</b>
Variations N -1		(-3)	(-2)	(+3)	-	-			

Tableau 9 : Répartition des effectifs BIATSS et assimilés et apprentis au 31/12/2020

Le corps des IGE est le plus représenté chez les personnels BIATSS (tableau 10). En 2020, on constate une parfaite parité chez les agents fonctionnaires (titulaires) et les agents contractuels : **26** agents fonctionnaires contre **26** agents contractuels. On note que les hommes sont plus nombreux chez les fonctionnaires BIATSS **53.84%**, et chez les contractuels BIATSS les femmes sont plus nombreuses avec **57.69 %**.

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.



Figures 17/18 : Répartition des effectifs BIATSS et assimilés par catégorie hiérarchique en 2020

La population BIATSS est répartie de la manière suivant

- **La catégorie A**, qui représente la majorité du personnel BIATSS, est composée de **31** agents soit **59.62%** de l'effectif, **soit + 3.34 %** par rapport à l'année 2019, cela s'explique par un recrutement sur concours. 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 **9** agents soit **17.31%** de l'effectif, soit **- 9.98%** par rapport à 2019, cela s'explique par le départ en mobilité d'un agent titulaire. Le corps de catégorie C assure des missions 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 (**90.38%**).

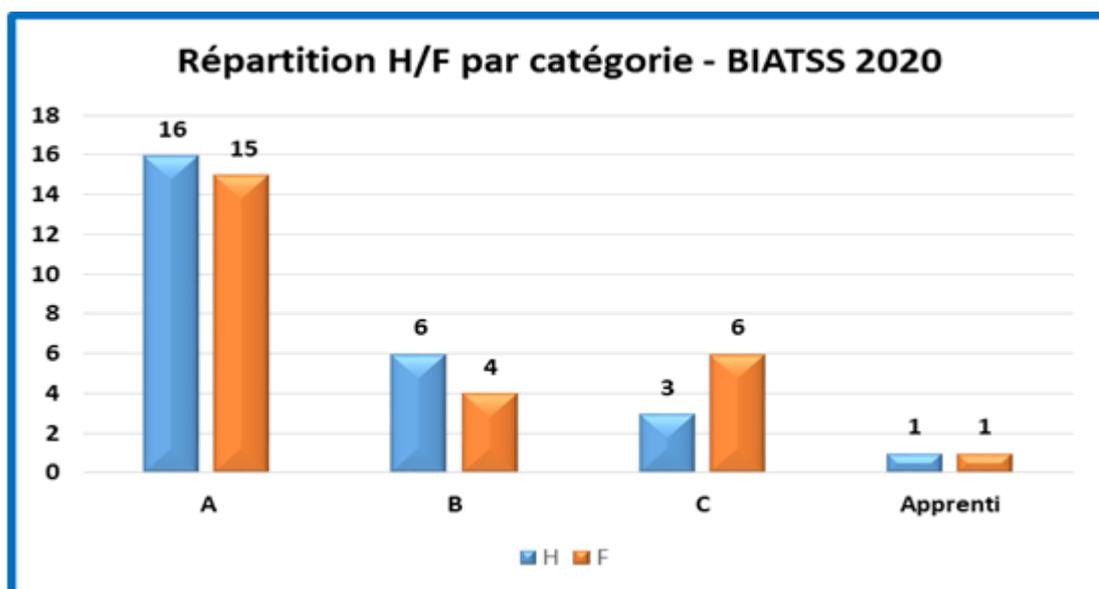


Figure 19 : Répartition Homme/Femme des effectifs fonctionnaires BIATSS par catégorie statutaire au 31/12/2020

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 (61.54%)**. La **catégorie B** a pour majorité les hommes avec **23.08%**. La **catégorie C** est à l'inverse plus représentée par les femmes fonctionnaires BIATSS sont plus nombreuses en avec **23.08%**.

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 fonctionnaires BIATSS

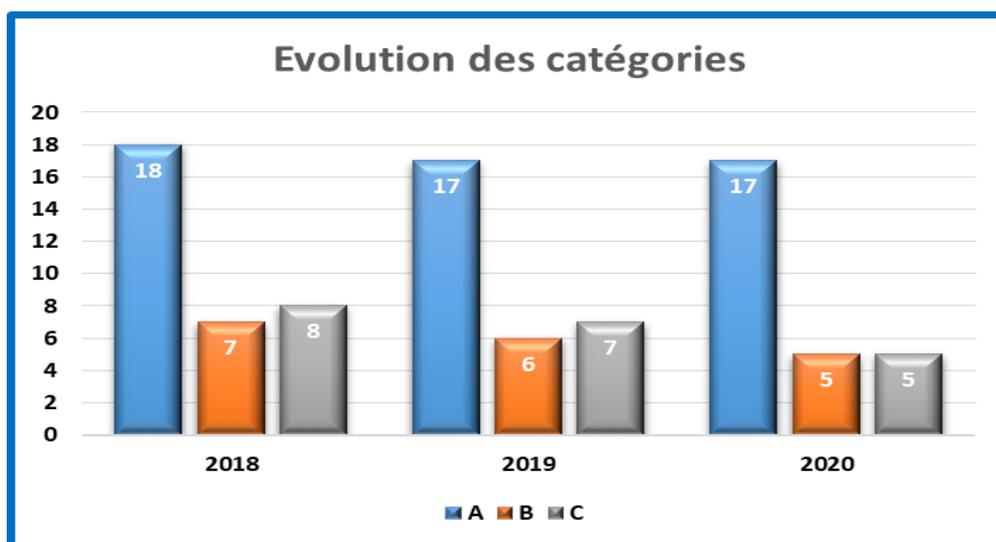
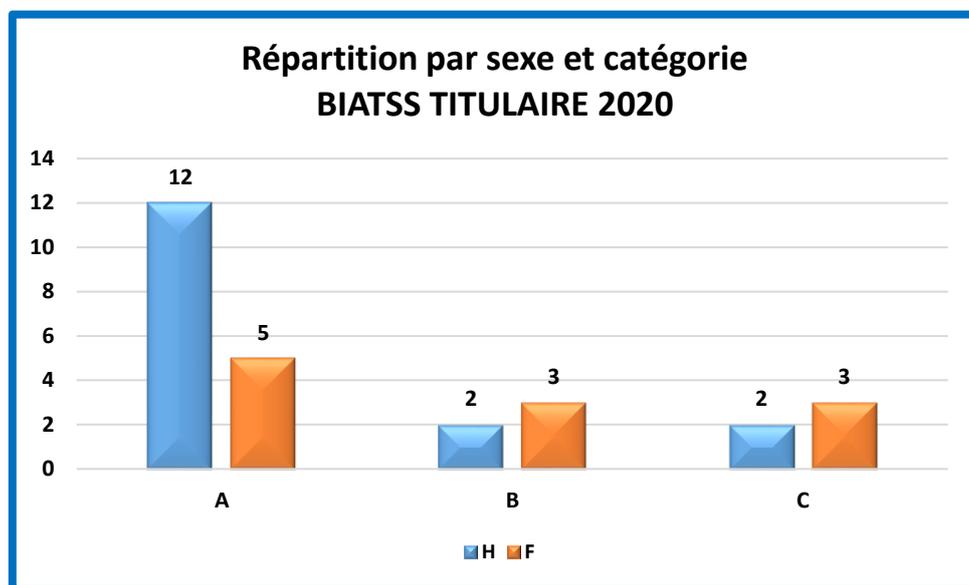


Figure 20 : Evolution des effectifs fonctionnaires BIATSS par catégorie entre 2018 et 2020

Evolution de la population des fonctionnaires BIATSS :

- **La catégorie A** est représentée par **17 agents** fonctionnaires, soit **62.96%** de l'effectif des fonctionnaires BIATSS. Le nombre d'agents dans la catégorie A, a connu une légère baisse de **8.11%** en 2020.
- **La catégorie B** comptabilise **5 agents** soit **18.52%** de l'effectif des fonctionnaires BIATSS. Le nombre d'agents a baissé de **16.66%** en 2020.
- **La catégorie C** est exequo en 2020 avec la catégorie B, avec **5 agents** qui représentent **18.52%** du restant de l'effectif des fonctionnaires BIATSS, soit une baisse de **28.57%** en 2020.

Figure 21 : Evolution des effectifs fonctionnaires BIATSS par sexe et catégorie entre 2018 et 2020



La répartition par sexe de la population fonctionnaire BIATSS :

- **La catégorie A** est représentée majoritairement par les hommes avec **75%** de l'effectif des fonctionnaires BIATSS.
- **La catégorie B** est paritaire avec **12.50%** des hommes et des femmes pour l'année 2020.
- **La catégorie C** est exequo en 2020 avec la catégorie B, une parité homme/femme avec **27.27%** chacun sur l'année 2020.

La population **fonctionnaire des BIATSS** est la plus nombreuse avec **51.92%** contre **48.08%** pour la population **contractuels des BIATSS**.



## Zoom sur les agents contractuels assimilés BIATSS (hors apprentis)

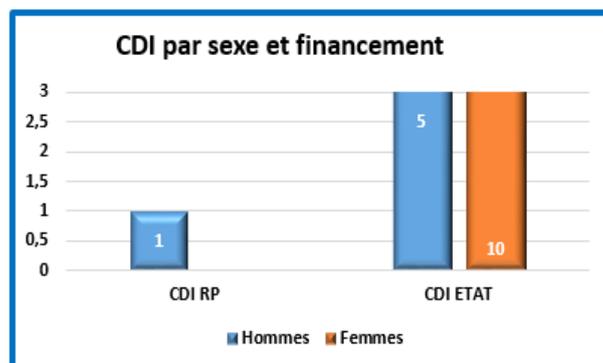
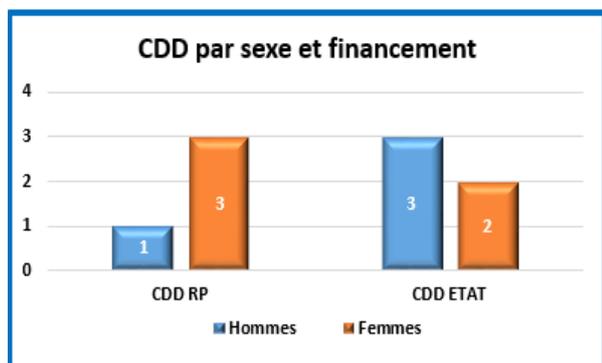


Figure 22/23 : Répartition des effectifs contractuels BIATSS au 31/12/2020

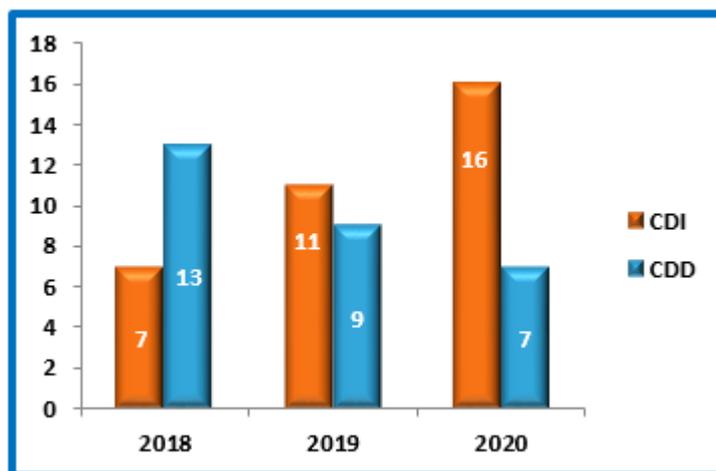


Figure 24 : Evolution des effectifs contractuels assimilés BIATSS entre 2018 et 2020

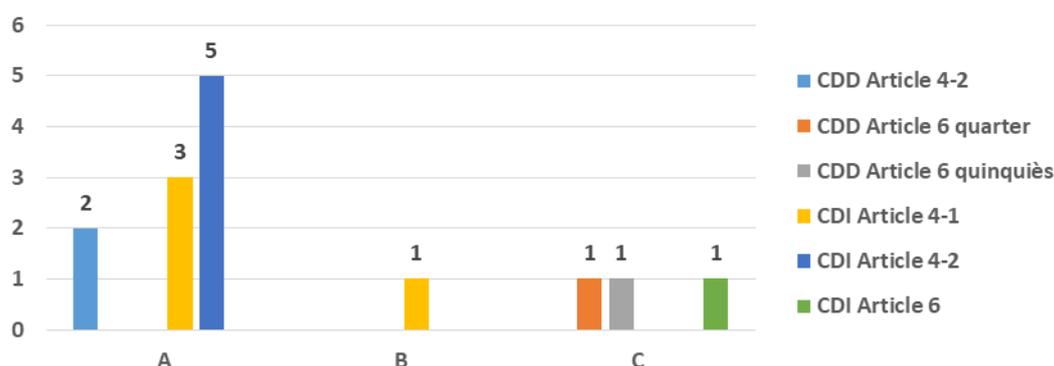
Type de contrat	Effectif 2019				Effectif 2020				Variation ETP 2019-2020
	H	F	Total	ETP	H	F	Total	ETP	
CDI	3	8	11	11	6	10	16	16	+5
CDD	3	6	9	9	3	4	7	7	-2
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>+3</b>

Tableau 10 : Répartition Homme/Femme et évolution des effectifs assimilés BIATSS par contrat (CDD-CDI) entre 2019 et 2020

La majorité des agents contractuels BIATSS sont sous contrat à durée indéterminée. Au 31/12/2020 nous comptabilisons **7 agents BIATSS en CDD** et **16 agents en CDI** (Ressources Propres et budget état). 5 agents contractuels ont été passés sous contrat à durée indéterminée en 2020 (4 femmes) et 1 recrutement direct en contrat à durée indéterminée (1homme).

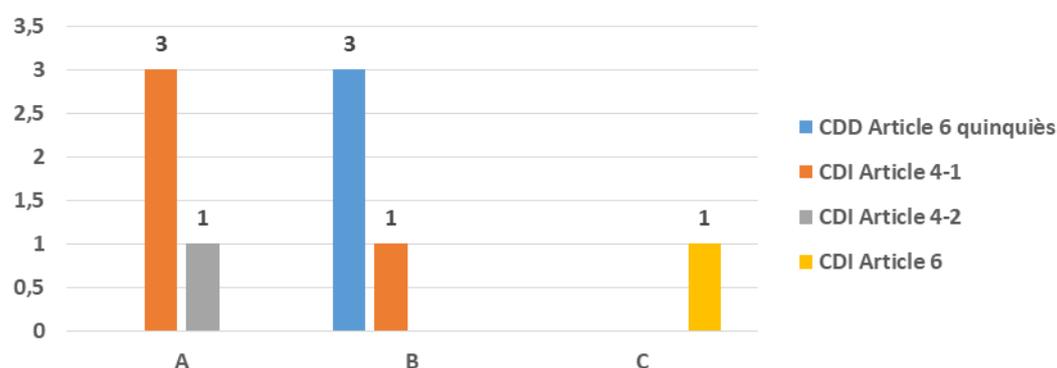
Au 31/12/2020, la proportion des femmes reste plus forte : elles représentent **61%** de l'effectif contractuel BIATSS contre **39%** pour les hommes.

Figure 26 : Répartitions des différents articles de recrutement des contractuels femmes par catégorie BIATSS 2020



Nous pouvons constater que la population féminine en catégorie A en 2020, est la plus représentative avec **43%** dans la population contractuels des BIATSS. Le recrutement sur le fondement de l'article 4 ( absence de corps de fonctionnaires pour assurer les fonctions recherchées sur un emploi de la catégorie A ou B), les femmes représentent le taux le plus élevé avec **47%**.

Figure 27 : Répartitions des différents articles de recrutements par catégorie pour les contractuels hommes BIATSS 2020



La catégorie B est représentée par les hommes avec **13%** de la population contractuel BIATSS. Les recrutements basés sur le fondement de l'article 4 montre que **28%** des hommes ont été recrutés pour les catégories A et B. La catégorie C est représentée par la population féminine avec **13.04%** du personnel contractuel BIATSS en 2020.

## LA REPARTITION GEOGRAPHIQUE PAR DOMICILIATION

Ci-dessous la répartition géographique (zone de résidence) de l'ensemble du personnel de Supméca en 2020 :

Site de Paris			
Département	Effectif	H	F
93	26	17	9
75	24	15	9
92	15	8	7
95	14	6	8
91	4	3	1
94	6	5	1
78	4	4	0
77	4	3	1
Autres	6	5	1
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>66</b>	<b>37</b>

Au 31 décembre 2020, **28.15%** du personnel habite en Seine-Saint-Denis, suivi par Paris avec **21.36 %**.

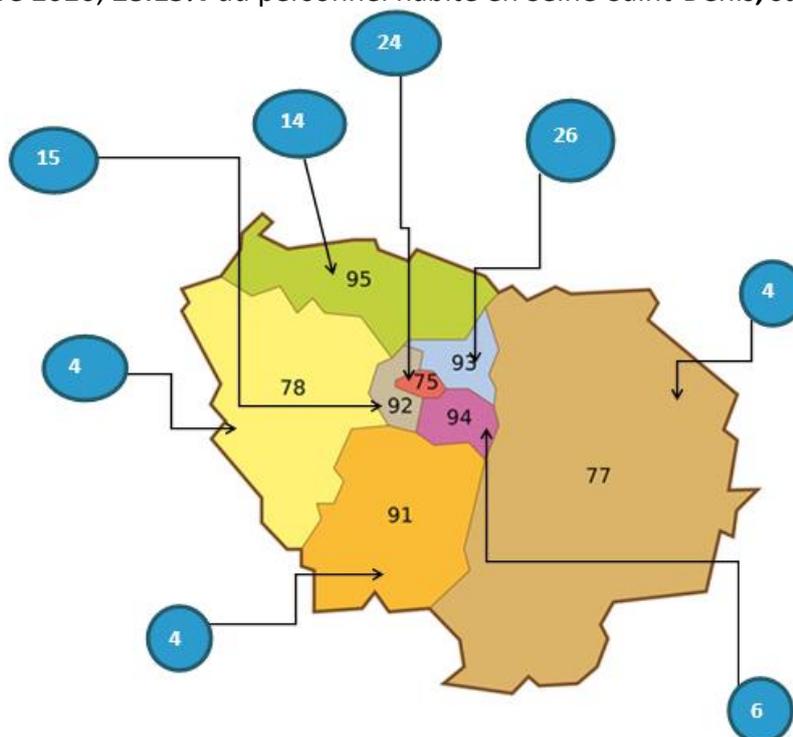


Figure 28 : Zoom de la domiciliation des personnels sur la région Ile de France (en personnes physiques)

## LA PYRAMIDE DES AGES

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

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

### ❖ De l'ensemble du personnel

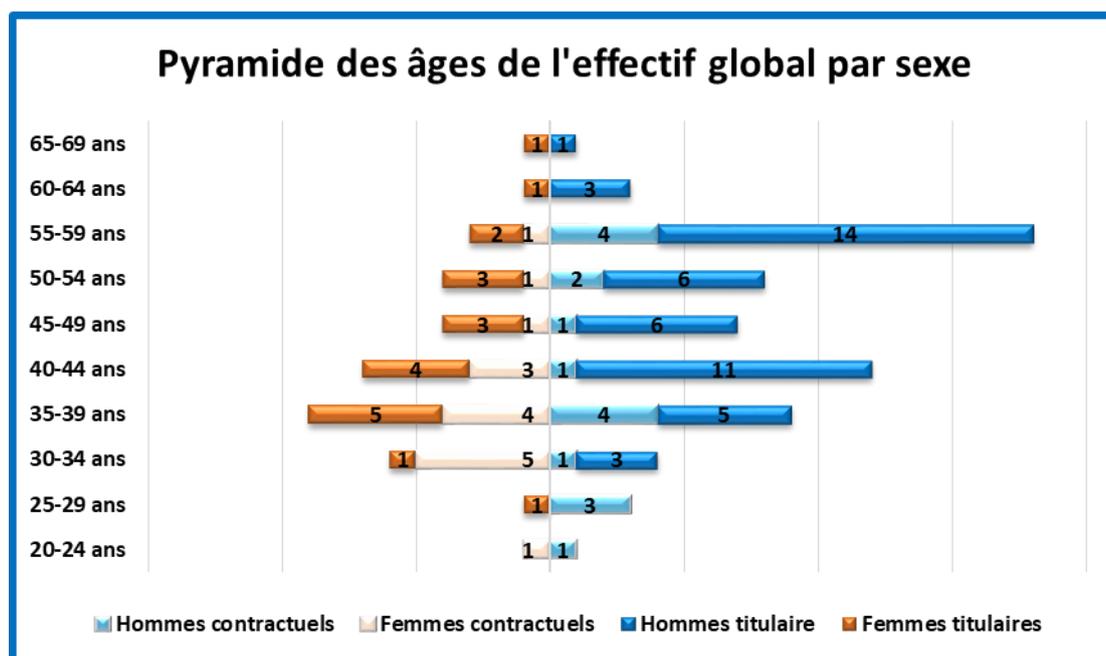


Figure 29 : Répartition par tranche d'âge de l'ensemble du personnel (en personnes physiques) au 31/12/2020

	2019				2020			
	E-C, E, C, D		BIATSS		E-C, E, C, D		BIATSS	
	H	F	H	F	H	F	H	F
<b>Nb pers.</b>	41	13	24	28	40	11	26	26
<b>Age mini</b>	23	27	20	28	26	29	27	20
<b>Age maxi</b>	66	52	58	57	68	53	59	66
<b>moyen</b>	50	37	44	41	46	39	44	43
<b>médiane</b>	47	37	43	39	45	38	44	41

Tableau 11 : Age moyen et médian de l'ensemble du personnel au 31/12/2020 (en personnes physiques)

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

Sur l'effectif total pour l'année 2020, la tranche des **55-59 ans** est la plus représentative avec **20%**, suivi de la tranche des **40-44 ans** avec **18%**, et les **35-39 ans** qui représente **17%**.



## 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	57	57	43	68
MCF	24	42	42	29	59
PAST	1	39	39	39	39
PRAG	9	47	46	38	55
PLP	1	37	37	37	37
PC	1	56	56	56	56
Prof ENSAM	2	27	27	26	28
Doctorants contractuels	1	31	31	31	31
Contractuels de recherche	1	56	56	56	56
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>26</b>	<b>68</b>

Tableau 12 : Age moyen et médian des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels (en personnes physiques) en 2020

### Répartition H/F par tranche d'âge et par statut des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels

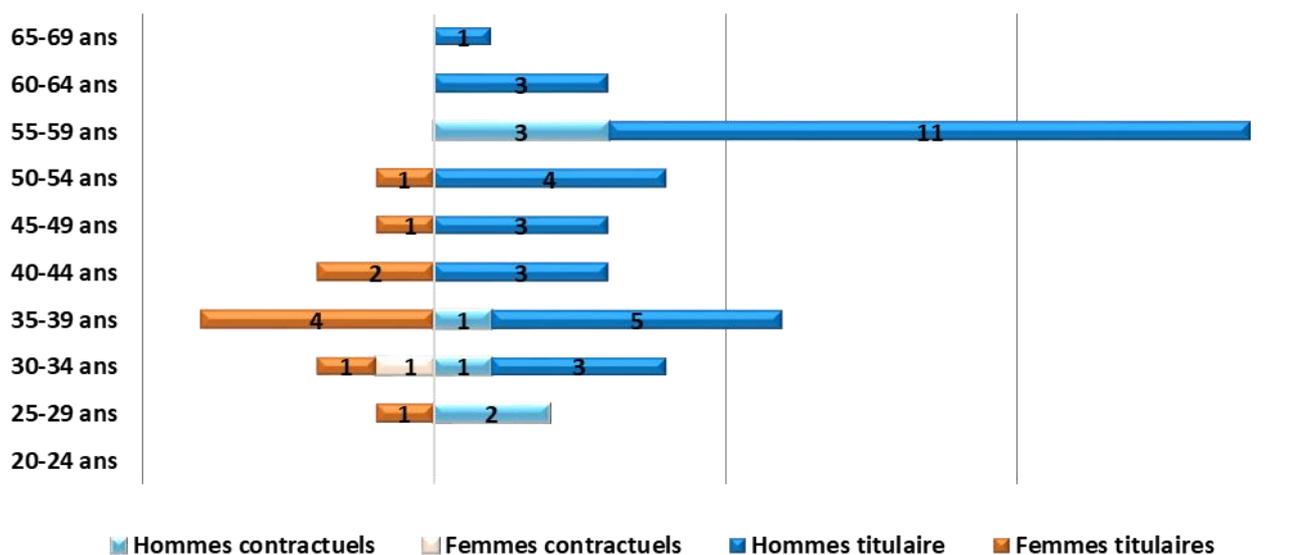


Figure 30 : Répartition Homme/Femme par tranche d'âge et par statut des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants, contractuels de recherche et doctorants contractuels (en personnes physiques) en 2019

Chez les personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Doctorants contractuels et contractuels de recherche, l'âge moyen est **44 ans** et l'âge médian est de **42 ans**.

La prise en compte des doctorants contractuels et contractuels de recherche représente la plus jeune population de la filière, avec **26 ans** pour le plus jeune.

La moitié des hommes Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Doctorants contractuels et contractuels de recherche à moins de **45 ans**. La moitié des femmes Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Doctorants contractuels et contractuels de recherche à moins de **40 ans**.



### Zoom sur les personnels BIATSS et assimilés

Corps	Effectifs	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
AC	1	52	52	52	52
DGS	1	53	53	53	53
SAENES	2	59	59	59	59
ADJAENES	1	66	66	66	66
IGR	7	44	43	39	56
IGE	17	40	40	30	64
ASI	5	46	44	40	59
TCH RF	8	41	41	27	50
ATRF	8	50	52	33	58
Apprentis	2	21	21	20	21
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>20</b>	<b>66</b>

Tableau 13 : 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

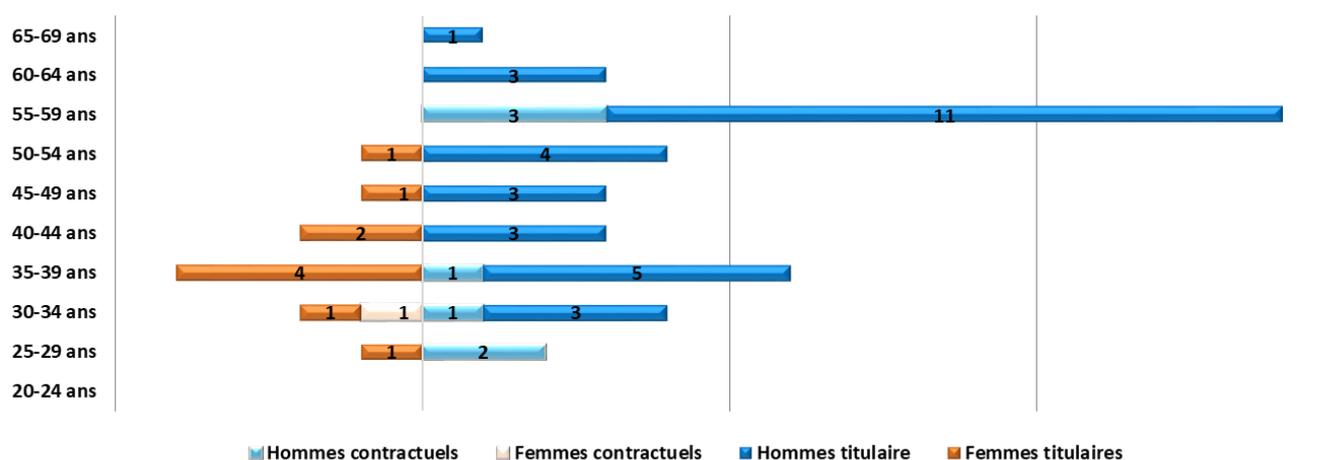


Figure 31 : Répartition Homme/Femme par tranche d'âge et par statut chez les BIATSS et assimilés en 2019

Chez les personnels BIATSS et assimilés, l'âge moyen est de **47 ans** et l'âge médian de **48 ans**. La moitié des hommes BIATSS et assimilés a moins de **45 ans**, la moitié des femmes BIATSS et assimilés a moins de **45 ans**.

Type de population	Corps	Effectif 2020	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
BIATSS fonctionnaires	Catégorie A	17	44	44	36	64
	Catégorie B	5	45	44	40	59
	Catégorie C	5	45	42	56	66

Tableau 14 : Age moyen et médian des effectifs titulaires BIATSS par catégorie statutaire en 2020

Type de population	Effectif 2020	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
CDI	16	44	44	30	56
CDD	7	44	44	27	50
Apprentis	2	21	21	20	21

Tableau 15 : Age moyen et médian des effectifs contractuels BIATSS et apprentis en 2020

### 2.3. LES APPRENTIS

Le contrat d'apprentissage d'une durée variant de 1 à 3 ans permet à un jeune de 16 à 25 ans révolus ayant satisfait à l'obligation scolaire de suivre une formation générale, technologique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle : cette qualification professionnelle est sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié (*définition INSEE*). Ils sont encadrés par un tuteur d'apprentissage et perçoivent un salaire calculé en fonction de l'âge et du diplôme suivi.

Les apprentis disposent d'un contrat de droit privé.

Au 31/12/2020, nous comptabilisons **2** apprentis pour un contrat d'un an.

- **1 Apprenti Communication** : depuis septembre 2020 – 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

---

<b>1. La mobilité des personnels.....</b>	<b>p. 32</b>
1.1 Les arrivées.....	p. 33
1.2 Les sorties.....	p. 35
1.3 Les départs en retraite.....	p. 36

<b>2. Les avancements.....</b>	<b>p. 37</b>
2.1 Les avancements de corps.....	p. 37
2.2 Les avancements de grade.....	p. 38

<b>3. Les concours et titularisation....</b>	<b>p. 39</b>
3.1 Les concours.....	p. 39
3.2 Les titularisations.....	p. 40

<b>4. La durée d'activité à Supméca.</b>	<b>p. 41</b>
--	--------------

# La mobilité des personnels

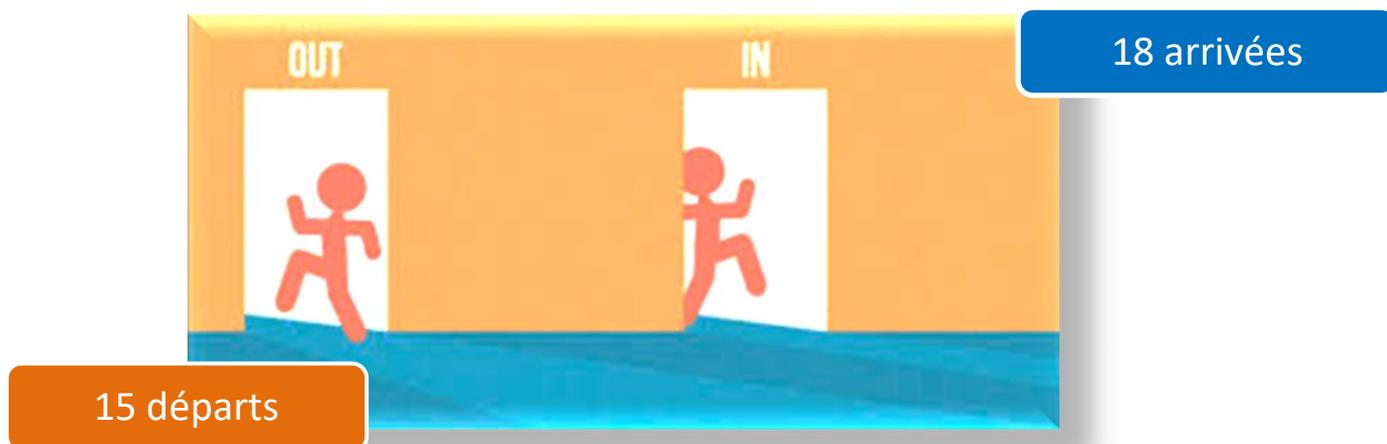


Figure 32 : Arrivées/Départs à Supméca au cours de l'année 2020

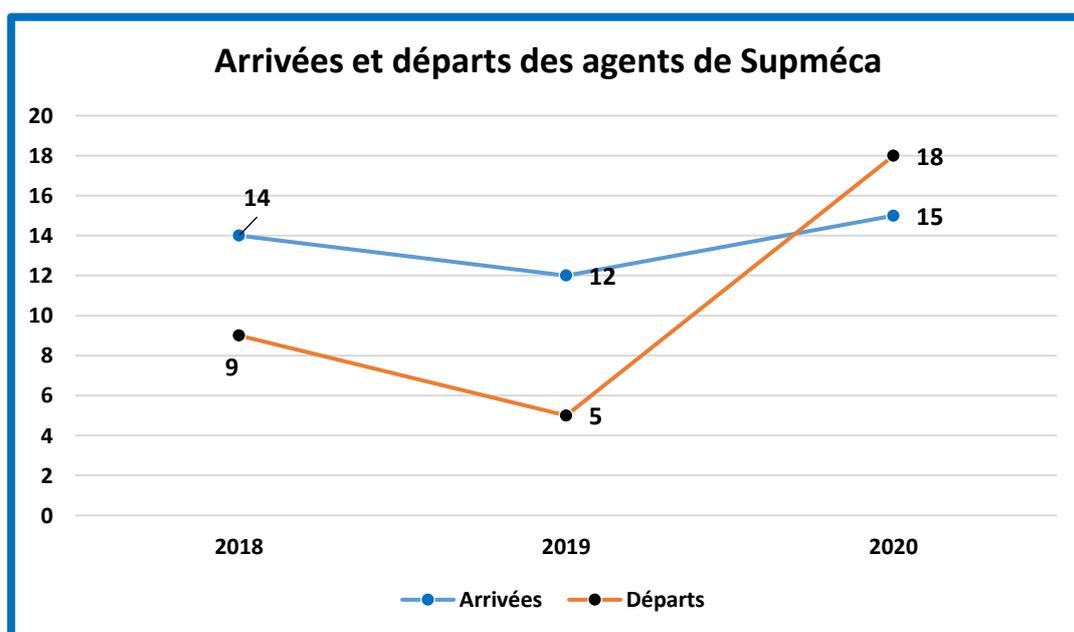


Figure 33 : Nombres d'arrivées et de départs au cours des 3 dernières années à Supméca

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

Le taux de rotation fait référence à la rotation du personnel, au mouvement (entrées-sorties) des agents à Supméca. L'effectif total est égal à **103 en 2020**

**Taux de sortie : 17,47 % = nombre de sorties/l'effectif total**

**Taux d'entrée : 14,53 % = nombre d'entrées/ l'effectif total**

**Taux de rotation : 16,09 % = ((somme du nombre de sorties et d'entrées sur l'année 2020/2)/l'effectif total).**

Le taux de rotation a augmenté de moitié en 2020. Ce phénomène s'explique par le recrutement de contrats à durée déterminée, suite au départ en retraite, mutation et fin de contrats à durée déterminée en 2020. Dans l'ensemble le nombre d'agents est égal au nombre d'agents arrivés.

Si un taux de rotation proche de zéro n'est pas forcément positif (risque d'immobilisme des agents), la plupart du temps, un taux faible est **synonyme d'efficacité et de bon climat social**.

La fidélisation du personnel permet de bénéficier sur le long terme d'un véritable effet d'apprentissage (les opérations, les processus sont réalisés mieux et plus vite) et une meilleure productivité.

### 1.1. LES ARRIVEES

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

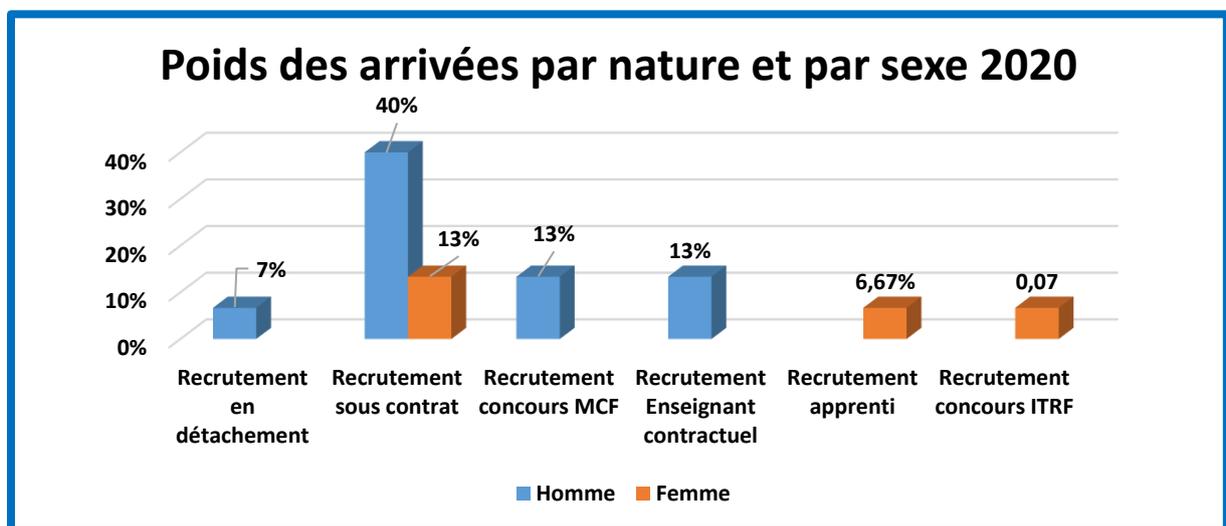


Figure 34: Poids des arrivées par nature et par sexe au cours de l'année 2020

Type de recrutement	Homme	Femme
Recrutement en détachement	7%	
Recrutement sous contrat	40%	13%
Recrutement concours MCF	13%	
Recrutement Enseignant contractuel	13%	
Recrutement apprenti		6,67%
Recrutement concours ITRF		0,07

Tableaux 16 : pourcentage de recrutement par sexe en 2020

		Personnels EC-E – D -C		Personnels BIATSS		variation 2019/2020
		H	F	H	F	
<b>ENTREES</b>	Recrutement en détachement	1				-
	Recrutement sous contrat			6	2	+5
	Recrutement concours MCF		2			-1
	Recrutement Enseignant contractuel	2				-
	Recrutement apprenti				1	-1
	Recrutement concours ITRF			1		+1
	<b>TOTAUX</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

Tableaux 17 : Nombre d'arrivées par motif de recrutement en 2020

## 1.2. LES SORTIES

Ce chapitre fait la synthèse des agents partis en 2020, il y a eu 8 fin de contrats dont le recrutement d'un nouveau apprenti, 2 congé de mobilité CDI, 4 mutations, 3 départs à la retraite (2 PU / 1 ATRF) et 1 détachement sortant.

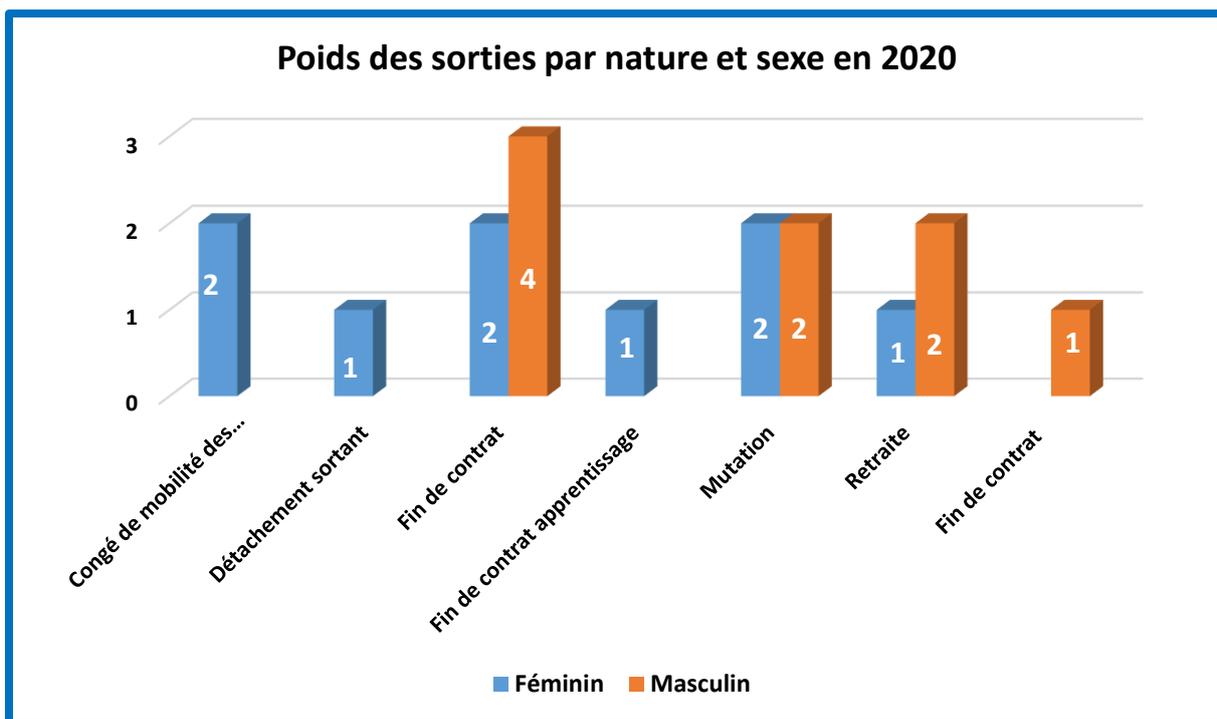


Figure 34 : Poids des sorties par nature au cours de l'année 2020

		Personnels EC-E – D - C		Personnels BIATSS		variation 2019/2020
		H	F	H	F	
<b>SORTIES</b>	Congé de mobilité des contractuels				2	+ 2
	Détachement sortant				1	+ 1
	Fin de contrat	3	2	1		+ 6
	Fin de contrat apprentissage				1	+ 1
	Mutation	1		1	2	+ 3
	Retraite	2		1	1	+ 2
	<b>TOTAUX</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>15</b>

Tableau 18 : Nombre de sorties par motif au cours de l'année 2020

En 2020, l'âge moyen de départ en retraite est de 65 ans. **3** départs en retraite ont été enregistrés :

 2 PU fonctionnaire titulaire

 1 ATRF fonctionnaire titulaire

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

Tableau 19 : Nombre de personnels enseignants-chercheurs et enseignants fonctionnaires atteignant un âge entre 60 et 65 ans au cours des quatre prochaines années

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

Tableau 20 : Nombre de personnels BIATSS fonctionnaires atteignant un âge entre 60 et 65 ans au cours des quatre prochaines années

Il s'agit d'une projection des futurs départs en retraite, susceptible d'évoluer en fonction des demandes des agents.

# Les avancements

Chaque corps ou cadre d'emplois comprend un ou plusieurs grades composés de plusieurs échelons. Au cours de leur carrière, les personnels titulaires bénéficient d'avancements d'échelon et éventuellement de grade. Les apprentis ne sont pas comptabilisés.

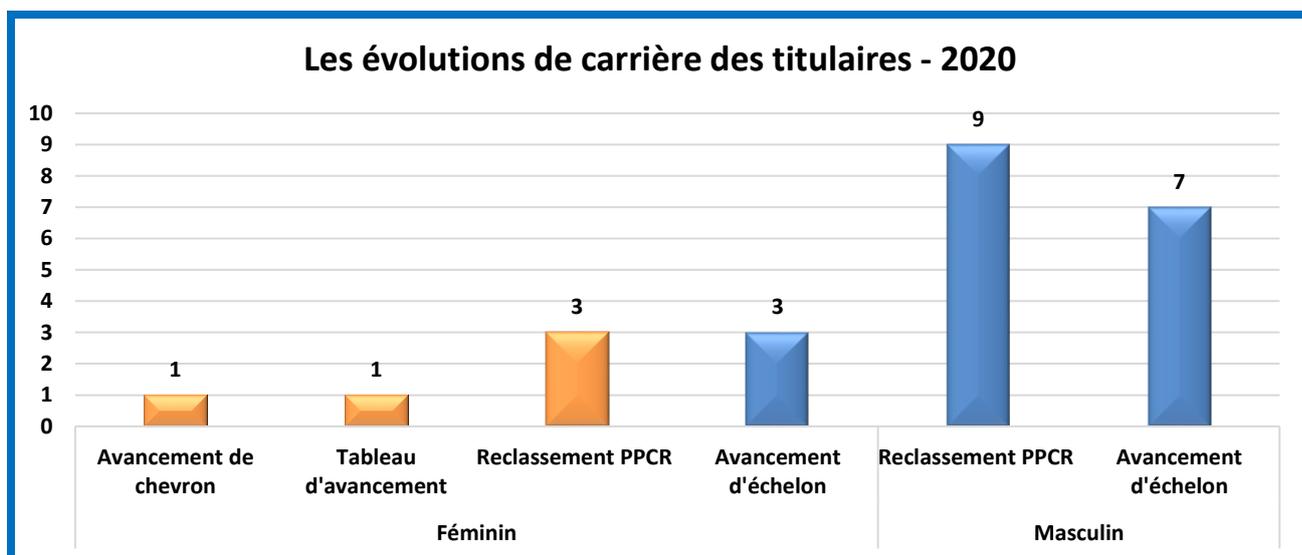


Figure 35 : Avancements par motif en nombre d'agents fonctionnaires durant l'année 2020

En 2020, **33,80%** des agents fonctionnaires (24 agents sur 71 agents fonctionnaires au 31.12.20) ont bénéficié d'une évolution de carrière (avancement de grade et/ou avancement d'échelon ou chevron, classement suite à concours):

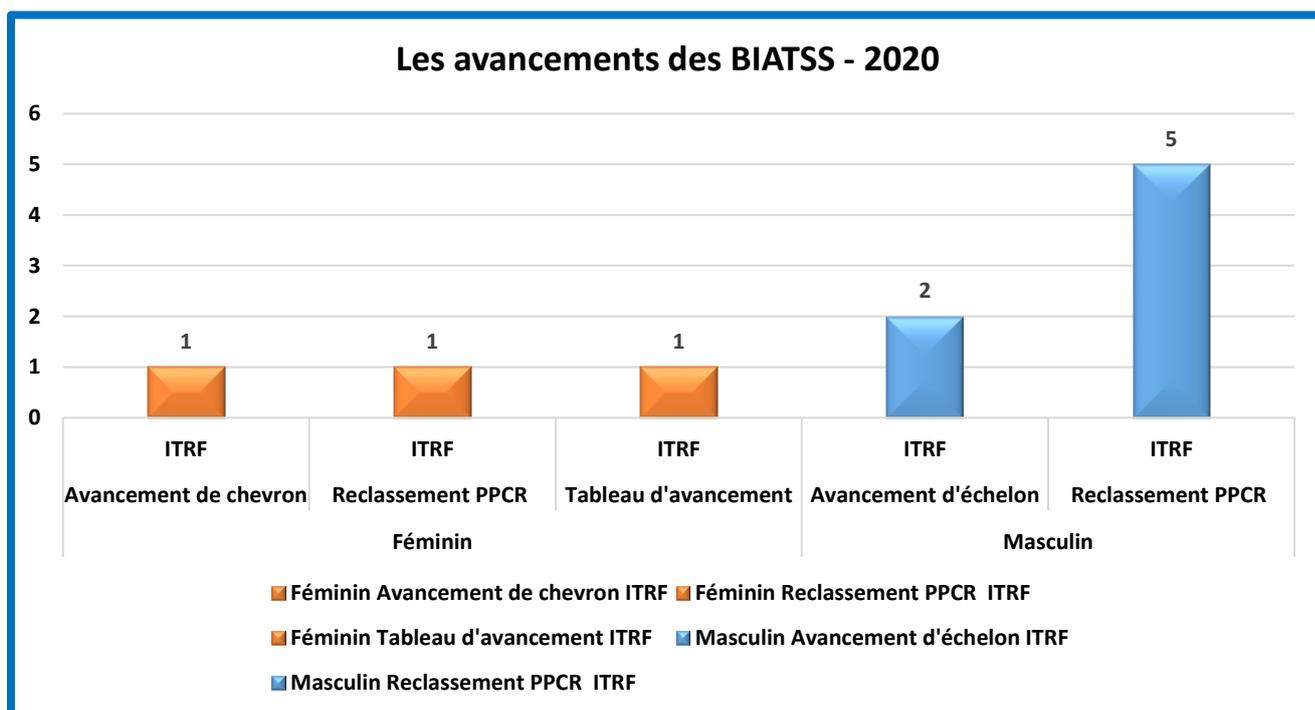
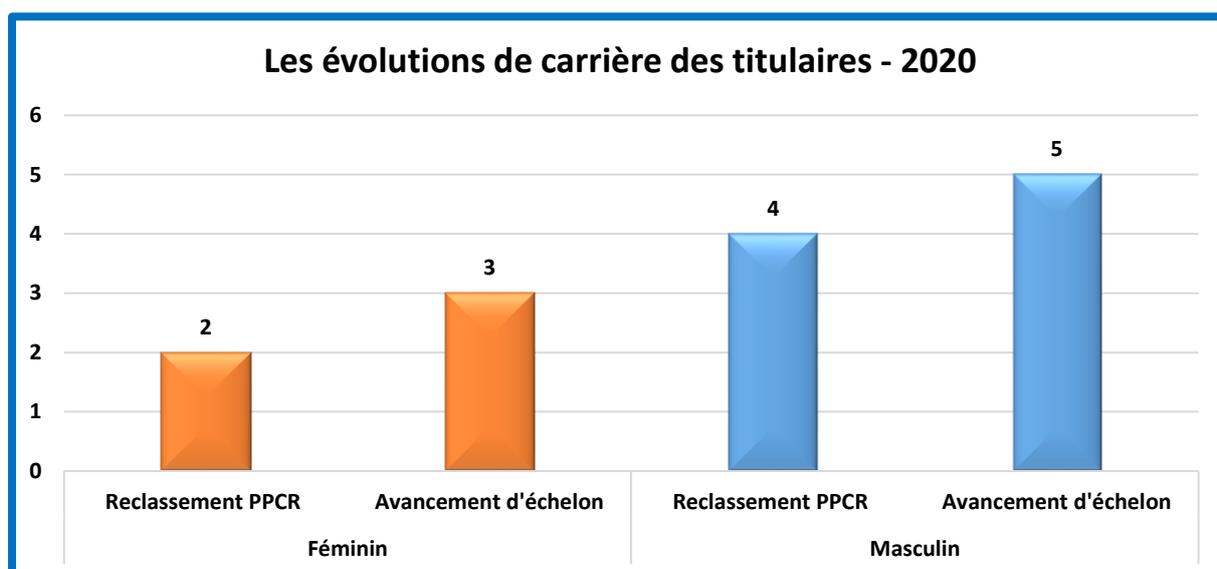


Figure 36 : Evolution de carrière des BIATSS sur l'année 2020

Figure 37 : Evolution de carrière des enseignants-chercheurs / enseignants sur l'année 2020



## 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 2020 : 0

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

Tableau 21 : Avancement de corps chez les personnels ATSS et ITRF

## 2.1. LES AVANCEMENTS DE GRADE

Au cours de sa carrière, un fonctionnaire BIATSS ou enseignant peut changer de grade en présentant un dossier d'avancement (on parle alors de tableau d'avancement pour les BIATSS), en se présentant à un concours (externe ou interne) ou à un examen professionnel.

➤ **Personnels ATSS et ITRF promus en 2020 :**

<b>Tableau d'avancement des personnels ATSS et ITRF</b>				
	Nombre promouvables	Nombre de dossiers déposés	Nombre de promus	% promus / promouvables
<b>ADJAENES P1</b>	1	1	0	0%
<b>ADJAENES P2</b>	0	1	0	0%
<b>SAENES CS</b>	2	0	0	0%
<b>ATRF P 1C</b>	3	0	0	0%
<b>TCH EX</b>	2	1	0	100%
<b>IGE HC</b>	1	1	0	100%
<b>IGR HC</b>	1	1	0	100%
<b>IGR HC ECH SP</b>	1	1	1	100%

Tableau 23 : Avancement de grade chez les personnels ATSS et ITRF

➤ **Personnels enseignants-chercheurs et enseignants promus en 2020 :**

<b>Tableau d'avancement des personnels enseignants-chercheurs et enseignants</b>				
	Nombre de promouvables	Nombre de dossiers déposés	Nombre de promus	% promus / promouvables
<b>PU 1ère classe</b>	6	0	0	0%
<b>PU classe exceptionnelle</b>	3	2	0	0%
<b>MCF hors classe</b>	8	2	0	0%
<b>PRAG CE</b>	0	0	0	0%
<b>PRAG hors classe</b>	2	0	0	0%
<b>Prof ENSAM hors classe</b>	0	0	0	0%

Tableau 22 : Avancement de grade chez les personnels enseignants-chercheurs et enseignants

# Les concours et titularisations

## 3.1. LES CONCOURS

En 2020, **3 postes** ont été ouverts aux concours (contre 4 en 2020) :

✚ 3 postes chez les enseignants-chercheurs ;

50% des postes ouverts aux concours (soit 3 postes) ont été pourvus par des agents de Supméca (endo-recrutements).

### ➤ Personnels enseignants-chercheurs : 2 POSTES MCF

2019 - MCF - 1 poste ouvert			
Candidats			
	Agents inscrits	Agents présents	Lauréat Agents
Hommes	12	3	1
Femmes	9	3	-
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>1</b>
Jury			
Hommes	7		
Femmes	3		
<b>Total</b>	<b>10</b>		

2019 - MCF - 1 poste ouvert			
Candidats			
	Agents inscrits	Agents présents	Lauréat Agents
Hommes	22	2	1
Femmes	7	1	-
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
Jury			
Hommes	7		
Femmes	3		
<b>Total</b>	<b>10</b>		

2020 PU - 1 poste ouvert			
Candidats			
	Agents inscrits	Agents présents	Lauréat Agents
Hommes	8	3	1
Femmes	-	-	-
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
Jury			
Hommes	7		
Femmes	3		
<b>Total</b>	<b>10</b>		

Tableaux 24/25/26: Accession aux postes mis au concours par corps pour les enseignants-chercheurs, enseignants

### 3.2. LES TITULARISATIONS

	H	F	Total
MCF	2	-	2
TECH	-	-	-
IGE	-	-	-
<b>TOTAL TITULARISATIONS</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>

Tableau 27 : Titularisations BIATSS et enseignants, enseignants-chercheurs en 2020

La totalité des agents ayant réussi un concours en 2019 et étant stagiaires durant cette même année, ont été titularisés en 2020.

# La durée d'activité à Supméca

La durée d'activité à Supméca s'observe au 31/12/2020. Sont comptabilisés tous les agents en poste au 31/12/2020 (hors apprentis), soit 103 agents.

Étiquettes de lignes	- 1 an	1 an à 3 ans	+ 3 ans à 10 ans	+ 10 ans	EFFECTIF
ATSS		6,25%	6,06%	4,88%	5
Enseignants	33,33%	37,50%	45,45%	58,54%	48
ITARF	69,23%	50,00%	48,48%	34,15%	47
Doctorant contractuel		6,25%			1
Post-Doc	8%				1
Contrat recherche				2,44%	1
<b>Total général</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>33</b>	<b>41</b>	<b>103,00</b>

Tableau 28 : pourcentage de la durée d'activité à Supméca des personnels présents au 31/12/2020 (en personnes physiques)

HOMMES	FEMMES	TOTAL	DUREE
8	5	13	- 1 an
6	10	16	1 an à 3 ans
23	10	33	+ 3 ans à 10 ans
29	12	41	+ 10 ans
66	37	<b>103</b>	<b>TOTAL</b>
<b>103</b>			<b>TOTAL</b>

Tableau 29 : nombre d'agents et la durée d'activité à Supméca des personnels présents au 31/12/2020 (en personnes physiques)

De manière générale, les hommes restent la population la plus représentée, quelle que soit la durée d'ancienneté, avec **64,07%** de l'effectif global. On constate :

- ✚ **44,95%** ont une durée d'activité de **+ 10 ans** ;
- ✚ **33,84%** ont une durée d'activité de **+ 3 ans** ;
- ✚ **9,09%** ont une durée d'activité de **1 an à 3 ans** ;
- ✚ **12,12%** ont une durée d'activité **- 1 an**.

Sur **12,33%** de l'effectif global, la durée d'activité pour les femmes est représentée de la manière suivante :

- + 32,43% ont une durée d'activité de + 10 ans ;
- + 27,02% ont une durée d'activité de + 3 ans ;
- + 27,02% ont une durée d'activité de 1 an à 3 ans ;
- + 13,53% ont une durée d'activité – 1 an.

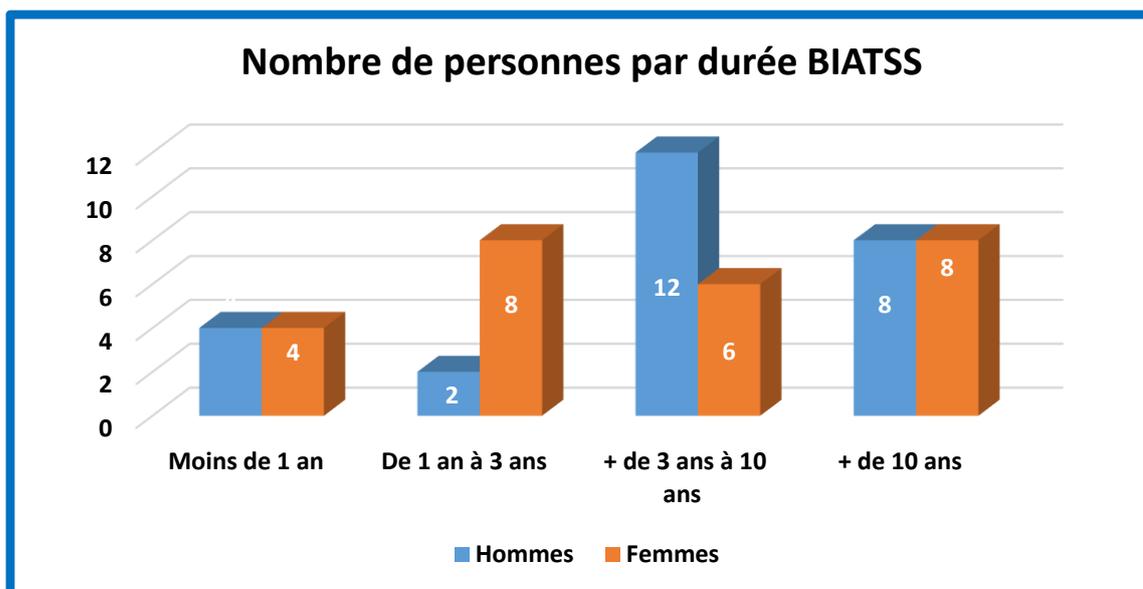


Figure 38 : Répartition de la durée d'activité à Supméca des BIATSS en 2020

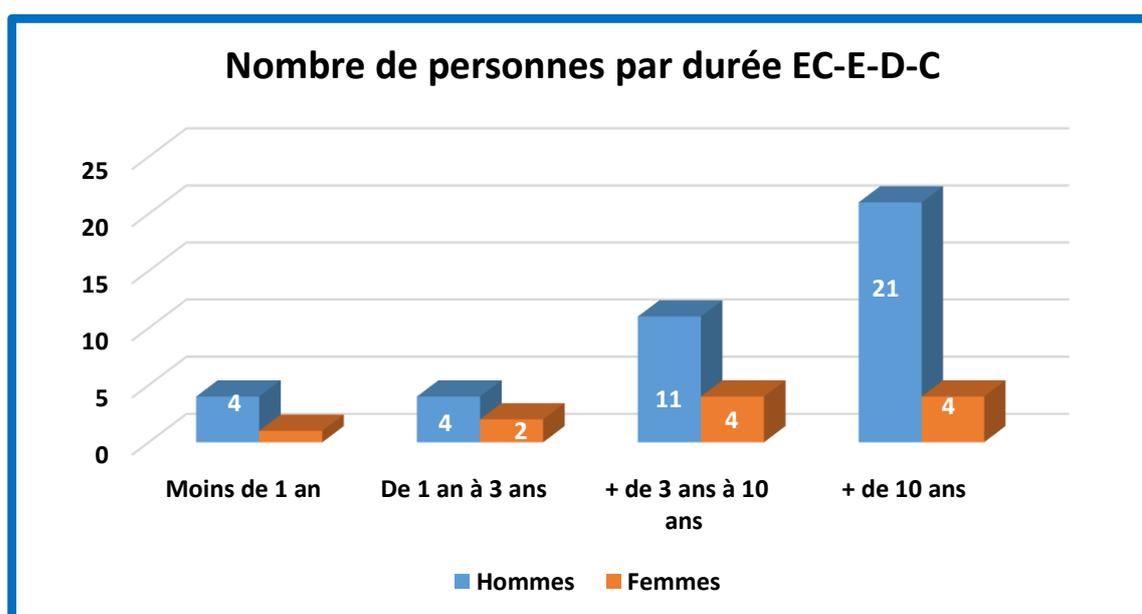


Figure 39 : Répartition de la durée d'activité à Supméca des enseignants-chercheurs / enseignants en 2020

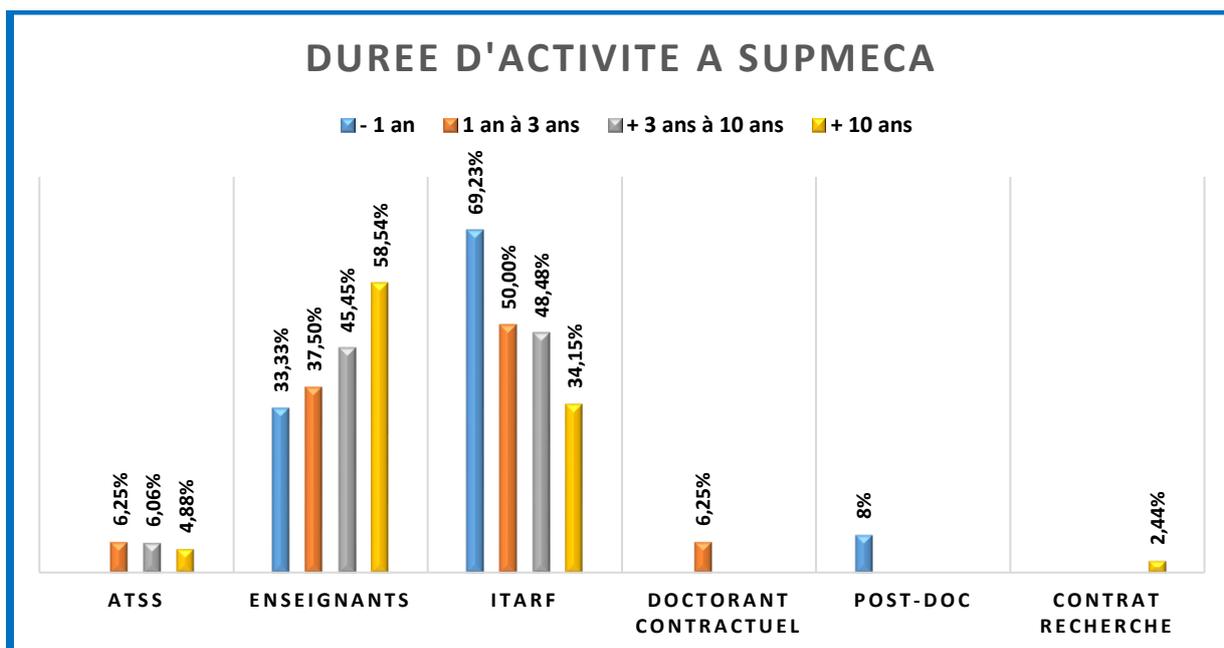


Figure 40 : Répartition de la durée d'activité à Supméca des personnels suivant leur filière

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

Les enseignants, enseignant-chercheurs ont des durées d'activité longues (**58,54%** des personnels enseignants, enseignant-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 (**69,23%** des BIATSS et assimilés travaillent à Supméca depuis plus de 10 ans).

# LES REMUNERATIONS

## LA MASSE SALARIALE

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

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

Etablissement non RCE, Isae-Supméca bénéficie de deux masses salariales distinctes : une masse salariale Etat (allouée par l'Etat pour la rémunération des postes 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 2020 (Etat + ressources propres)**  
**8 118 880.31€**

		2018	2019	2020	Variation
					2019-2020 <small>(arrondi à 2 chiffres après la virgule)</small>
ETAT	EC - Chercheur	3 934 392,42	4 095 691,56	4 171 899,95	+1,86%
	BIATSS	2 555 161,63	2 424 026,50	2 435 592,36	+0.48%
Total Etat		6 489 554,05	6 519 718,06	6 607 492,31	+1.35%
RESSOURCES PROPRES		1 599 768,00	1 525 312,18	1 511 388,00	- 0.91%
Total Etat + RP		<b>8 089 322,05</b>	<b>8 045 030,24</b>	<b>8 118 880,31</b>	<b>+0.92%</b>

Tableau 30: Tableau de répartition des dépenses budget Etat / budget ressources propres entre 2018 et 2020

Le total de la masse salariale a augmenté de 0.92% entre 2019 et 2020 malgré une légère baisse de la masse salariale ressources propres à mettre en relation avec la baisse des emplois (voir chapitre 1).

La masse salariale ETAT a augmenté en raison du GVT (nombreux changement d'échelons en 2020) et de l'augmentation salariale des personnels contractuels au 01/01/2020.

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

**Total masse salariale Etat : 6 607 492.31 €**

- ❖ Enseignants-chercheurs, enseignants (titulaires et contractuels) : 4 171 899,95€
- ❖ BIATSS (titulaires et contractuels) : 2 435 592,36€

Types de dépenses	EC / E			BIATSS		
	Femmes	Hommes	part des types de dépenses sur masse salariale totale	Femmes	Hommes	part des types de dépenses sur masse salariale totale
	Montant	Montant		Montant	Montant	
Rémunérations brutes	399 181,80 €	1 709 740,05 €	31,92%	701 243,82 €	595 798,52 €	19,63%
Indemnités et primes (IR/SFT/primes statutaires et annuelles)	26 430,66 €	119 101,57 €	2,20%	117 576,15 €	108 560,56 €	3,42%
Cotisations patronales	338 275,77 €	1 557 577,90 €	28,69%	448 055,36 €	455 088,03 €	13,67%
Aide au retour à l'Emploi (ARE)		21 592,2	0,33%		9 269,92	0,14%
<b>TOTAL</b>	<b>763 888,23 €</b>	<b>3 408 011,72 €</b>	<b>63,14%</b>	<b>1 266 875,33 €</b>	<b>1 168 717,03 €</b>	<b>36,86%</b>

Types de dépenses	2018	2019	2020	Variation
				2019-2020
				(arrondi à 2 chiffres après la virgule)
Rémunérations brutes	3 308 455 €	3 334 816 €	3 405 964 €	2,13%
Indemnités et primes	442 749 €	440 747 €	371 669 €	-15,67%
Cotisations patronales	2 713 977 €	2 744 155 €	2 798 997 €	2,00%
ARE	24 374 €	0 €	30 862 €	
<b>TOTAL</b>	<b>6 489 554 €</b>	<b>6 519 718 €</b>	<b>6 607 492 €</b>	<b>0,46%</b>

On note une augmentation entre 2019 et 2020 des rémunérations brutes en raison d'une politique de revalorisation des personnels contractuels au 01/01/2020 et de l'effet habituel du GVT (glissement vieillesse technicité). Toutefois la dépense relative aux indemnités et primes est en baisse suite au départ (retraite détachement) de titulaires en 2019 remplacés pour la plupart par des personnels contractuels qui n'émargent pas aux primes mensuelles versées sur budget ETAT.

Des ARE ont été versés en 2020 sur budget ETAT à un personnel BIATSS contractuel et un personnel enseignant chercheur contractuel.

## 2. La masse salariale sur le budget ressources propres

**Total masse salariale Ressources propres : 1 511 388.00 €**

Types de dépenses	EC / E / C / D		BIATSS / Apprentis	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Rémunérations brutes ( <i>personnel contractuel</i> )	36 418,25	160 007,71	69 542,96	97 311,27
heures complémentaires et vacations (personnels de Supméca)	51 084,89	154 174,15	6 687,71	6 340,92
Vacations (personnels extérieurs)	54 836,45	99 586,30	0	0
Formation continue des personnels	0	0	0	0
Indemnités et primes	16 630,41	244 736,74	120 723,89	72 077,63
Cotisations patronales	39 466,45	128 343,36	51 383,76	46 647,07
<b>SOUS TOTAL PAR SEXE</b>	<b>198 436,45</b>	<b>786 848,26</b>	<b>248 338,32</b>	<b>222 376,89</b>
<b>TOTAL</b>	<b>985 284,71</b>		<b>470 715,21</b>	
Autres dépenses ( <i>médecine de prévention, restauration personnels et étudiants</i> )	55 388,08			
<b>TOTAL MASSE SALARIALE RP</b>	<b>1 511 388,00</b>			

Tableau 31 : Tableau de répartition des dépenses en masse salariale sur les ressources propres en 2020

Types de dépenses	2018	2019	2020	Variation
				2019-2020
				(arrondi à 2 chiffres après la virgule)
Rémunérations brutes ( <i>personnel contractuel</i> )	539 501 €	442 407 €	363 280 €	-17,89%
Heures complémentaires et vacations (personnels de Supméca)	207 497 €	229 602 €	218 288 €	-4,93%
Vacations (personnels extérieurs)	179 032 €	146 120 €	154 423 €	5,68%
Indemnités et primes	297 911 €	360 869 €	454 169 €	25,85%
Formation continue des personnels	3 602 €	2 239 €	0 €	-100,00%
Cotisations patronales	315 416 €	266 105 €	265 841 €	-0,10%
Autres dépenses (médecine de prévention, restauration personnels et étudiants)	56 807 €	77 969 €	55 388 €	-28,96%
<b>TOTAL</b>	<b>1 599 768 €</b>	<b>1 525 312 €</b>	<b>1 511 388 €</b>	<b>-0,91%</b>

Tableau 32 : Tableau sur l'évolution de la masse salariale ressources propres par type de dépenses (données arrondies) entre 2018 et 2020

La masse salariale Ressources propres est en légère baisse de 0,91% en 2020 par rapport à 2019.

Dans le détail, on constate :

- Une baisse des rémunérations brutes (salaires) en raison notamment de bascule de personnels contractuels sur des postes vacants budget état et de difficultés de recrutement d'emploi ressources propres (chargé de missions ingénierie pédagogique et doctorants contractuels)
- Une baisse du nombre d'heures complémentaires payées aux enseignants et BIATSS de d'ISAE Supméca et une augmentation du nombre d'heures d'enseignement payées aux enseignants vacataires.
- Une augmentation des indemnités et prime en raison d'une augmentation des primes sur ressources propres pour compenser la baisse du reliquat pouvant être utilisé pour l'attribution des primes de fin d'année (CIA) sur budget ETAT.
- Aucune heure payée au titre de la formation continue (formation en anglais qui n'a pas pu être montée en raison de la crise sanitaire) et une baisse des autres dépenses de personnels (baisse de la restauration pour les étudiants et personnels en raison de la fermeture du restaurant)
- Une légère baisse des charges salariales

### 3. Moyenne des salaires des agents permanents par INM

Indice net de rémunération (INM)	Femme		Homme		Total Moyenne rémunération brute	Total Moyenne rémunération nette	Nombre d'agents par tranche
	Moyenne rémunération brute	Moyenne rémunération nette	Moyenne rémunération brute	Moyenne rémunération nette			
340-400	1 937,49	1 557,87	2 241,55	1 722,11	2 043,06	1 614,89	11
401-450	2 388,69	1 825,88	2 432,10	1 970,32	2 413,09	1 907,07	17
451-500	3 149,51	2 341,31	2 674,23	2 172,40	2 815,33	2 222,55	11
501-550	3 094,85	2 464,92	2 770,71	2 230,62	2 837,01	2 278,54	14
551-600	2 809,07	2 230,42	3 206,93	2 541,97	3 109,78	2 465,89	10
601-650	3 317,82	2 621,58	3 321,25	2 691,88	3 319,09	2 647,64	14
651-700	3 856,48	3 121,18	4 101,28	3 343,74	4 021,51	3 271,22	10
701-750	3 917,85	3 164,39	3 921,85	3 120,46	3 919,53	3 145,90	12
751-800	5 855,82	4 694,86	3 940,85	3 169,81	4 482,46	3 601,14	12
801-850	4 944,06	4 050,03	4 216,51	3 390,32	4 398,40	3 555,25	8
951-1000	2 171,52	1 763,31	4 386,07	3 365,22	2 698,79	2 144,71	4
1000-1200	5 598,50	4 519,06	6 201,00	4 198,72	5 844,98	4 388,01	2
HORS ECHELLE A1			5 122,86	4 163,31	5 122,86	4 163,31	1
HORS ECHELLE A2			5 991,93	4 804,77	5 991,93	4 804,77	2
HORS ECHELLE A3			4 993,80	4 009,25	4 993,80	4 009,25	4
HORS ECHELLE B2			5 859,20	4 707,90	5 859,20	4 707,90	2
HORS ECHELLE B3			5 957,31	4 750,82	5 957,31	4 750,82	3
HORS ECHELLE C1			5 628,94	4 337,08	5 628,94	4 337,08	1
HORS ECHELLE C2			5 954,88	4 747,51	5 954,88	4 747,51	2
HORS ECHELLE C3			4 913,52	4 083,18	4 913,52	4 083,18	2
HORS ECHELLE D3			8 807,44	6 619,09	8 807,44	6 619,09	3
HORS ECHELLE E2			6 560,91	5 176,94	6 560,91	5 176,94	1
Apprenti	1 345,09	1 345,09	1 051,98	1 051,98	1 198,54	1 198,54	3
ARE			2 204,44	1 938,57	2 204,44	1 938,57	2
<b>Total général</b>	<b>3 252,86</b>	<b>2 595,15</b>	<b>3 890,85</b>	<b>3 101,40</b>	<b>3 663,45</b>	<b>2 920,95</b>	<b>151</b>

Tableau 33 : Moyenne des rémunérations (salaires + primes + HC ETAT et ressources propres) par sexe et Indice nouveau majoré

Indice net de rémunération (INM)	BIATSS / Apprenti				EC/E/ D / CR			
	Femme		Homme		Femme		Homme	
	Moyenne rémunération brute	Moyenne rémunération nette						
340-400	1 937,49	1 557,87	2 241,55	1 722,11				
401-450	2 388,69	1 825,88	2 481,99	2 017,53			1 955,37	1 519,26
451-500	3 139,98	2 508,60	2 499,54	1 963,04	3 170,14	1 978,87	2 873,88	2 411,67
501-550	3 094,85	2 464,92	3 080,39	2 484,00			1 919,08	1 533,83
551-600	2 808,80	2 265,57	3 062,28	2 351,55	2 809,74	2 142,55	3 356,09	2 738,34
601-650	3 500,49	2 751,44	2 990,89	2 404,06	2 868,15	2 301,94	3 439,84	2 795,21
651-700	3 945,17	3 169,76			3 809,79	3 095,60	4 101,28	3 343,74
701-750	3 846,40	3 066,69	4 149,88	3 304,10	3 965,48	3 229,53	3 824,12	3 041,76
751-800	6 278,74	5 033,98			3 910,40	3 134,91	3 940,85	3 169,81
801-850					4 944,06	4 050,03	4 216,51	3 390,32
951-1000			4 386,07	3 365,22	2 171,52	1 763,31		
1000-1200	5 598,50	4 519,06	6 201,00	4 198,72				
HORS ECHELLE A1							5 122,86	4 163,31
HORS ECHELLE A2							5 991,93	4 804,77
HORS ECHELLE A3							4 993,80	4 009,25
HORS ECHELLE B2							5 859,20	4 707,90
HORS ECHELLE B3							5 957,31	4 750,82
HORS ECHELLE C1							5 628,94	4 337,08
HORS ECHELLE C2							5 954,88	4 747,51
HORS ECHELLE C3							4 913,52	4 083,18
HORS ECHELLE D3							8 095,63	6 373,03
HORS ECHELLE E2							6 560,91	5 176,94
Apprenti	1 345,09	1 345,09	1 051,98	1 051,98				
ARE			3 089,97	3 089,97			1 962,93	1 624,55
<b>Total général</b>	<b>3 174,30</b>	<b>2 523,16</b>	<b>2 888,39</b>	<b>2 292,40</b>	<b>3 422,73</b>	<b>2 750,82</b>	<b>4 356,85</b>	<b>3 500,28</b>

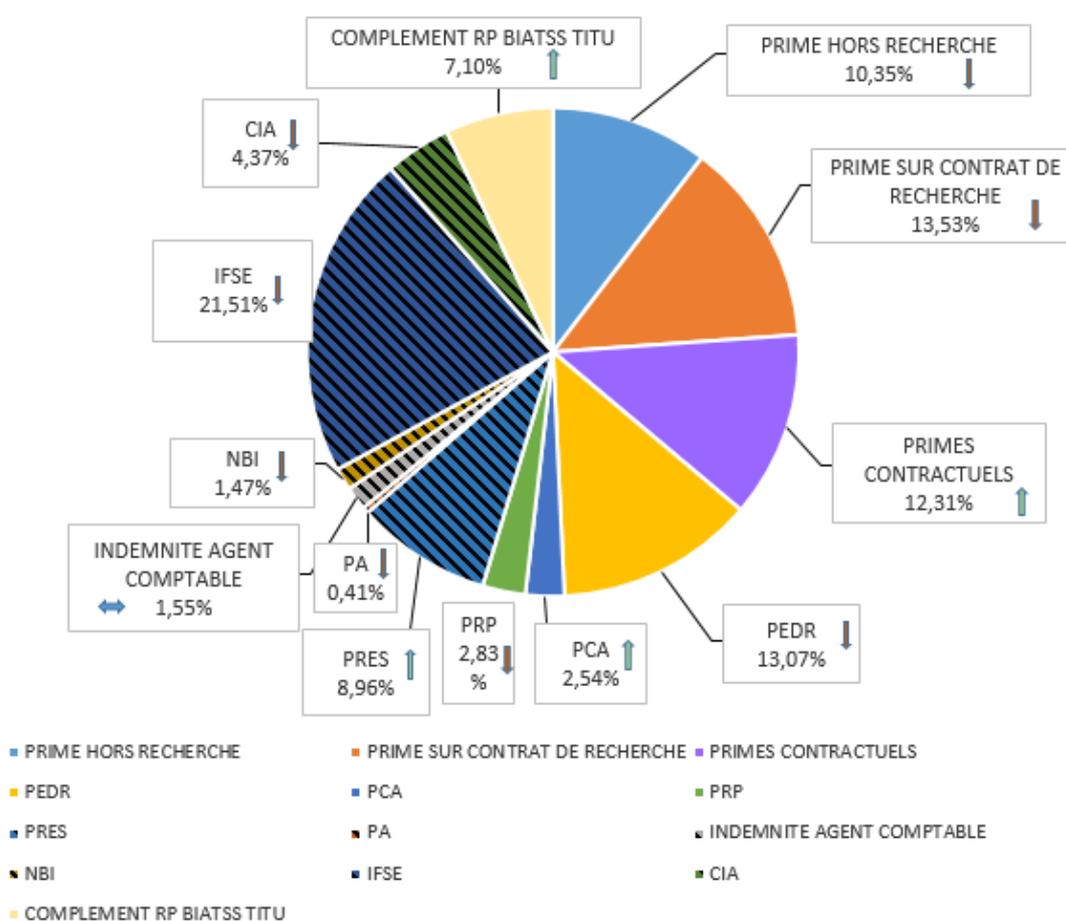
Tableau 34 : Moyenne des rémunérations (salaires + primes + HC ETAT et ressources propres) par statut (enseignant / BIATSS), sexe et Indice nouveau majoré

# LES PRIMES

## 1. La répartition des primes et indemnités

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Montant global des primes	528 463 €	545 918 €	587 862 €	563 608 €	626 811€	606 700€
Ecart (année n-1)	-3,6%	3,3%	7,7%	-4,1%	+11,2%	-3,21%

Répartition des primes en 2020



Sur fond rayé, la proportion des primes ETAT par rapport aux primes sur ressources propres (fond uni)

Les variations par rapport à 2019 sont indiquées par :

↑ augmentation ↓ baisse ↔ égal

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

	Montant global annuel brut	Nb de bénéficiaires	Montant moyen annuel
2017	93 140,86	28	3 326,45
2018	95 358,94	13	7 335,30
2019	102 886,39	21	4 899,35
2020	82 070,71	19	82 070,71

Tableau 35 : Prime sur contrat de recherche 2020

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
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
2019-2020	17 143,73	12	1 428,58

Tableau 37 : Prime de responsabilités pédagogiques (PRP) 2020

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
2019-2020	15 394,16	6	2 565,69

Tableau 36 : Prime pour charge administrative (PCA) 2020

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
2017	76 002,00	14	5 428,71
2018	80 122,00	16	5 007,62
2019	84 095,00	16	5 255,93
2020	79 320,00	16	4 957

Tableau 38 : Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) 2020

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
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
2019-2020	54 389,14	45	1 259,98

Tableau 39 : Prime de recherche et d'enseignement supérieur et prime d'enseignement supérieur (PRES/PES) 2020

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
2017	7 334,00	1	7 334,00
2018	7 422,98	1	7 422,98
2019	7 422,98	1	7 422,98
2020	2 474,32	1	7 422,98

Tableau 40 : Prime d'administration 2020

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€)

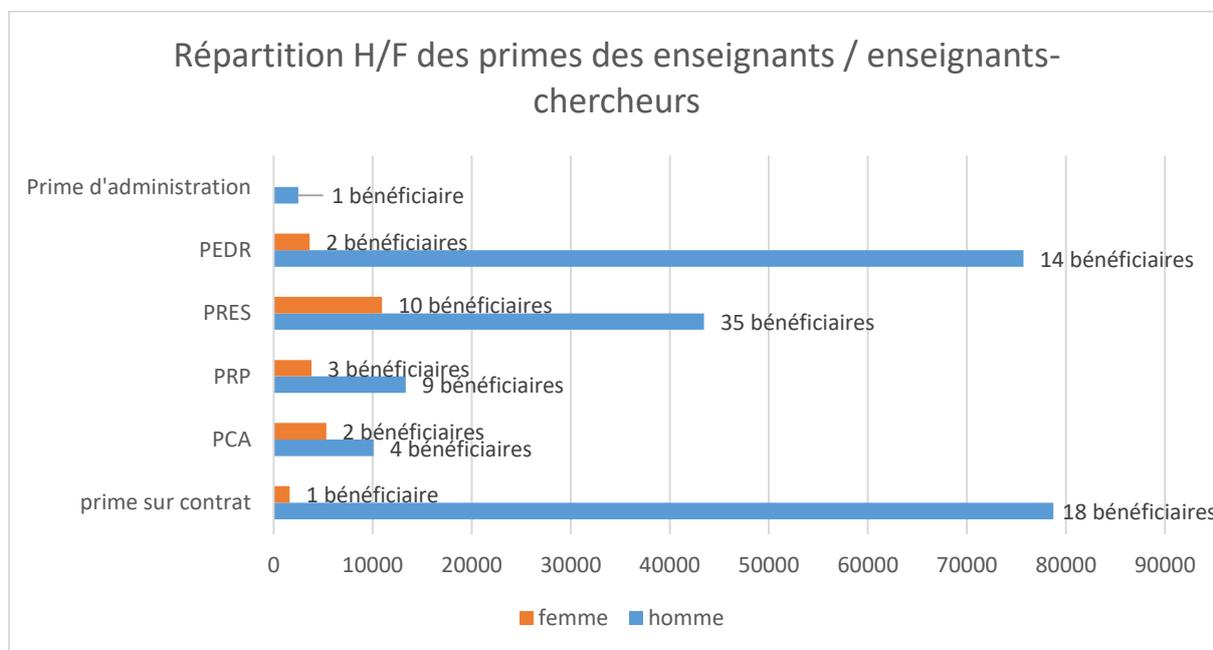


Figure 41 : Répartition des primes des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs en 2020

### 3. Les primes et indemnités des BIATSS

Catégorie	Corps	Nature de prime	nbre d'etpt en 2019	Montant moyen des primes 2020 à Supméca	Montant moyen de l'indemnitaire des ITRF de l'ESR (IFSE et CIA) en 2018*
A	IGR	IFSE / CIA / complément indemnitaire	2	13 157,96 €	10 723 €
	IGE		8	9 101 €	7 152 €
	ASI		4	4 642 €	5 625 €
B	SAENES	ressources propres	2	4 855 €	
	TECHNICIEN		2,75	4 958 €	4 669 €
C	ADJAENES		1,17	5 127 €	
	ATRF		4,6	4 332€	3 017 €

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

Tableau 41 : Répartition des primes statutaires des agents ITRF et ATSS titulaires en 2020

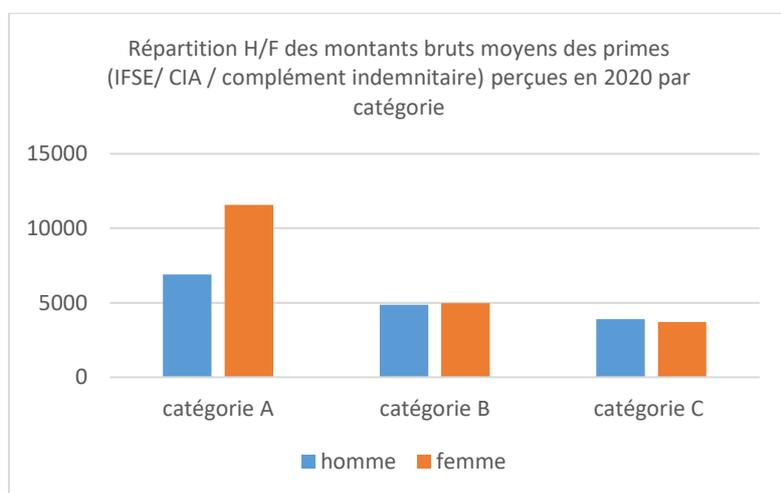


Figure 42 : Répartition H/F des primes des BIATSS Titulaires

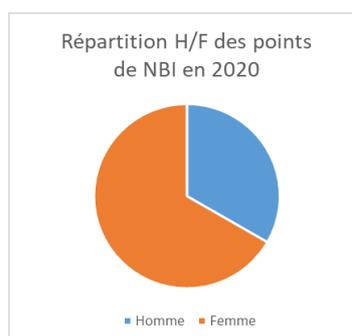
Catégorie	Montant moyen brut CIA en 2020	Montant moyen brut dotation ressources propres en 2020	Montant brut moyen total prime décembre 2020	Montant moyen du CIA perçu par les ITRF de l'ESR en 2018 *
A (15 etpt)	1 149 €	1 706 €	2 855 €	843 €
B (4,75 etpt)	644 €	1 625 €	2 269 €	480 €
C (5,77etpt)	740 €	800 €	1 540 €	385 €

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

Tableau 42 : Répartition du Complément Indemnitaire Annuel versé en 2020 par catégorie

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

Tableau 43 : Répartition de (NBI) selon les fonctions bénéficiaires en 2020



**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.

## VACATIONS ET HEURES COMPLEMENTAIRES

### 1. Les vacations et heures complémentaires rémunérées

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

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

Les vacations d'enseignement définissent les heures effectuées par les chargés d'enseignement vacataires externes (salariés du privés, agents publics d'un autre établissement, autoentrepreneurs etc...) et internes (personnels 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		2017	2018	2019	2020	Variation 2019/2020
Paris	Langues	130 003,59 €	131 022,92 €	132 105,42 €	128373,96€	
	Autres cours	343 454,64 €	345 284,31 €	319 711,81 €	293158,20€	
<b>TOTAL</b>		<b>473 458,23 €</b>	<b>456 307,23 €</b>	<b>453 836,23 €</b>	<b>421532,16€</b>	

Tableau 44 : Répartition des dépenses de vacations et heures complémentaires de l'année 2020

		Nombre d'heures TD en 2020					En 2019
		Langues	Technique	Surveillance	sous total par sexe	Total par catégorie	Total
Enseignants-chercheurs et enseignants	H	81	3 650		3 731	<b>4 932</b>	<b>4 904,24</b>
	F	110	1 091		1 201		
Vacataires internes	H		124		124	<b>237,5</b>	<b>746,55</b>
	F		113,5		113,5		
Vacataires externes	H	1 046	1 279,75	90	2 415,75	<b>3 910,5</b>	<b>4 251,75</b>
	F	1 010	258,25	226,5	1 494,75		
<b>Total</b>		<b>2 247</b>	<b>6 516,5</b>	<b>316,5</b>	<b>9 080</b>	<b>9 080</b>	<b>9 902,54</b>

Tableau 45 : Répartition des heures (en hTD) par type d'intervenants, rémunérées en 2020

# LA FORMATION

## LA FORMATION CONTINUE

### 1. Les axes prioritaires définis pour 2020

Les axes prioritaires de l'établissement se sont centrés 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 règlementaires nécessaires (habilitation électrique, sécurité incendie, prévention, membres du CHSCT, SST...)
- les formations DD-RSE en rapport avec notre engagement sociétal
- la prévention des risques psychosociaux à destination des managers
- la préparation des agents aux divers concours et examens professionnels

### 2. Quelques chiffres clés de la formation

	2017	2018	2019	2020
Taux de journées de formation par agent <i>(nombre total de journées de formation / effectif physique moyen)</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>	1,03 <i>(effectif moyen de 102)</i>
Taux de départ en formation <i>(nombre d'agents partis au moins une fois en formation / effectif physique moyen)</i>	79,80%	79,80%	55,34%	30,39%
Nombre de jours et heures de formation BIATSS	245 jours (1 714 heures)	173 jours (1 213,5heures)	239,1 jours (1 508,5heures)	102,9 jours (620,5 heures)
Nombre de jours et heures de formation Enseignant / EC et doctorants contractuels	55 jours (384,8 heures)	47 jours (329 heures)	39,5 jours (268 heures)	2,5 jours (17,5 heures)
Nombre de stagiaires BIATSS et Enseignants EC	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>	31 <i>dont 27 BIATSS, 4 EC</i>
Coût total	61 190 €	60 120 €	61 986 €	38 324 €
Taux d'exécution - coût	98,37%	96,96%	99,98%	67,15%

Tableau 46 : Quelques chiffres clés de la formation depuis 2017

En 2020, **638 heures de formation dispensées (soit l'équivalent de 105.4 jours)** pour un budget total de **38 324 euros**. Toutes les formations prévues au plan de formation 2020 n'ont pu être dispensées en raison de la crise sanitaire 2020. Il y a donc une baisse du nombre d'heures dispensées par rapport à 2019 dans tous les domaines de formation : les données relatives à l'écart avec 2019 ne constituent pas une analyse pertinente.

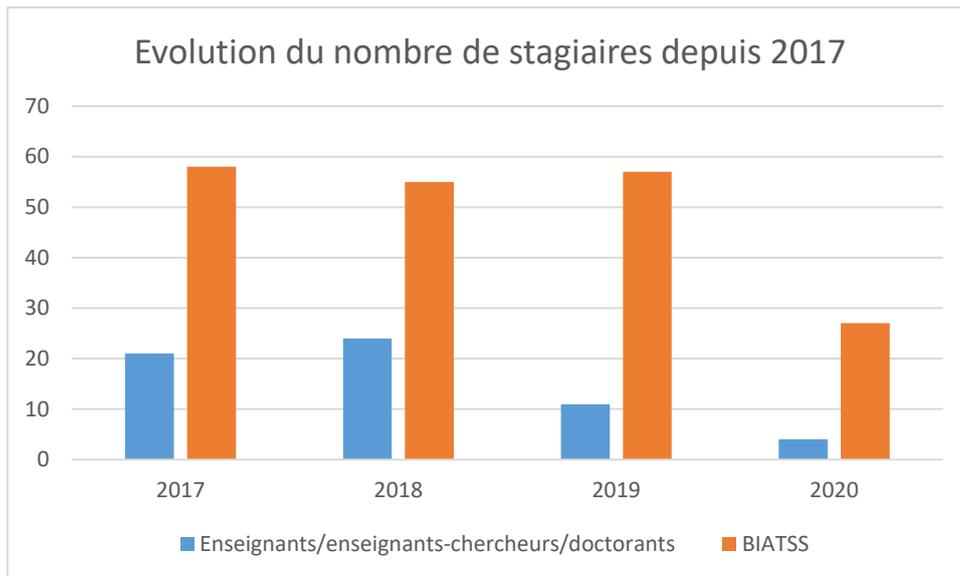


Figure 42 : Evolution du nombre de stagiaires depuis 2017

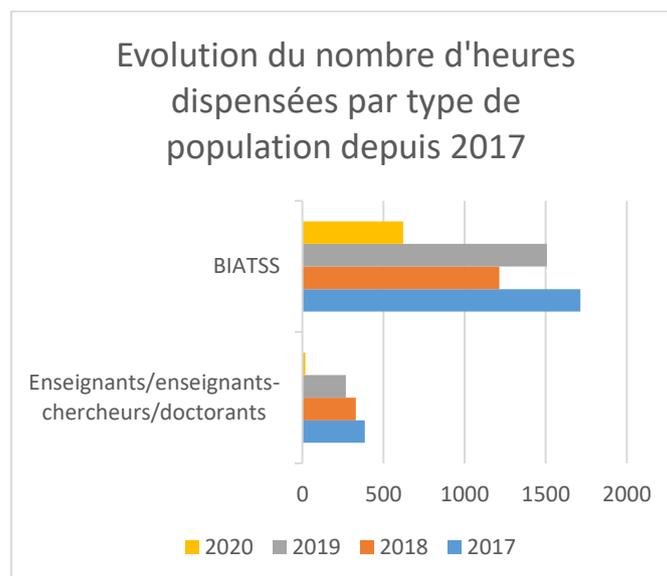


Figure 43 : Evolution du nombre d'heures depuis 2017 par type de population

### 3. Le nombre d'agents formés par catégorie, sexe et typologie



#### Les formations par domaine

Domaine de formation	Nbre de stagiaires	Nbre heures de formation	Coût des dépenses totales	%
CULTURE ENVIRONNEMENT SUP ET FONCTION PUBLIQUE				0,00%
ENVIRONNEMENT NUMERIQUE	18,00	280,00	24 399,99	63,67%
LANGUES	51,00	82,00	2 065,82	5,39%
METIERS	24,00	241,00	10 208,86	26,64%
PREPARATION CONCOURS	5,00	35,00	1 650,00	4,31%
SANTE AU TRAVAIL				0,00%
TOTAL GENERAL	98,00	638,00	38 324,67	100,00%

Tableau 47 : Répartition des heures de formations par domaine de formation, en 2020

Malgré la situation sanitaire 2020, les formations suivantes ont été maintenues :

- les formations à la prise de fonction, (formations SIFAC au service financier et à l'attention de la nouvelle gestionnaire SIFAC au sein de la direction générale).
- L'organisation de deux formations Excel sur site (niveau intermédiaire et confirmé) qui répondaient à un besoin important pour les services administratifs.

Quelques formations ont été dispensées en distanciel (165 heures sur 638 heures soit 25,9% des formations 2020).



#### Les formations par service

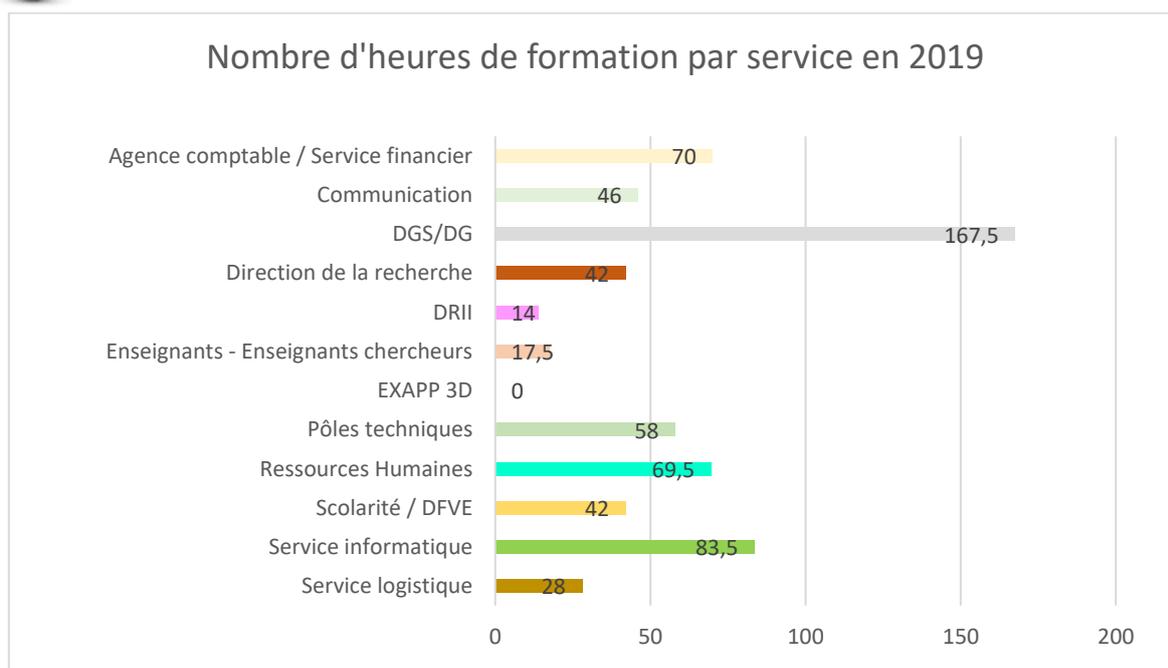


Figure 44 : Nombre d'heures de formation réalisées pour chaque service en 2020



## Les formations par sexe et catégorie

	2019			2020		
	F	H	total général	F	H	total général
<b>Personnels BIATSS</b>						
catégorie A	13	14	27	9	8	17
catégorie B	6	5	11	4	3	7
catégorie C	3	2	5	3		3
Apprenti	0	1	1			0
<b>Total BIATSS</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>44</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>27</b>
<b>Personnel Enseignants-enseignants chercheurs</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>4</b>		<b>4</b>
<b>Doctorants contractuels</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>57</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>31</b>

Tableau 48 : Nombre d'heures de formation par catégorie et type de personnel depuis 2019

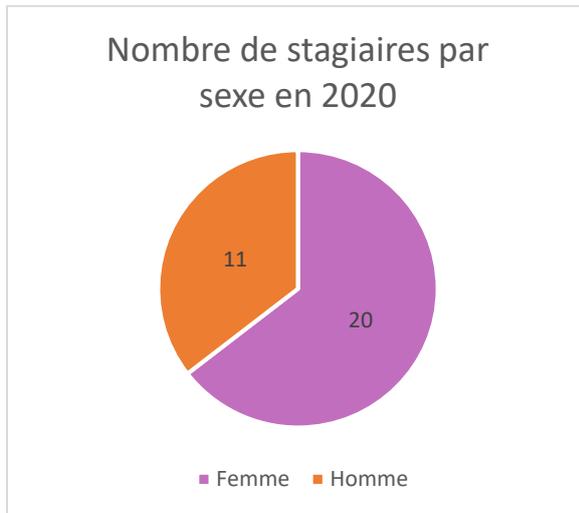


Figure 45 : Répartition du nombre d'heures de formation par sexe (sur le total des stagiaires)

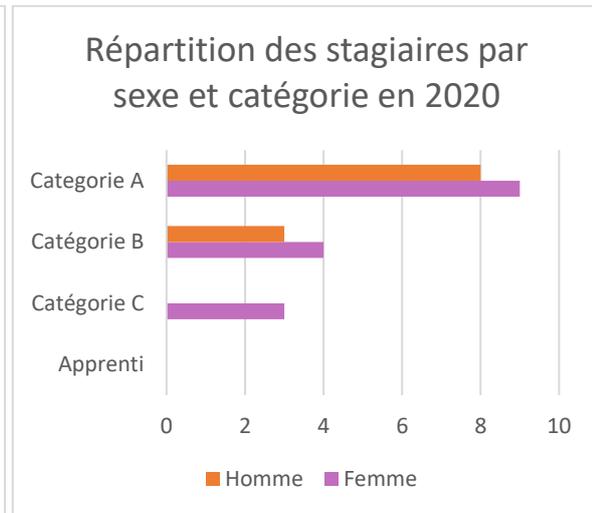


Figure 46 : Répartition du nombre d'heures par sexe et catégorie des stagiaires 2020

**TOTAL agents formés en 2020 : 31 (11 hommes et 20 femmes)**

✓ Femmes : 380.5 heures soit une moyenne de 19 heures / femme

✓ Hommes : 257.5 heures soit une moyenne de 23 heures / homme

#### 4. Les dépenses de formation

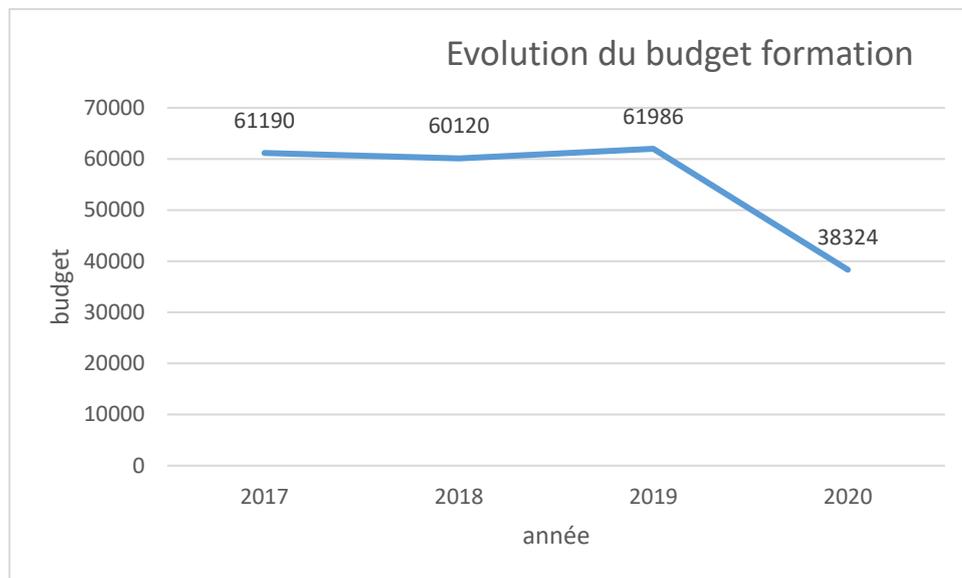


Figure 47 : Budget formation réalisé entre 2017 et 2020

Le taux d'exécution du budget alloué aux formations en 2020 est de 67.15%.

# LA SANTE ET LA SECURITE

## L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

### 1. Les agents à temps partiel

	2018			2019			2020		
	Titulaires	Contractuels	% Total	Titulaires	Contractuels	% Total (sur un effectif total de 106)	Titulaires	Contractuels	% Total (sur un effectif total de 103)
<b>20%</b>	0	-		1	-	0,94%	1	-	0,97%
<b>30%</b>	-	1	0,88%	-	1	0,94%	-	-	-
<b>42%</b>	-	-		-	-	-	-	-	-
<b>50%</b>	-	3	2,65%	-	8	7,55%	-	3	2,91%
<b>80%</b>	-	-		1	-	0,94%	1	-	0,97%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3,54%</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>10,38%</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4,85%</b>

Tableau 49 : Répartition des personnels à temps partiel selon leur quotité de travail au 31/12/2020

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					0 TP
	B	H F					
	C	H F					
Total Contractuels BIATSS		H F	0 0	0 0	0 0	0 0	0% 0%
EC/ E titulaires		H F				1	4 TP
EC / E Contractuels		H F			2 1		
Total EC / E		H F	0 0	0 0	2 1	0 1	1,94% 0,97%

#### 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 2020, la répartition hommes/femmes des agents à temps partiel/incomplet reste équilibrée (3 hommes et 2 femmes)

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

Tableau 50 : Répartition des personnels à temps partiel selon leur sexe, statut et catégorie au 31/12/2020

## 2. Les congés et absences



### 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 2020 sur 2021 : **418,5 jours** (contre 250,5 jours de reportés sur 2019)

Nombre d'agents concernés par catégorie :

- **Catégorie A : 30 agents**
- **Catégorie B : 10 agents**
- **Catégorie C : 8 agents**

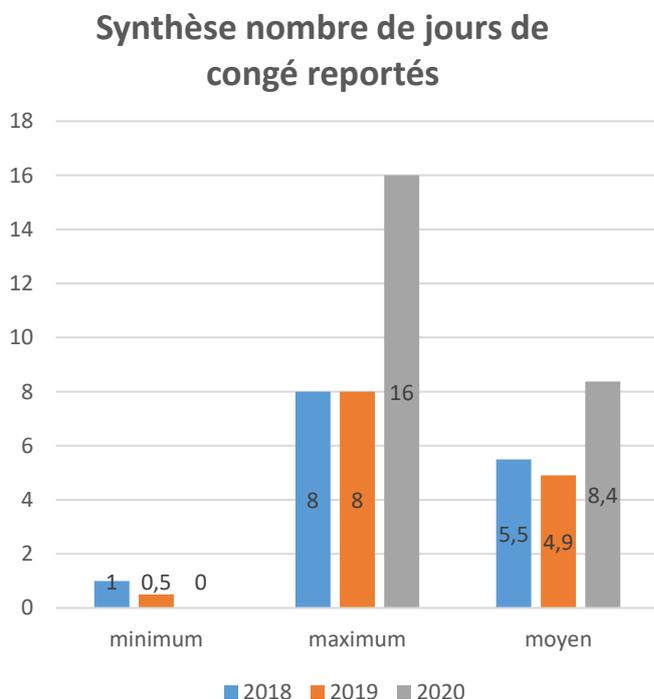


Figure 48 : Nombre de congés reportés (minimum, maximum, moyenne) de 2018 à 2020

### % PAR SEXE DES REPORTS DE CONGES 2020 SUR L'EXERCICE 2021

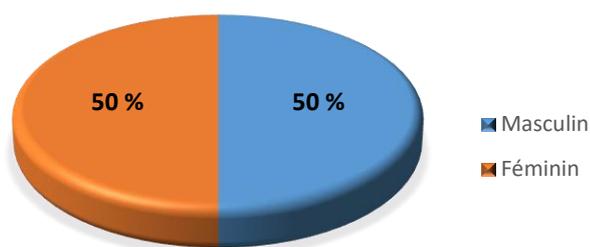


Figure 49 : Répartition Homme/Femme des reports de congés 2020 sur 2021



## Zoom sur les types d'absences pris sur l'année 2020

Nombre de jours pris par type d'absence (2020)	TITULAIRE		Total jours TITULAIR E	CONTRACTUEL		Total jours CONTRACTUEL	Total général
	F	M		F	M		
<b>Absences pour raison de santé</b>							
Accident du travail imputable au service			0			0	0
Accident du travail pour raison de trajet			0			0	0
Autorisation de droit pour examen médical obligatoire			0			0	0
Congé de Maladie Ordinaire	143	122	265	64	75	139	404
Congé longue durée	253		253			0	253
Congé de maternité			0			0	0
Congé de paternité		18	18		24	24	42
Congé pour naissance			0		6	6	6
<b>Total absences pour raison de santé</b>	<b>396</b>	<b>140</b>	<b>536</b>	<b>64</b>	<b>105</b>	<b>169</b>	<b>705</b>
<b>Congés et autorisation d'absence</b>							
Autorisation d'absence pour décès	3		3	3		3	6
Autorisation d'absence pour examens apprentissage			0			0	0
Autorisation d'absence pour fêtes religieuses			0	1		1	1
Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat syndical		7	7			0	7
Autorisation Ecole Apprenti			0	88	89	177	177
Autorisation préparation concours / épreuve			0			0	0
Congés annuels	589	920,5	1509,5	840	480,5	1320,5	2830
Congés bonifiés			0			0	0
Congés sans solde			0			0	0
Congés CET	3		3			0	3
Autorisation Spéciale d'Absence	173,5	170,5	344	33	90,5	123,5	467,5
Congés pour déménagement du domicile principal		2	2	4		4	6
Congés pour enfant malade	11		11	8	3	11	22
Congés pour événements familiaux et personnels			0	2		2	2
Jours de Grève			0			0	0
Journées du Directeur	11	17	28	16	11	27	55
Récupération de crédit d'heures	27,5	36,5	64	50,5	20,5	71	135
<b>Total Congés et autorisation d'absence</b>	<b>818</b>	<b>1153,5</b>	<b>1971,5</b>	<b>1045,5</b>	<b>694,5</b>	<b>1740</b>	<b>3711,5</b>
<b>Total général</b>	<b>1 214</b>	<b>1 293,5</b>	<b>2 507,5</b>	<b>1 109,5</b>	<b>799,5</b>	<b>1 909,0</b>	<b>4 416,5</b>
<b>Autorisation de travail en dehors de SUPMECA</b>							
Missions	56	33,5	89,5	45,5	9	54,5	144
Travail à domicile	724	1065	1789	1401	571	1972	3761
<b>Total absences liées au temps de travail</b>	<b>780</b>	<b>1098,5</b>	<b>1878,5</b>	<b>1446,5</b>	<b>580</b>	<b>2026,5</b>	<b>3905</b>

Tableau 51 : Répartition des jours de congés et autorisations d'absence pris en 2020

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

En raison de la situation sanitaire exceptionnelle en 2020 lié à la COVID 19 et du confinement strict à domicile des personnels du 17 mars au 11 mai 2020, on constate très logiquement une augmentation du nombre de jours de télétravail (3 761 jours en 2020 contre 481 en 2019) soit une moyenne de 78 jours de télétravail par agent (on ne comptabilise ici que les BIATSS, les personnels enseignants n'étant pas concernés par le dépôt de jours de télétravail dans le SIRH).

Durant cette période, des autorisations spéciales d'absence (ASA) ont été accordées aux personnels dont les fonctions sont non télétravaillables (5 agents). Des ASA ont également été accordées aux parents d'enfants dont la structure d'accueil (école crèche) était fermée pour des raisons sanitaires.



## Zoom sur les congés annuels et les récupérations d'heures

	Catégorie FP	Genre	Moyenne Congés annuels	Moyenne Récupération d'heures	Total
Titulaires	A	F	58,50	3,88	62,38
		M	59,41	2,32	61,73
	B	F	54,80	3,57	68,69
		M	57,94	1,39	59,33
	C	F	57,62	0,94	58,56
		M	56,75	4,00	60,75
Contractuels	A	F	56,81	3,12	59,93
		M	45,39	2,04	47,43
	B	F	58,74	1,91	60,66
		M	53,66	3,44	69,70
	C	F	48,24	6,43	54,67
		M	30,00	0,00	30,00
	Apprenti	F	38,15	0,00	38,15
		M	22,00	1,50	23,50
TOTAL		F	55,54	3,15	59,80
		M	52,96	2,31	56,60
		TOUS	54,25	2,73	58,21

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 2020 pour tous les personnels (fermeture de l'établissement).

Tableau 52 : les congés annuels et les récupérations d'heures en 2020

### 3. Les horaires fixes et variables

Depuis la mise en place de la badgeuse en 2013, les horaires fixes ont laissé la place aux horaires variables aménagés, permettant une souplesse par rapport aux heures d'arrivée et de départ de l'agent. Tous les agents sont désormais en horaires variables libres.

Temps de travail hebdomadaire	Genres	Nombre d'agents à horaires fixe	Nombre d'agents à horaire variable libre	Total	relatif en %
35h00	F	0	2	2	3,45
	H	0	3	3	5,17
36h30	F	0	0	0	0,00
	H	0	1	1	1,72
37h00	F	0	2	2	3,45
	H	0	0	0	0,00
37h30	F	0	3	3	5,17
	H	0	1	1	1,72
38h00	F	0	0	0	0,00
	H	0	2	2	3,45
38h30	F	0	2	2	3,45
	H	0	0	0	0,00
39h00	F	0	6	6	10,34
	H	0	2	2	3,45
39h30	F	0	0	0	0,00
	H	0	1	1	1,72
40h00	F	0	16	16	27,59
	H	0	17	17	29,31
Total		0	58	58	100
relatif en %		0%	100%	100%	

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

Tableau 53 : Temps de travail hebdomadaire au 31/12/2020 (horaires variables aménagés/horaires variables libres)

### 4. Le compte épargne temps

Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

	2018	2019	2020
Nombre d'agents ayant ouvert un CET en	1	1	0
Nombre d'agents disposant d'un CET en	8	9	8
Nombre de jours déposés en moyenne par agent sur les CET	14,4	15,05	0
Nombre total de jours déposés	21,5	20	0
Nombre de jours utilisés en 2020	0	0	3
Nombre total de jours épargnés	115,4	135,5	132,5
Nombre de jours indemnisés	0	0	0

Tableau 54 : Compte Epargne Temps (2018 à 2020)

Sur l'année 2020, 3 jours de congés au titre du CET ont été utilisés. On constate une baisse de 2 % des jours épargnés par rapport à l'année 2019 en raison notamment de la clôture d'un CET suite à départ en retraite.

## 5. Le télétravail

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

Service/Direction	Nombre d'agents		TOTAL
	Femmes	Hommes	
Communication	2	2	4
DGS-DG	6	2	8
Financier-Comptabilité	3	1	4
Pôles techniques	2	6	8
Direction de la recherche	3	1	4
Direction de la scolarité et de la vie étudiante	2	2	4
RH	3	0	3
DRII	3	3	6
Service informatique	1	6	7
Total général	25	23	48

Tableau 55 : Répartition par service des agents en télétravail en 2020

En 2020, 48 agents ont utilisé le télétravail (23 femmes et 25 hommes) et 3761 jours ont été décomptés.

Il y a eu plus d'agents en télétravail qu'en 2019 en raison de la pandémie de covid 19.

# SANTE, HYGIENE ET SECURITE

## 1. Le Comité Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail

### Composition du CHSCT

L'arrêté N° DG-AR-20.012.03 du 10/09/2020 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 général, Président du CHSCT
- la directrice Générale des Services
- la responsable des Ressources Humaines

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

TITULAIRES	SUPPLEANTS
1 Professeur certifié H	1 Ingénieure d'étude contractuelle 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 contractuelle F
1 Ingénieur d'étude H	1 Ingénieur d'étude H

⇒ **représentants des usagers :** 50% d'hommes et 50% de femmes

TITULAIRES	SUPPLEANTS
2 usagers F	2 usagers H
1 usager H	1 usager F

Par ailleurs, certains membres sont invités :

- l'inspecteur(rice) santé et sécurité au travail
- le médecin de prévention
- le conseiller de prévention
- le secrétaire du CHSCT

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 2020 fixées par le Ministère constituent des priorités nationales que chaque établissement doit adapter dans son programme annuel de prévention.**

En 2020, 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 2020 ont porté sur :

**CHSCT du 11 février 2020**

- Situation grave et urgente de RPS d'un agent contractuel ayant un impact sur l'ensemble du personnel et des usagers de SUPMECA.
- Actions correctives et préventives à l'ensemble des « souffrances et violences » lié à l'élection du Directeur Général.

**CHSCT du 7 mai 2020**

- Approbation du compte-rendu du 12/12/2019
- Approbation du compte-rendu du 11/02/2020
- Désignation du secrétaire CHSCT
- Point sur le confinement
- Organisation de la sortie progressive du confinement :
  - ➔ Phase 1 : 11 mai 2020
  - ➔ Phase 2 : début septembre 2020
- Questions diverses

**CHSCT du 10 septembre 2020**

- Approbation du compte-rendu du 11/02/2020
- Approbation du relevé de décision du 07/05/2020
- Point rentrée COVID19
- J.O 2024
- Questions diverses

**CHSCT du 5 novembre 2020**

- Fonctionnement de l'établissement en période de confinement

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

## 2. Les équipiers sécurité

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).

En 2020, aucune formation des coéquipiers de sécurités et membres de la CHSCT n'a été dispensé du fait de la pandémie de covid 19.

## 3. La médecine de prévention

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

La convention établie avec l'AMET reprend les objectifs d'une médecine de prévention au sens du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Ainsi, la médecine de prévention assure un suivi médical des agents tous les deux ans. La surveillance médicale renforcée (SMR) depuis le Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1). D'autres visites peuvent être prévues en cas de visite de reprise, ou à la demande de l'agent ou de l'établissement. Le coût annuel facturé à l'école est de **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	2018	2019	2020
Nombre de convocations reçues	62	31	18
Nombre de visites effectuées	33	22	13
Annulation agent	5	4	3
Annulation SRH	0	2	2
Visites non effectuées (surcoût pour l'établissement)	5	3	0
Annulation AMET	5	0	0

Tableau 56 : Les visites en 2020

En 2020, **13 agents** ont passé une visite médicale, soit **12,62 %** des **personnels**.

Motif de la convocation en 2020	reçues	réalisées
à la demande de l'agent	0	0
à la demande de l'employeur	1	1
à la demande du médecin	1	1
Embauche	5	5
Périodique	8	3
Reprise après arrêt de travail	3	3
Reprise après accident de service/trajet	0	0
Reprise après congé maternité	0	0
Reprise après disponibilité d'office	0	0
Recrutement concours	0	0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>13</b>

Tableau 57 : Convocation et motif en 2020

Motif de la convocation en 2020	2018	2019	2020
Aménagement de poste	0	0	1
Apte avec restrictions temporaires	1	1	0
Avis d'aptitude	32	21	11
Avis d'inaptitude	0	0	1
<b>Total des propositions</b>	<b>33</b>	<b>22</b>	<b>13</b>

1 aménagement de poste a été préconisé en 2020.

Tableau 58 : Propositions du médecin de prévention

#### 4. Les absences au travail pour raison de santé

	2018		2019		2020	
	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	-	-	-	-
Congés longue durée	-	-	-	-	1	253
Congés maladie ordinaire	24	595	15	589	17	405
Congés maternité	5	539	-	-	-	-
Congés paternité	2	20	1	11	4	42
Congé de naissance	2	5	1	3	2	6
Congé accident de service – trajet	4	41	1	36	-	-
Disponibilité pour raison de santé	0	0	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>1201</b>	<b>18</b>	<b>639</b>	<b>24</b>	<b>705</b>

Tableau 59 : Nombre de jours ouvrés d'absences au travail pour raison de santé en 2020

Le nombre de congés maladie ordinaire a baissé de 31,4 % par rapport à 2019 en raison du passage en congé longue durée d'un agent titulaire. Le nombre de congés maladie ordinaire reste élevé, cela s'explique par l'impact de la crise sanitaire de la covid.



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

En 2020, nous comptabilisons :

- **0 congé maternité**
- **4 congé paternité** de 11 jours calendaires chacun (auxquels s'ajoutent les congés de naissance de 3 jours) :
  - 1 congé paternité pour une tranche d'âge de 45 et plus
  - 2 congés paternité pour une tranche d'âge de 35 à 44 ans
  - 1 congé paternité pour une tranche d'âge de moins de 35 ans



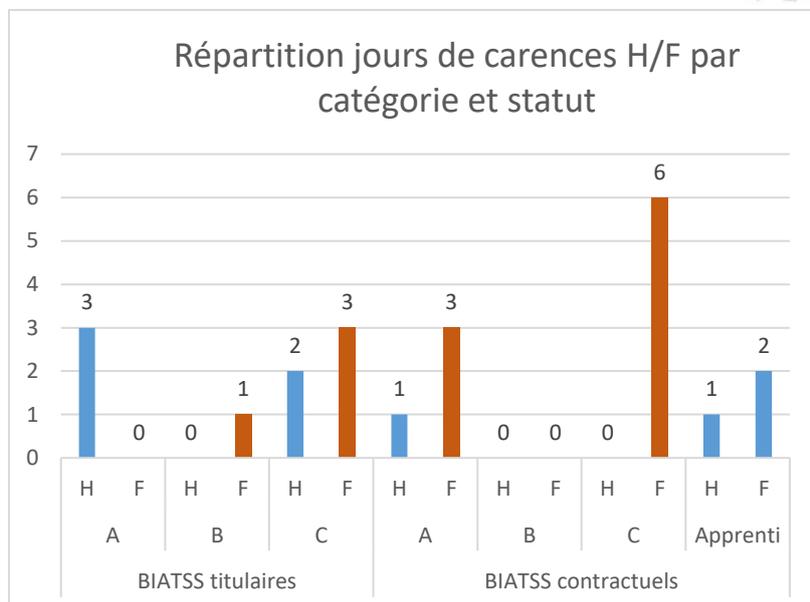
### Zoom sur les congés de maladie ordinaire (CMO)

Filière	Catégorie FP	Genre	Tranches d'âge				Total général en 2020	Total général en 2019
			- de 35 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 ans et +		
BIATSS titulaires	A	H		89	5		94	17
		F				4	4	0
	B	H					0	4
		F			4		4	0
	C	H				28	28	0
		F			74	61	135	460
Total Titulaires BIATSS		H	0	89	5	28	122	21
		F	0	0	78	65	143	460
BIATSS contractuels	A	H		57	9		66	0
		F		29			29	30
	B	H					0	0
		F					0	0
	C	H					0	0
		F	21		2		23	8
Apprenti	H	9				9	3	
	F	13				13	4	
Total Contractuels BIATSS		H	9	57	9	0	75	3
		F	34	29	2	0	65	42
EC/ E titulaires		H					0	51
		F					0	10
EC / E Contractuels		H					0	0
		F					0	2
Total EC / E		H	0	0	0	0	0	51
		F	0	0	0	0	0	12

TOTAL		405	589
-------	--	-----	-----

Tableau 60 : répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et l'âge en 2020

### Focus sur le nombre de jours de carence H/F par catégorie



Depuis la loi de Finances 2017, lorsqu'un agent public (fonctionnaire ou contractuel) est en congé maladie ordinaire, il ne bénéficie du maintien de son traitement qu'à partir du 2e jour d'arrêt de travail. Le 1er jour de congé de maladie, appelé jour de carence, n'est pas rémunéré.

Figure 50 : répartition des jours de carence H/F par catégorie et statut



### Focus sur les accidents du travail

#### Rappel réglementaire :

- ✓ Est considéré comme **accident du travail imputable au service**, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou l'occasion du travail (article L411-1 du code de la Sécurité Sociale)
- ✓ Est considéré comme **accident du travail pour raison de trajet**, l'accident survenu pendant le trajet d'aller et de retour entre :
  - ° La résidence et le lieu du travail
  - ° Le lieu du travail et le lieu de résidence habituel

**Année 2020 : 0** accident du travail imputable au service survenu en 2020

Filière	Catégorie FP	Genre	2018		2019		2020	
			Nbre de dossier en cours	Nbre de jour d'arrêt	Nbre de dossier en cours	Nbre de jour d'arrêt	Nbre de dossier en cours	Nbre de jour d'arrêt
BIATSS titulaires	A	H			1	36		
		F	1	0,5				
	C	H	1	0,5				
		F	1	39				
Total AENES		H	1	0,5	1	36	0	0
		F	2	39,5	0	0	0	0
EC/ E titulaires		H	1	1				
Total EC / E		H	1	1	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>			<b>4</b>	<b>41</b>	<b>1</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tableau 61 : Nombre de dossiers en cours et nbe de jours d'arrêts occasionnés par les AT 2018 à 2020

## 5. Les personnels en situation de handicap

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

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

### Personne concernées :

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

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

### Nombre de personnels en situation de handicap à Supméca : 2

La réglementation et la politique d'accueil ont permis de recruter un agent reconnu travailleur handicapé. Le taux reste toutefois inférieur à 6% (*obligation d'emploi des employeurs : 6% de l'effectif*) pour l'année 2020.

## 6. Les restructurations de service en 2020

En 2020, des restructurations de services ont été opérées pour répondre au projet d'établissement :

- le service gestion de la recherche a été rattaché au laboratoire Quartz ;
- le poste d'adjoint de la DGS a été créé et pourvu par la responsable des affaires générales ;
- Le service vie institutionnelle a été créé, rattaché à la DGS;
- une partie de l'accueil a été externalisée afin de redéployer les ressources humaines sur la fonction d'assistant(e) du responsable du patrimoine et logistique

# POLITIQUE SOCIALE

## LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL

La participation des agents de l'Etat à la gestion et au fonctionnement de l'administration s'exerce au sein d'organismes consultatifs. Le principe de participation signifie que les agents sont associés aux mesures qui les concernent, qu'elles soient individuelles ou collectives.

Les personnels sont représentés au sein de 4 instances :

- le Comité 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. Le comité technique

#### 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 62 : Représentants des membres du CT en 2020

#### Occurrences et ordres du jour du CT

Le Comité Technique s'est réuni trois fois en 2020, les points abordés ont été les suivants :

##### Le Comité Technique du 30 janvier 2020

- Approbation du Procès-Verbal du CT du 18 décembre 2019
- Bilan de la formation 2019
- Bilan de temps de travail et congés 2019
- Politique indemnitaire 2020
- Le congé pédagogique
- Questions diverses

##### Le Comité Technique du 11 juin 2020

- Approbation du Procès-Verbal du CT du 30 janvier 2020
- Contrat quinquennal
- Points sur les congés et le télétravail depuis le 16/03/2020

- Utilisation des technologies de l'information par les organisations syndicales
- Question diverses

### **Le Comité Technique du 1<sup>er</sup> octobre 2020**

- Approbation du Procès-Verbal du CT du 11 juin 2020
- Campagne emploi 2021
- Organigramme
- Contrat quinquennal
- Questions diverses

## **2. La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)**

Les CPE sont régies par le décret n° 99-272 du 6 avril 1999 modifié par le décret n° 2020-362 du 27 mars 2020. Pour 2020, 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 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.

<b>Représentants des membres du personnel : 40% d'hommes et 60 % de femmes</b>		
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

<b>Représentants de l'administration</b>	
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	Professeuse agrégée
Responsable du service Pôles techniques	Directrice adjointe de la recherche

Tableau 63 : Composition de la CPE en 2020

### **Occurrences et ordres du jour de la CPE**

### 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)

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

Représentants de l'administration	
Membres titulaires	Membres suppléants
Directeur	Adjointe à la DGS pour les Affaires Générales
Directrice Générale des Services	Responsable du service financier
Responsable du service Ressources Humaines	Responsable Vie Institutionnelle
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 64 : Membres de la CCP-ANT en 2020

#### Occurrences et ordres du jour

La CCP ANT s'est réunie 2 fois en 2020, les points abordés ont été les suivants :

##### CCP-ANT du 04 février 2020

- 

##### CCP ANT du 16 décembre 2020

- Règlement intérieur de la CCP-ANT
- Non renouvellement du contrat d'un agent investi d'un mandat syndical

- Questions diverses

## LES CONSEILS CENTRAUX

### 1. Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration (CA) est un organe délibérant, composé à la fois des membres du personnel, des étudiants Supméca, et de personnalités extérieures.

Un arrêté portant modification de la composition du CA de Supméca a été notifié en date du 21 septembre 2020. Il est composé de 9 membres extérieurs et :

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

Tableau 65 : Membres du CA en 2020

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

#### Occurrences et ordres du jour du CA

Le Conseil d'Administration s'est réuni 5 fois au cours de l'année 2020 :

##### Conseil d'Administration du 23 janvier 2020

- Modalités de vote relatives aux fonctions de Directeur Général de l'Institut Supérieur de Mécanique de Paris
- Election du Directeur Général de l'Institut Supérieur de Mécanique de Paris

##### Conseil d'Administration du 2 avril 2020

- Approbation du Compte rendu du CA 28.11.2019
- Compte financier 2019 SUPMECA et Rapport de gestion de l'ordonnateur
- Subvention à l'association des anciens
- Plan de continuité de l'activité (COVID19)
- Point sur les JO 2024

### **Conseil d'Administration du 25 juin 2020**

- Approbation des relevés de décision des CA du 23 janvier et du 2 avril 2020 (pour vote)
- Plan de Reprises d'Activités (pour information)
- DBR1 2020 (pour vote)
- Délégation de pouvoir au Directeur Général (pour vote)
- Jeux Olympiques / Dossier technique (pour vote)
- Règlement des études et règlement des examens (pour vote)
- Droits d'inscriptions étudiants (pour vote)
- Formation FISA-ISAE (pour vote)
- PCA-PRP 2020-2021 (pour vote)
- Nouveau Bachelor EME (pour vote)
- Questions diverses

### **Conseil d'Administration du 15 octobre 2020**

- Approbation du compte rendu de la séance précédente (25 juin 2020) (pour vote)
- Point sur la reprise (pour information)
- Point sur la rentrée universitaire 2020-2021 (pour information)
- DBR2 2020 et Lettre d'Orientation Budgétaire 2021 (pour vote)
- Point sur les Executive Master of Engineering (EME) (pour information)
- Protocole d'accord juridique SOLIDEO (pour vote)
- Campagne emploi 2021 (pour information)
- Contrat quinquennal (pour information)
- Mise à jour des statuts du groupe ISAE (pour avis)
- Point sur le changement de position de Supméca au sein du groupe ISAE (pour vote)
- Frais de scolarité des étudiants étrangers (pour vote)
- Questions diverses

### **Conseil d'Administration du 26 novembre 2020**

- Approbation du compte rendu de la séance précédente (15 Octobre 2020) (pour vote)
- DBR3 2020 et Budget Initial 2021 (pour vote)
- Campagne emploi 2021 (pour vote)
- Demande d'exonération de frais de scolarité sur critères sociaux (pour vote)
- Composition du Comité électoral consultatif (pour vote)
- Adhésion à l'espace numérique sécurisé de l'agent public (ENSAP) (pour vote)
- Logement de fonction (pour vote)
- Questions diverses et informations
  - a. Contrat quinquennal
  - b. Protocole d'accord juridique SOLIDEO
  - c. Bilan des entretiens suite au CA du 5 mars 2020

## 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 14 octobre 2020.

 Composition du CS 2020 :

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 66 : Membres du CS en 2020

### Occurrences et ordres du jour du CS

#### Conseil Scientifique du 17 septembre 2020

- Plan à 5 ans pour la recherche à Supméca dans le cadre du contrat avec le Ministère
- Accueil des professeurs invités et des doctorants en cotutelle
- Point budget recherche
- Ecoles doctorales : bilan et démarches en cours
- Postes d'EC ouverts au concours – rentrée universitaire Septembre 2021
- Questions diverses

### 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 3 fois au cours de l'année 2020 :

##### Conseil de Laboratoire du 25 février 2020 :

- Approbation du compte rendu du précédent conseil
- Départ des collègues de l'EISTI – thème Informatique – organisation des thèmes
- Statuts du laboratoire
- Site internet de Quartz
- Demande d'intégration de nouveaux membres à Quartz
- Organisation de la journée des doctorants (ma thèse en 180 secondes)
- Point d'information sur les procédures de l'ED SI Cergy
- Renouvellement du conseil de laboratoire – dates et procédures des élections
- Questions diverses

##### Conseil de Laboratoire du 15 juillet 2020 :

- Approbation du compte rendu du précédent conseil
- Point d'information sur la période de confinement
- Point d'information sur les comités de suivi des thésards inscrits en 2ème année de thèse
- Point d'information sur les projets de recherche intersites
- Site internet de Quartz
- Demandes d'affiliation de membres (EC/ Docteur) extérieurs à Quartz
- Organisation de la journée des doctorants (ma thèse en 180 secondes)
- Renouvellement du conseil de laboratoire, date et procédure d'élection
- Questions diverses

##### Conseil de Laboratoire du 12 novembre 2020 :

- Approbation du compte rendu du précédent conseil (vote)
- Améliorations institutionnelles du laboratoire (information)
- Statuts du laboratoire et Règlement Intérieur (vote)
- Le Projet Scientifique de Quartz (vote)
- Propositions de responsabilités au sein du laboratoire (vote)
  - Responsable communication
  - Responsable des relations industrielles
  - Responsable des séminaires
- Proposition de fonctionnement des conseils de laboratoire : en cas d'empêchement d'un membre élu de participer à un conseil de laboratoire, possibilité lui est donnée de se faire représenter par un des suppléants de sa liste (vote)
- Informations :
  - Comité Scientifique Stratégique
  - Journée des doctorants, ma thèse en 180 secondes
  - Projets de recherche intersites
  - Site internet de Quartz
- Questions diverses

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

### Présentation et composition du CEVU

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

Election des membres du conseil des études et de la vie universitaire (**CEVU**) du 18 février 2019 :

Un arrêté portant modification de la composition du CEVU de Supméca a été notifié en date du 21 février 2019.

#### Composition du CEVU en 2020

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 67 : Composition du CEVU en 2020

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

Le CEVU s'est réuni 3 fois au cours de l'année 2020 :

### CEVU du 4 juin 2020

- Approbation du PV du CEVU du 12 décembre 2019
- Calendrier universitaire 2020-2021
- Présentation pour avis de l'avenant au Règlement des Etudes 2019-2020
- Présentation pour avis du Règlement des Etudes 2020-2021 et du Règlement des Examens Terminaux 2020-2021
- Subventions aux associations étudiantes : présentation pour avis des arbitrages de la commission du 22 janvier 2020 et de l'avenant à ces arbitrages
- Présentation pour avis de la lettre d'intention à la CTI pour l'ouverture d'une FISA-ISAE à la rentrée 2022.
- Présentation pour avis de la demande de congé pour projet pédagogique de F. DUJARRIC
- Phase 2 du PRA
- Questions diverses

### CEVU du 24 septembre 2020

- Approbation du PV du CEVU du 4 juin 2020
- Election du Vice-Président Etudiant
- Point sur la rentrée des élèves
- Point sur la période d'intégration
- Les enquêtes de rentrée auprès des nouveaux arrivants
- Présentation de la cellule médiation culturelle et scientifique
- Présentation du plan de continuité pédagogique au regard de l'évolution sanitaire
- Information sur le projet hybridation HY@CY
- Mise en place des services prévisionnels et campagne d'emploi 2021
- Information budgétaire
- Evaluation des enseignements du deuxième semestre 2019-2020 par les élèves
- Bilan des jurys du 9 juillet
- Questions diverses

### CEVU du 3 décembre 2020

- Approbation du PV du CEVU du 24 septembre 2020
- Présentation du rapport 2020 de l'IESF sur la situation des ingénieurs Supméca
- Proposition pour avis d'un avenant au Règlement des Etudes 2020-2021
- Refonte de la formation ingénieur Supméca (point d'information)
- Continuité pédagogique et mesures sanitaires (point d'information)
- Communications sur la semaine de mobilité ISAE 2021, la campagne 2021 des subventions aux associations et sur la campagne 2021 de la reconnaissance de l'engagement étudiant
- Compte rendu du jury de diplomation du 5 novembre 2020
- Le cycle pré-ingénieur SUPMECA proposé par CYTech à la rentrée 2021 (point d'information)
- Questions diverses

## 5. Le Comité de Direction

### 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 68 : Composition du CODIR en 2020

### Occurrences et ordres du jour du CODIR

A partir de mai 2020 suite à la nomination du nouveau Directeur Général, le Codir en format équipe de direction s'est réuni tous les vendredis en 2020, sauf exception.

Il n'y a pas d'édition de compte rendu.

## 6. Le Comité de Pilotage Développement Durable et de la responsabilité Sociétale des Etablissements (COPIL DDRSE)

### Présentation et composition du COPIL

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

Catégorie	Titulaires
Personnels enseignants et enseignants chercheurs	4 membres H – 1 membre F
Personnels BIATSS	2 membres F – 3 membres H

Tableau 69 : Composition du COPIL DDRSE en 2020

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 deux fois en 2020.

#### COPIL DDRSE du 3 mars 2020

- Renouvellement de la labellisation DD&RS 2019-2020
- Rucher et carrés potagers
- PRBE sur le bilan carbone de Supméca
- PSYN (2 projets)
- Formation
- Infos-flash
- Points divers

#### COPIL DDRSE du 3 novembre 2020

- Label DD&RS
- Vélos électriques
- Partenariat envisagé avec les Ateliers de Saint-Ouen
- 2 roues
- Formation
- Chartes et référents diversité, parité et handicap
- Arbre de Noël
  - Validation de son maintien
  - Type d'événement / contenu
- Point sur carrés potagers et ruches
- Valorisation des pommes de Supméca

- Espaces verts
- Questions diverses

## ACTION SOCIALE ET VIE ETUDIANTE

### 1. La restauration

### 2. Les associations du personnel et des étudiants

Supméca compte 2 associations pour les personnels pour l'année 2020, Le Rucher et l'Association Sportive.

Supméca compte 27 associations pour l'année 2020 (une de plus qu'en 2019).

Nom	Nombre de gestionnaires
Perrok	5
BaAar	3
Bureau de la Bouffe	2
Supméc'aéro	4
Supméca Junior Entreprise (SJE)	4
Soutien Scolaire Supméca (3S)	6
Ecostudent	6
Sensum Events	5
Mécalink	3
Supméca 4L	6
Bureau des Sports (BDS)	5
Mecazik	3
Robotique	3
Loisir/LAN	2
Photo	3
Supm'égalité	3

Tableau 70 : Associations d'étudiants en 2020

### 3. Les prestations sociales

Plusieurs aides sont proposées :

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

Isae   

---

**supméca**  

---

**Institut supérieur de mécanique de Paris**  
**3 rue Fernand Hainaut 93407 Saint-Ouen Cedex**  
**tél. 01 49 45 29 00 / [www.isae-supmeca.fr](http://www.isae-supmeca.fr)**

Ministère de l'Enseignement supérieur,  
de la Recherche et de l'Innovation

---

**GROUPE**  
**ISAE** 