Supméca

Bilan social

2015

Editorial

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

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

Cet outil est aujourd'hui peu connu et peu utilisé.
A Supméca, nous en sommes à sa cinquième édition.

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

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

Bien Cordialement,

Alain RIVIÈRE
Directeur de Supméca

Introduction

Concernant le secteur public, l'élaboration d'un Bilan Social est obligatoire pour les établissements publics hospitaliers en application du décret n°88-951 du 7 Octobre 1988.

L'article L.951-1-1 du code l'éducation prévoit la présentation chaque année d'un tableau de la politique sociale de l'établissement au Comité Technique.

L'article L.712-3 du code de l'éducation modifié par l'article 47 de la loi de l'enseignement supérieur et de la recherche du 22 juillet 2013 prévoit l'approbation du bilan social par le Conseil d'Administration.

De plus, l'arrêté du 23 décembre 2013 fixe la liste des indicateurs contenus dans le Bilan Social, prévu par l'article 37 du décret n°2011-184 du 15 Février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, détermine une liste d'indicateurs devant apparaitre dans le Bilan Social.
Les données de ce Bilan Social portent sur l'année civile 2015 ou une observation au 31/12/2015.

Table des matières

EDITORIAL **1**

INTRODUCTION **2**

TABLE DES MATIERES **3**

CHAPITRE 1 : LES EMPLOIS ET EFFECTIFS **5**

GLOSSAIRE EMPLOIS ET EFFECTIFS 6

1/ Les emplois sous plafond etat et ressources propres *9*

2/ Les emplois sur budget Etat *10*

1. Emplois des Enseignants-Chercheurs et Enseignants au 31/12/2015 11
2. Emplois des BIATSS au 31/12/2015 12
3. Répartition des emplois sur budget Etat au 31/12/2015 13

3/ Les emplois sur ressources propres *14*

1/ Effectif global *15*

2/ Effectifs des personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, Doctorants contractuels *17*

3/ Effectifs des personnels BIATSS et assimilés *19*

4/ Répartition Hommes-Femmes des effectifs *24*

1. Sur l'ensemble du personnel 24
2. Personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, Doctorants contractuels 25
3. Personnels BIATSS et assimilés 27

V. Répartition géographique par domiciliation *30*

VI. Pyramide des âges *31*

1. Sur l'ensemble du personnel 31
2. Personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, Doctorants contractuels 33
3. Personnels BIATSS et assimilés 35

CHAPITRE 2 : LA MOBILITE ET LA CARRIERE **37**

GLOSSAIRE MOBILITE ET CARRIERE 38

1/ Promotions *39*

1. Tableau d'avancement de grade 39
2. Liste d'aptitude par corps 40

2/ Mouvements des personnels *40*

1. Les concours 40
2. Les arrivées 41
3. Les sorties 44
4. Turnover (rotation du personnel) 46

3/ Nombre d'années d'activité au sein de Supméca *46*

4/ Agents formés et type de formation sur l'année 2015 ..... *48*

1. Les formations collectives 49
2. Les formations par service et thématique 49
3. Les formations par service et typologie 50
4. Les formations par sexe et catégorie 51
5. Le budget 53

CHAPITRE 3 : LES REMUNERATIONS **54**

GLOSSAIRE REMUNERATIONS 55

1/ La masse salariale *58*

1. Masse salariale sur le budget de l'Etat (dotation de l'Etat) 58
2. Masse salariale sur ressources propres 59

2/ Les primes *59*

1. Répartition globale 59
2. Les primes des Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de Recherche 61
3. Les primes statutaires des BIATSS 62

3/ Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) *64*

4/ Les vacations et heures complémentaires *64*

CHAPITRE 4 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL **66**

GLOSSAIRE ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 67
1/ Temps partiel des agents *68*
2/ Congés 2015 ..... *69*
3/ Horaires fixes / Horaires variables *69*
4/ Compte Epargne Temps (CET) *70*
5/ Télétravail *70*

CHAPITRE 5 : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL **71**

GLOSSAIRE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL 72
1/ Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) *73*
Présentation 73
Composition du CHSCT 73
Réunions CHSCT 74
2/ Les Equipiers de sécurité *74*
1. Présentation et composition 74
5. Formation des équipiers de sécurités et membres de la CHSCT 75
3/ Médecin de prévention *75*
4/ Accidents de travail *76*
5/ SantÉ *77*

CHAPITRE 6 : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES **78**

1/ Le Conseil d'Administration (CA) *79*
Présentation et composition 79
Occurrences et ordres du jour 80
2/ Le Conseil Scientifique (CS) *81*
Présentation et Composition 81
Occurrences et ordres du jour 81
3/ Le Conseil des Études et de la Vie Universitaire (CEVU) *82*
Présentation et composition 82
Occurrences et ordres du jour 83
4/ La Commission Paritaire d'Établissement (CPE) *84*
Présentation et Composition 84
Occurrences et ordres du jour 85
5/ Le ComitÉ Technique (CT) *86*
Présentation et Composition 86
Occurrences et ordres du jour 87
6/ Le ComitÉ de Direction (CODIR) *88*
Présentation et Composition 88
Occurrences et ordres du jour 88
7/ Le ComitÉ de Pilotage DÉveloppement Durable et de la ResponsabilitÉ SociÉtale des Établissements (Copil DDRSE) *89*
Présentation et Composition 89
Occurrences et ordres du jour 89
8/ Le Conseil de Laboratoire *90*
Présentation et Composition 90
Occurrences et ordres du jour 90
9/ La commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCP-ANT) *92*

CHAPITRE 7 : ACTIONS SOCIALES ET VIE ETUDIANTE **93**

ACTIONS SOCIALES ET VIE ETUDIANTE 94
1/ Restauration *94*
2/ Associations étudiantes *94*
LISTE DES ABREVIATIONS 95
TABLE DES FIGURES 97
TABLE DES TABLEAUX 98

CHAPITRE 1 : LES EMPLOIS ET EFFECTIFS

Les emplois

1/ Les emplois sur budget Etat
2/ Les emplois sur ressources propres

Les effectifs

1/ Effectif global
2/ Effectifs des personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants et Contractuels de recherche
3/ Effectifs des personnels BIATSS et assimilés
4/ Répartition Hommes/Femmes
5/ Répartition géographique par domiciliation
6/ Pyramides des âges

Glossaire emplois et effectifs

Agent : Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période toute personne sous le statut de la fonction publique ou ayant un contrat de travail géré par l'établissement

Agent non titulaire ou contractuel : Agent au service de l'établissement et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (par exemple : contrat à durée déterminée ou indéterminée)

Dans la suite de ce document, le terme **fonctionnaire** désigne tous les personnels titulaires y compris les personnels fonctionnaires **stagiaires**.

Emploi : Support ouvert sur un programme du budget de l'État et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (titulaire ou agent contractuel).

Effectif : Ensemble des agents (titulaires ou contractuels) rémunérés au sein de l'établissement.

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

Catégorie : Tous les personnels de la fonction publique sont classés en 3 catégories hiérarchiques, désignées par les lettres A, B, C :

- ⇨ la catégorie A correspond aux fonctions d'études, d'encadrement, de conception et de direction,
- ⇨ la catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre de procédures,
- ⇨ la catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution.

Corps : Ensemble groupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en catégories A, B et C.

Grade : Subdivision hiérarchique du corps (classe). La hiérarchie des grades dans chaque corps ainsi que le nombre d'échelons dans chaque grade et les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixées par des statuts particuliers.

En dehors de la distinction personnels enseignants/enseignants-chercheurs et BIATSS, il convient de distinguer également la population des fonctionnaires, qu'ils soient titulaires (ou encore stagiaires), de la population des agents contractuels, aussi appelée agents non titulaires.

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

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

Service statutaire à temps complet sur l'année :
- BIATSS : 1 607 heures
- Enseignants-chercheurs (PR, MCF) : 192 HETD
- Enseignants du second degré (PRAG) et professeur ENSAM : 384 HETD
- ATER, PAST, enseignants associés à temps plein, maître de langue : 192 HETD

HETD : Heure Equivalent Travaux Dirigés
Les personnels concernés
Deux catégories de personnels sont concernées :

- Les Enseignants-Chercheurs, Enseignants et Contractuels de Recherche
- Les BIATSS (personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratif, Techniciens, de Services et de Santé)

Les Enseignants-Chercheurs, Enseignants et Contractuels de Recherche
Ils se différencient par leurs corps d'appartenance. Les **personnels contractuels** ont été **assimilés** à un corps même si de par leur statut ils ne rentrent pas dans un corps de fonctionnaires.
Ils sont ventilés en 4 filières :

- Les Enseignants-Chercheurs (codés E-C)
- Les Enseignants (codés E)
- Les Contractuels de recherche (codés C)
- Doctorants contractuels (codés D)

Au sein de chaque filière, on peut distinguer différents corps :
Les Enseignants-Chercheurs

- Professeurs d'Université (codés PU)
- Maîtres de Conférences (codés MCF)
- Les personnels associés à temps partiel (codés PAST)
- Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER)

Les Enseignants du Second Degré

- Professeurs Agrégés (codés PRAG)
- Professeurs Certifiés (codés PRCE)

Les autres Enseignants :

- Professeur ENSAM (codés ENSAM)

Les contractuels de recherche
Personnels contractuels qui concourent aux activités de recherche au LISMMA : doctorants, post-doctorants, et autres personnels de recherche.

Les contractuels de recherche sont une population d'agents qui préparent un doctorat ou sont en attente de postes de maîtres de conférence (post-doctorant) ou encore concourent à des missions de recherche sur des projets de recherche au sein du laboratoire. La grande majorité des contractuels de recherche est financée sur ressources propres.

Les BIATSS
Les postes BIATSS recouvrent les personnels techniques et les personnels administratifs.
Ils sont répartis selon deux types de population :

- Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)
- Les personnels de recherche et formation (ITRF)

Les **personnels contractuels** ont été **assimilés** à un corps même si de par leur statut ils ne rentrent pas dans un corps particulier.
Le personnel administratif (ATSS)
3 catégories :
Les catégories A

- Directeur(trice) Général(e) des Services (codé DGS)
- Agent Comptable (codé AC)
- Attaché(e) d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (codé ADAENES)

Les catégories B

- Secrétaire Administratif(ve) de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (codé SAENES)

Les catégories C

- Adjoint(e) Administratif(ve) de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (codé ADJAENES)

Le personnel Technique (ITRF)

3 catégories :

Les catégories A

- Ingénieur(e) de Recherche (codé IGR)
- Ingénieur(e) d'Etudes (codé IGE)
- Assistant(e) Ingénieur (codé ASI)

Les catégories B

- Technicien(ne) Recherche et Formation (codé TCH RF)

Les catégories C

- Adjoint(e) Technique Recherche et Formation (codé ATRF)

Emplois

On distingue pour chaque établissement :

- ⇨ d'une part, un plafond d'emplois autorisés par l'Etat défini par corps,
- ⇨ d'autre part, un ensemble d'emplois rémunérés par l'établissement et financés par les ressources propres de l'établissement.

1/ LES EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT ET RESSOURCES PROPRES

Le tableau ci-dessous récapitule l'ensemble des emplois rémunérés (sur budget Etat ou ressources propres) au sein de l'établissement au 31 décembre 2015 :

Catégories d'emplois	Nature des emplois		Emplois sous plafond Etat En ETP	Emplois financés sur ressources propres En ETP	Global 2015 En ETP
EC-E-C-D	Permanents	Titulaires	38	0	38
		CDI	1	1	2
	Non permanents	CDD	4,5	12	16,5
s/total E/C			43,5	13	56,5
BIATSS	Permanents	Titulaires	29,5	0	29,5
		CDI	1	2	3
	Non Permanents	CDD	12,8	4,4	17,2
s/total BIATSS			43,3	6,4	49,7
TOTAUX			**86,8**	**19,4**	**106,2**

Tableau 1 : Ensemble des emplois occupés en 2015

Comme l'année 2014, la répartition des emplois entre Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels et BIATSS est identique.

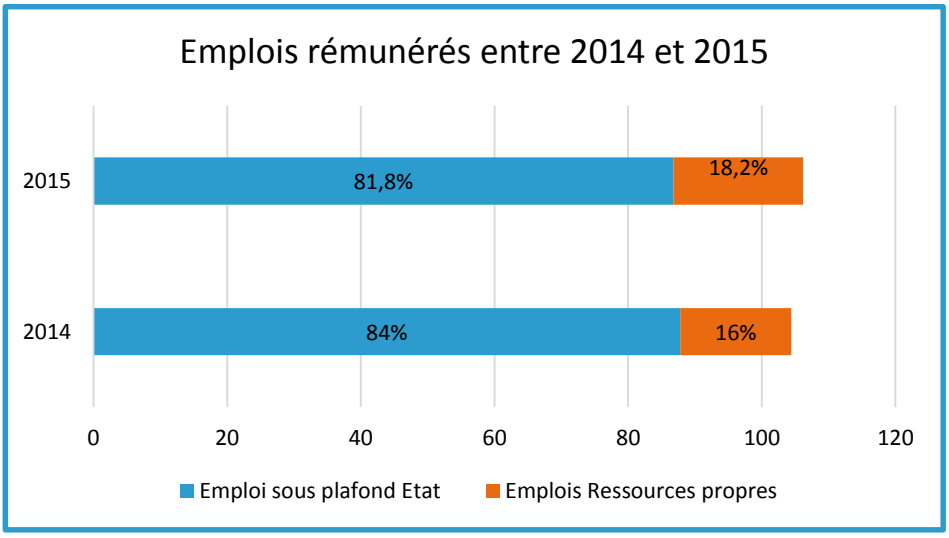


Figure 1 : Synthèse des emplois rémunérés au 31/12/2014 et 31/12/2015

2/ LES EMPLOIS SUR BUDGET ETAT

Au 31 décembre 2015, SUPMECA dispose pour son fonctionnement de **89,5 emplois**, répartis comme suit :

Emplois Enseignants-Chercheurs / Enseignants 43,5		Emplois BIATSS 46	
Dont 31,5 de statut universitaire (soit 72,5%)		Dont 8 de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ATSS (soit 17%)	
10	PU	1	AC
21	MCF	1	DGS
0,5	PAST	1	ADAENES
		2	SAENES
		3	ADJAENES
Dont 12 de statut second degré (27,5%)		Dont 38 de recherche et formation – ITRF (soit 82%)	
11	PRAG	3	IGR
1	Professeur ENSAM	15	IGE
		7	ASI
		5	TCH RF
		8	ATRF

Tableau 2 : Répartition des emplois alloués par l'Etat

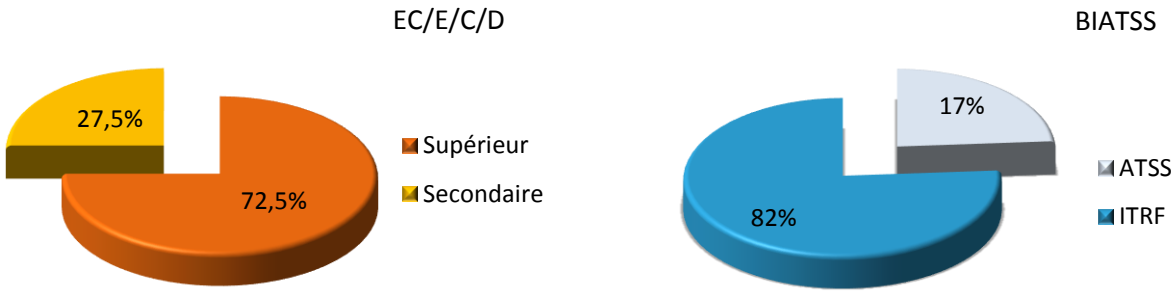


Figure 2 : Emplois des Enseignants-Chercheurs, Enseignants au 31/12/2015

Les tableaux suivants permettent de comprendre l'occupation des emplois alloués par l'Etat, qu'il s'agisse d'un agent fonctionnaire ou bien d'un agent contractuel. Il peut aussi arriver que l'emploi ne soit pas occupé temporairement (cas de fonctionnaire ayant quitté l'établissement, par exemple), c'est ce que nous appelons « poste vacant ».

1. Emplois des Enseignants-Chercheurs et Enseignants au 31/12/2015

			Occupation en personnes physiques						Occupation en ETP					
			Occupés par des titulaires			Occupés par des contractuels			Occupés par des titulaires			Occupés par des contractuels		
Filière	Corps	Nombre d'emplois ETAT	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
E/C	PU	10	9	0	9	0	2	2	9	0	9	0	1	1
	MCF	21	16	4	20	1	0	1	16	4	20	1	0	1
	PAST	0,5	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0,5	0	0,5
s/total E		31,5	25	4	29	2	2	4	25	4	29	1,5	1	2,5
Enseignants	PRAG	11	6	2	8	2	2	4	6	2	8	1,5	1,5	3
s/total E		11	6	2	8	2	2	4	6	2	8	1,5	1,5	3
Autres	Professeur ENSAM	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
s/total Professeur ENSAM		1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Total EC/E		**43,5**	32	6	**38**	4	4	**8**	32	6	**38**	3	2,5	**5,5**

Tableau 3 : Emplois des Enseignants-Chercheurs et Enseignants sous plafond Etat

Le tableau ci-dessus indique le nombre d'emplois sur budget Etat au 31 décembre 2015 pour les Enseignants-Chercheurs, et Enseignants. Dans ce tableau, une différenciation est faite entre l'occupation des emplois en personnes physiques et en ETP. L'occupation des emplois en personnes physiques correspond à l'effectif réel. L'ETP permet de comptabiliser le nombre d'agents à proportion de leur quotité de travail (temps complet ou temps partiel). Les résultats de l'occupation des emplois en ETP peuvent ainsi être inférieurs à ceux de l'occupation en personnes physiques du fait que deux personnes à mi-temps peuvent occuper un seul emploi.

Filière	Corps	Nb emplois Etat	Occupés par des titulaires (ETP)	Occupés par des contractuels (ETP)
Enseignants-Chercheurs	PU	10	9	1
	MCF	21	20	1
	PAST	0,5	0	0,5
s/total Enseignants Chercheurs		31,5	29	2,5
Enseignants	PRAG	11	8	3
s/total Enseignants		11	8	3
Autre	Professeur ENSAM	1	1	0
s/total Professeur ENSAM		1	1	0
Total des emplois EC		43,5	38	5,5

Tableau 4 : Emplois des Enseignants-Chercheurs et Enseignants sous plafond Etat (ETP) au 31/12/2015

- **Au 31 décembre 2015, la totalité des postes sous plafond Etat est occupée**

2. Emplois des BIATSS au 31/12/2015

			Occupation en personnes physiques						Occupation en ETP					
			Occupés par des titulaires			Occupés par des contractuels			Occupés par des titulaires			Occupés par des contractuels		
Filière	Corps	Nombre d'emplois ETAT	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
ATSS	AC	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	DGS	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	ADAENES	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
	SAENES	2	1	1	2	0	0	0	1	1	2	0	0	0
	ADJAENES	3	0	3	3	0	0	0	0	3	3	0	0	0
s/total ATSS		8	2	5	7	1	0	1	1	5	6	1	1	2
ITRF	IGR	3	0	2	2	1	0	1	0	2	2	1	0	1
	IGE	15	5	3	8	2	3	5	5	3	8	2	2,8	4,8
	ASI	7	6	0	6	0	1	1	6	0	6	0	1	1
	TCH RF	5	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3
	ATRF	8	2	3	5	1	2	3	2	2,5	4,5	1	2	3
s/total ITRF		38	14	9	23	6	7	13	14	8,5	22,5	6	6,8	12,8
Total BIATSS		**46**	16	14	**30**	7	7	**14**	15	13,5	**28,5**	7	7,8	**14,8**

Tableau 5 : Emplois des BIATSS sous plafond Etat

Le tableau ci-dessus indique le nombre d'emplois sur budget Etat au 31 décembre 2015 pour les agents BIATSS et assimilés. Dans ce tableau, une différenciation est faite entre l'occupation des emplois en personnes physiques et en ETP. L'occupation des emplois en personnes physiques correspond à l'effectif réel. L'ETP permet de comptabiliser le nombre d'agents à proportion de leur quotité de travail (temps complet ou temps partiel). Les résultats de l'occupation des emplois en ETP peuvent ainsi être

inférieurs à ceux de l'occupation en personnes physiques du fait que deux personnes à mi-temps peuvent occuper un seul emploi.

Filière	Corps	Nb emplois Etat	Occupés par des titulaires (ETP)	Occupés par des contractuels (ETP)
ATSS	Agent Comptable	1	0	1
	DGS	1	1	0
	ADAENES	1	0	1
	SAENES	2	2	0
	ADJAENES	3	3	0
Total emplois ATSS		8	6	2
ITRF	IGR	3	2	1
	IGE	15	8	4,8
	ASI	7	6	1
	TCH	5	2	3
	ATRF	8	4,5	3
Total emplois ITRF		38	22,5	12,8
Total des emplois BIATSS		46	28,5	14,8

Tableau 6 : Emplois des BIATSS sous plafond Etat (ETP) au 31/12/2015

- **Au 31/12/2015 : les emplois BIATSS sous plafond Etat n'ont pas été occupés dans leur totalité (43,3 sur 46). Ceci est dû notamment à l'occupation d'un emploi par des agents à temps partiel et par la vacance d'emplois qui n'ont pas pu être occupés (suite aux départs d'agents).**

3. Répartition des emplois sur budget Etat au 31/12/2015

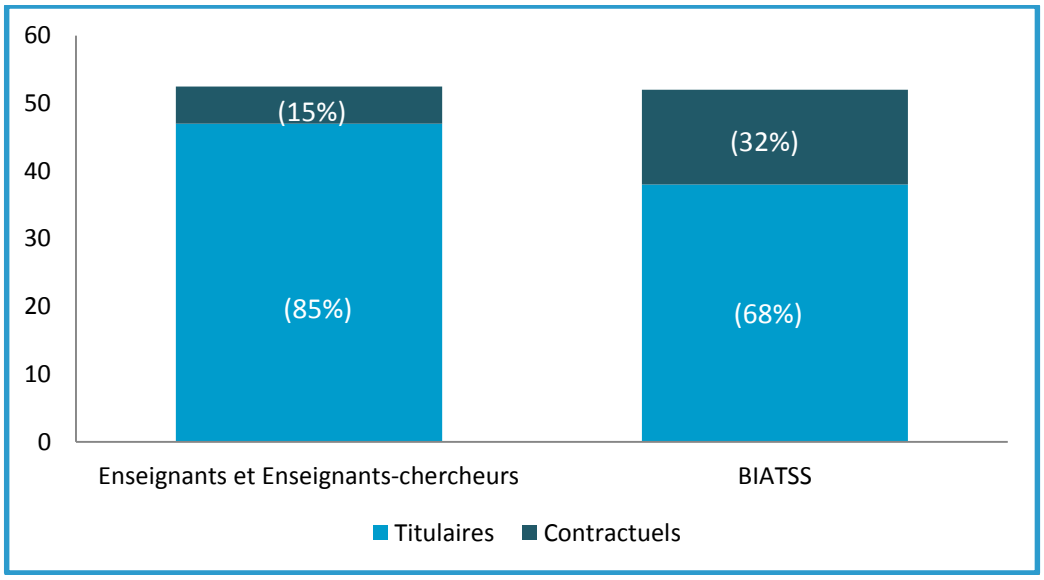


Figure 3 : Répartition en ETP des emplois sur budget Etat des agents contractuels et titulaires

En 2015, 68% des emplois BIATSS sont occupés par des agents titulaires (contre 62,5% en 2014).

En 2015, 85% des emplois Enseignants sont occupés par des agents titulaires (contre 79% en 2014). Cette augmentation est due aux ouvertures signifiantes de concours des Enseignants-Chercheurs en 2015.

3/ LES EMPLOIS SUR RESSOURCES PROPRES

			Personnes physiques			ETP		
			H	F	Total	H	F	Total
Enseignants-Chercheurs, Enseignants	Permanents	CDI	0	0	0	0	0	0
	Non permanents	CDD	0	0	0	0	0	0
Contractuels de recherche	Permanents	CDI	1	0	1	1	0	1
	Non permanents	CDD	4	1	5	4	1	5
Doctorants contractuels	Non permanents		6	1	7	6	1	7
s/total Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, Doctorants contractuels			11	2	13	11	2	13
BIATSS	Permanents	CDI	1	1	2	1	1	2
	Non permanents	CDD	3	2	5	3	1,42	4,42
s/total BIATSS			4	3	7	4	2,42	6,42
Total Ressources Propres			15	5	20	15	4,42	19,42

Tableau 7 : Emplois sur ressources propres au 31/12/2015

Le tableau ci-dessus indique le nombre d'emplois sur ressources propres au 31 décembre 2015. Dans ce tableau, une différenciation est faite entre l'occupation des emplois en personnes physiques et en ETP. L'occupation des emplois en personnes physiques correspond à l'effectif réel. L'ETP permet de comptabiliser le nombre d'agents à proportion de leur quotité de travail (temps complet ou temps partiel). Les résultats de l'occupation des emplois en ETP peuvent ainsi être inférieurs à ceux de l'occupation en personnes physiques du fait que deux personnes à mi-temps peuvent occuper un seul emploi.

Entre 2014 et 2015, les emplois sur ressources propres ont augmenté. En effet, en 2015, nous recensons 19,42 emplois sur ressources propres contre 16,6 en 2014. Cette hausse, est notamment due à l'augmentation des doctorants contractuels (7 doctorants contractuels en 2015 contre 4 en 2014).

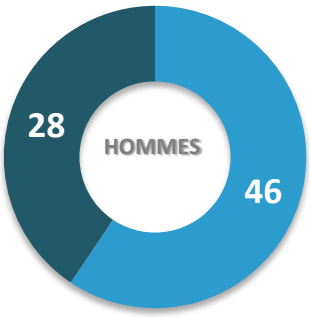
A noter, 13 agents sont financés sur des contrats de recherche, et 7 agent sont financés sur le financement propre de l'établissement.

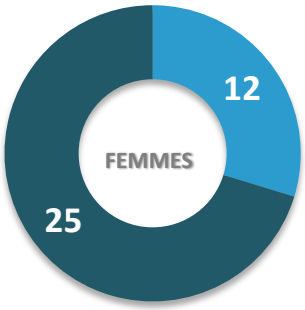
Effectifs

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 agents titulaires de l'établissement qui sont en position d'activité (donc hors détachement sortant et disponibilité) ou les agents contractuels (sur budget état ou sur fonds propres) qui avaient un contrat en cours, au 31 décembre 2015.
Dans ce chapitre, les effectifs sont relatifs aux fonctions exercées et non plus au support budgétaire.
Les personnels vacataires, ainsi que les personnels en apprentissage ne sont pas comptabilisés dans les effectifs.

1/ EFFECTIF GLOBAL

Effectif général : 111





53 BIATSS

58 Enseignants, Chercheurs, Enseignants/Contractuels de recherche/Doctorants contractuels

		31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche	Titulaires	50	34	38
	Contractuels	18	18	20
S/total EC		68	52	58
BIATSS	Titulaires	35	29	30
	Contractuels	28	25	23
S/total BIATSS		63	54	53
TOTAL		**131**	**106**	**111**

Tableau 8 : Evolution des effectifs physiques entre 2013 et 2015

Au 31 décembre 2015, l'effectif des personnels de Supméca atteint **111 agents**, parmi lesquels **52%** d'Enseignants-Chercheurs, d'Enseignants, de Contractuels de recherche et Doctorants contractuels, et **48%** de personnels BIATSS et assimilés.
Notons, qu'en plus de ces 111 agents, il y a **5 personnes en disponibilité** (situation du fonctionnaire qui cesse d'exercer son activité professionnelle pendant une certaine période), et **3 personnes en détachement sortant** (situation du fonctionnaire qui se trouve placé dans un corps ou cadre d'emplois différent de son corps ou cadre d'emplois d'origine). **Parmi les 111 agents de Supméca, la part des contractuels est légèrement plus élevée pour les BIATSS et assimilés que pour les Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels**.

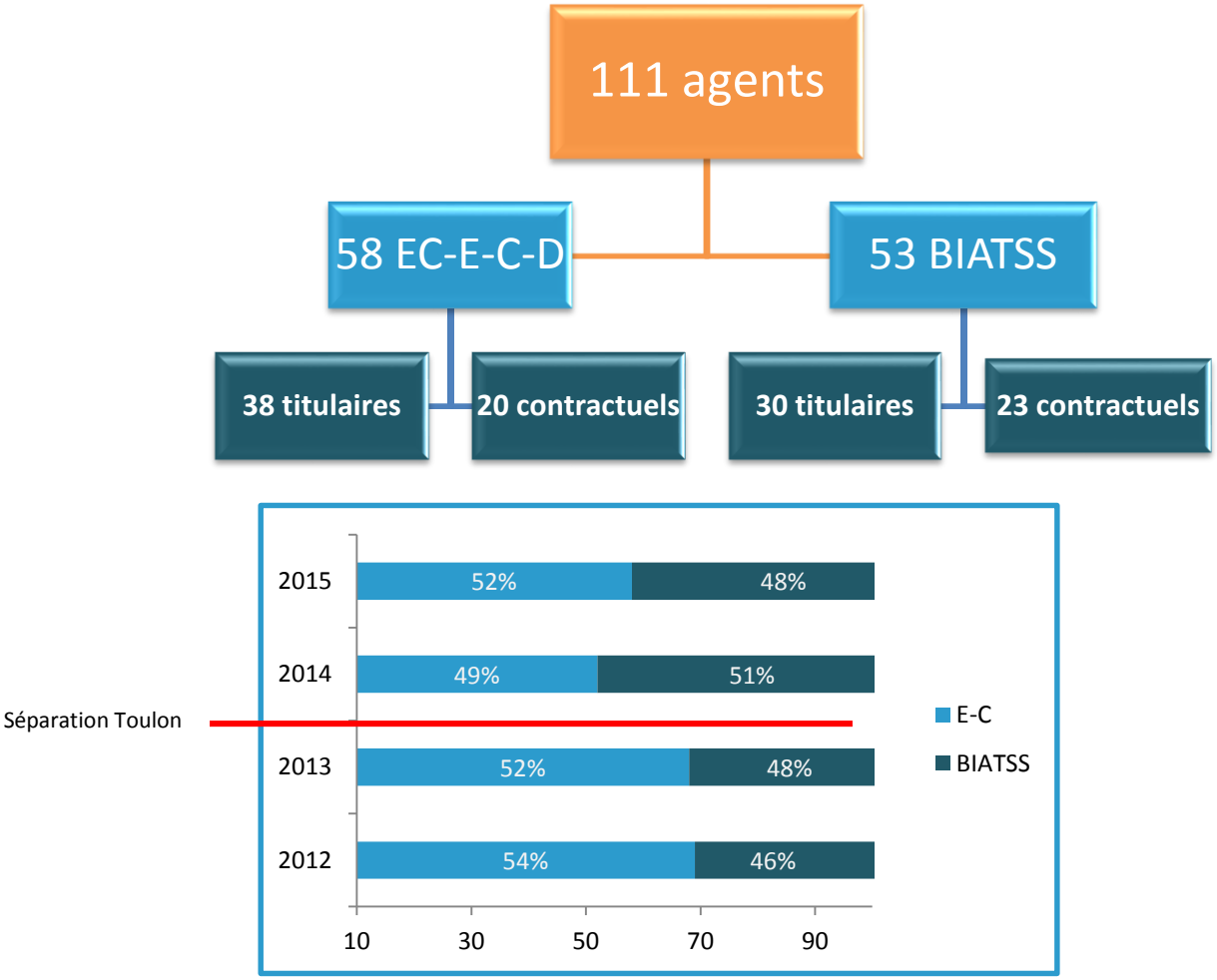


Figure 4 : Evolution des effectifs physiques entre 2012 et 2015

La répartition des effectifs BIATSS et Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels est différente de l'année passée. Nous retrouvons la même répartition que celle des années 2012 et 2013 : **les personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants Contractuels de recherche et Doctorants contractuels sont plus représentés que les personnels BIATSS et assimilés.**

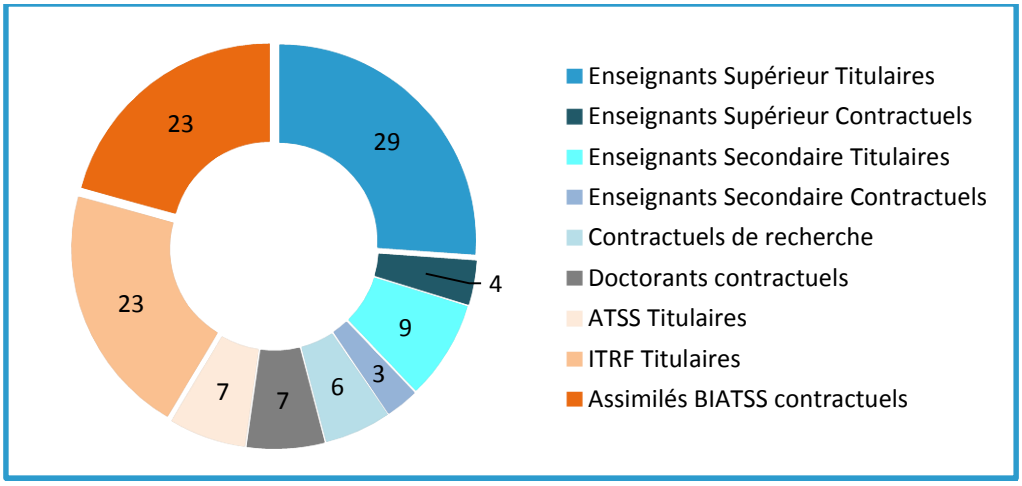
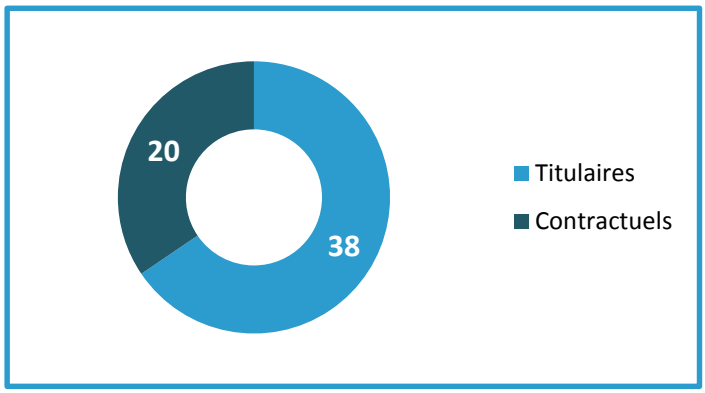


Figure 5 : Répartition des effectifs par filière et par statut au 31/12/2015

2/ EFFECTIFS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS, CONTRACTUELS DE RECHERCHE, DOCTORANTS CONTRACTUELS

Effectif : 58 Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, Doctorants contractuels



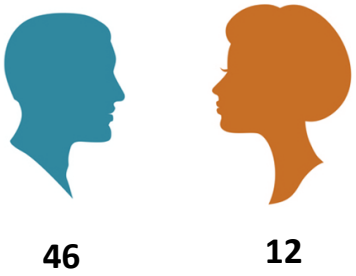


Figure 6 : Répartition des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de Recherche et Doctorants contractuels par statut

Filière	Corps	Effectifs	ETP	dont titulaires	dont contractuels
Enseignants chercheurs	PU	9	9	9	0
	MCF	22	21	20	2
	PAST	1	0,5	0	1
	ATER	1	1	0	1
s/total Enseignants-Chercheurs		**33**	**31,5**	**29**	**4**
Enseignants du second degré	PRAG	11	10	8	3
s/total Enseignants		**11**	**10**	**8**	**3**
Professeur ENSAM		1	1	1	0
s/total Professeur ENSAM		**1**	**1**	**1**	**0**
Contractuels de recherche		6	6	0	6
s/total Contractuels de recherche		**6**	**6**	**0**	**6**
Doctorants contractuels		7	7	0	7
s/total Doctorants contractuels		**7**	**7**	**0**	**7**
Total des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants Contractuels de recherche et Doctorants contractuels		**58**	**55,5**	**38**	**20**

Tableau 9: Répartition des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, Doctorants contractuels au 31/12/2015

		dont titulaires		dont contractuels			
Filières	Corps	H	F	H	F	Effectifs	ETP
Enseignants-Chercheurs	PU	9	0	0	0	9	9
	MCF	16	4	0	2	22	21
	PAST	0	0	1	0	1	0,5
	ATER	0	0	1	0	1	1
s/total Enseignants-Chercheurs		**25**	**4**	**2**	**2**	**33**	**31,5**
Enseignants	PRAG	6	2	1	2	11	10
s/total Enseignants		**6**	**2**	**1**	**2**	**11**	**10**
Professeur ENSAM		**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**1**
Contractuels de recherche		**0**	**0**	**5**	**1**	**6**	**6**
Doctorants contractuels		**0**	**0**	**6**	**1**	**7**	**7**
Total des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants Contractuels de recherche et Doctorants contractuels		**32**	**6**	**14**	**6**	**58**	**55,5**

Tableau 10 : Répartition H/F des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche au 31/12/2015

Les Maîtres de Conférences représentent 67% des effectifs Enseignants-Chercheurs.

Sections CNU	Nombre d'enseignants-chercheurs	
	MCF	PU
Mathématiques appliquées (section 26)	1	0
Mécanique, génie mécanique (section 60)	15	6
Informatique, automatique, traitement du signal (section 61)	4	3

Tableau 11 : Répartition des effectifs d'Enseignants-Chercheurs par section CNU au 31/12/2015

Les sections CNU ne concernent que les agents titulaires.

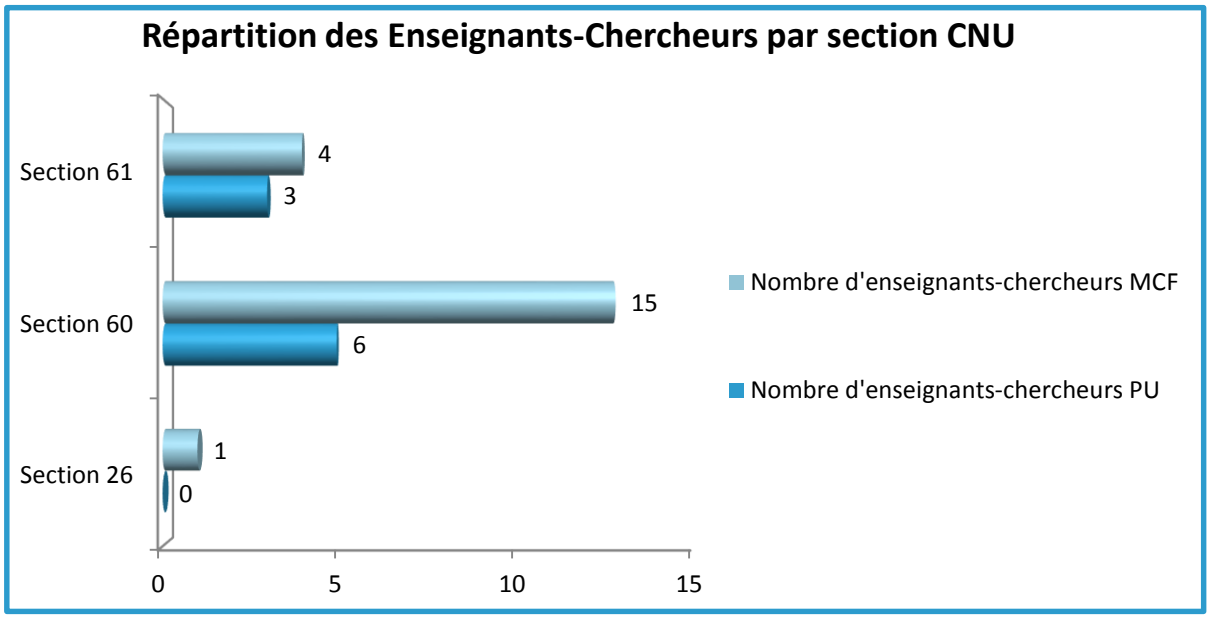


Figure 7 : Répartition des Enseignants-Chercheurs par section CNU

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

3/ EFFECTIFS DES PERSONNELS BIATSS ET ASSIMILES

Effectif : 53 personnels BIATSS et assimilés

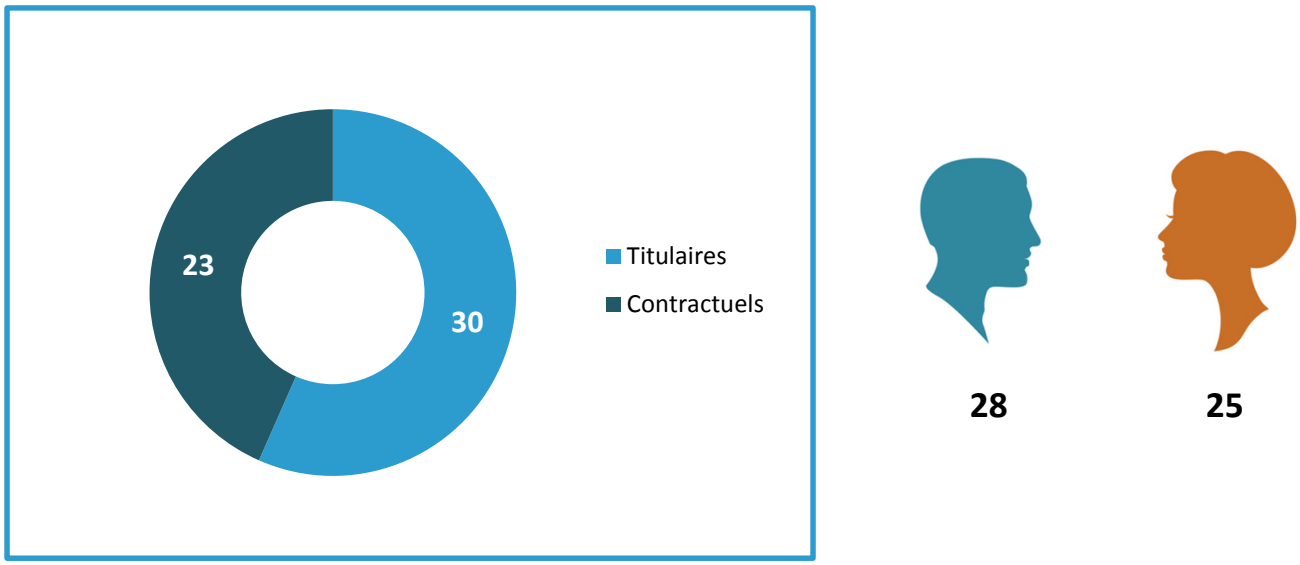


Figure 8 : Répartition des effectifs BIATSS par statut

Filière	Corps	Effectifs	ETP	dont titulaires	dont contractuels assimilés
ATSS	AC	1	0,2	1	0
	DGS	1	1	1	0
	ADAENES	0	0	0	0
	SAENES	2	2	2	0
	ADJAENES	3	3	3	0
Total effectif ATSS		**7**	**6,2**	**7**	**0**
ITRF	IGR	4	4	2	2
	IGE	18	17,8	8	10
	ASI	7	7	5	2
	TCH RF	7	7	3	4
	ATRF	10	8,9	5	5
Total effectif ITRF		**46**	**44,7**	**13**	**23**
Total des effectifs BIATSS		**53**	**50,9**	**30**	**23**

Tableau 12 : Répartition des effectifs BIATSS et assimilés au 31/12/2015

		dont titulaires		dont contractuels assimilés			
Filière	Corps	H	F	H	F	Effectifs	ETP
ATSS	AC	1	0	0	0	1	0,2
	DGS	0	1	0	0	1	1
	ADAENES	0	0	0	0	0	0
	SAENES	1	1	0	0	2	2
	ADJAENES	0	3	0	0	3	3
Total effectif ATSS		**2**	**5**	**0**	**0**	**7**	**6,2**
ITRF	IGR	0	2	2	0	4	4
	IGE	5	3	5	5	18	17,8
	ASI	5	0	1	1	7	7
	TCH RF	2	1	2	2	7	7
	ATRF	2	3	2	3	10	8,9
Total effectif ITRF		**14**	**9**	**12**	**11**	**46**	**44,7**
Total des effectifs BIATSS		**16**	**14**	**12**	**11**	**53**	**50,9**

Tableau 13 : Répartition H/F des effectifs BIATSS et assimilés au 31/12/2015

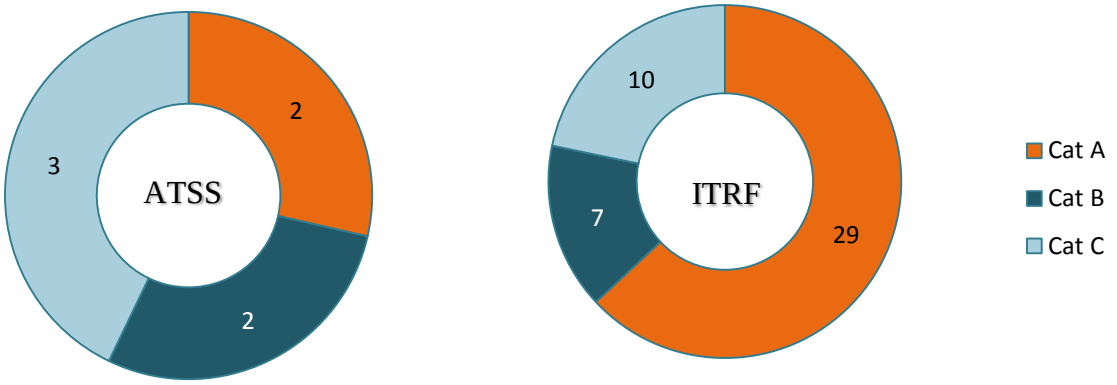


Figure 9 : Répartition des effectifs BIATSS et assimilés par catégorie hiérarchique

Nous présentons dans la figure ci-dessus la répartition des personnels ATSS et ITRF, titulaires et assimilés en fonction des catégories hiérarchiques.

La majorité du personnel est composée d'agents de catégorie A (31 agents soit 58% des effectifs BIATSS). Il s'agit de personnes chargées de fonctions d'études, d'encadrement, de conception et de direction.
La catégorie B représente 15% (9 agents) de la population BIATSS. C'est elle qui assure les fonctions d'application et de mise en œuvre des procédures
La catégorie C représente 24% des personnels BIATSS, avec 13 agents. La catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution.

Parmi les agents BIATSS, les agents ITRF restent plus importants (87%).

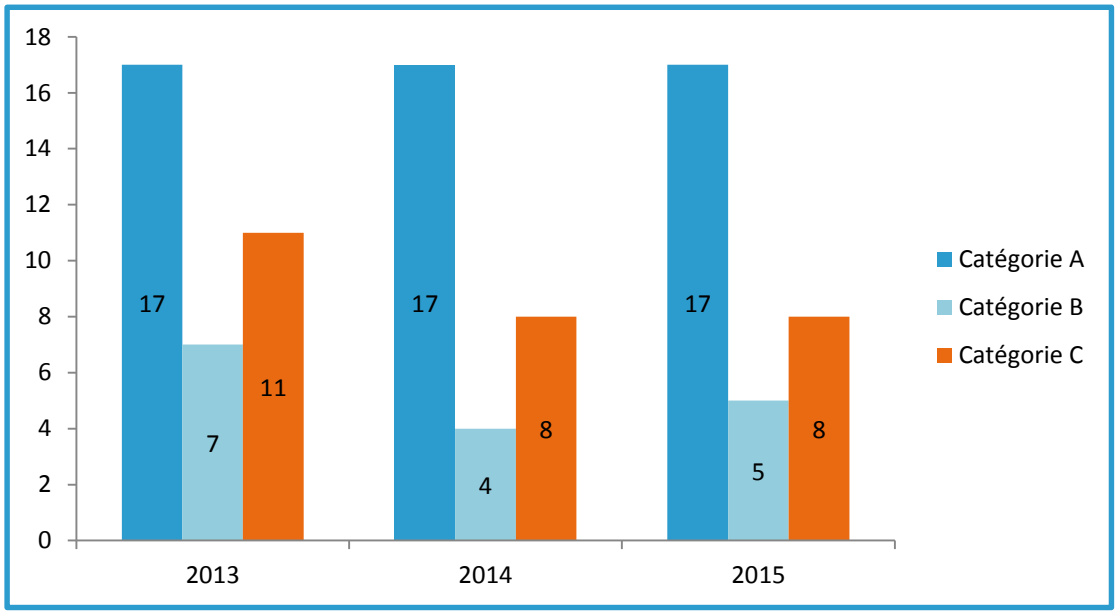


Figure 10 : Evolution des effectifs titulaires BIATSS par catégorie statutaire en 2013 et 2015

Grâce au graphique ci-dessus, nous pouvons constater que la situation des effectifs titulaires BIATSS est restée identique entre 2014 et 2015.
La majorité des titulaires BIATSS appartient à la catégorie A. Les agents titulaires de catégorie A représentent 56,7% des effectifs titulaires BIATSS. Le nombre d'agents de catégorie A est resté stable entre 2013 et 2015.
La catégorie B est celle qui compte le moins d'agents titulaires BIATSS : 5 agents sont comptabilisés au 31 décembre 2015 contre 4 au 31 décembre 2014.
La catégorie C, représente, avec 8 agents, 26,7% des personnels titulaires BIATSS.
Ainsi, nous constatons qu'il y a eu très peu de mouvements entre l'année 2014 et 2015.

Catégorie	Effectif	Hommes	Femmes
A	17	11	6
B	5	3	2
C	8	2	6
TOTAL	30	16	14

Tableau 14 : Répartition des effectifs H/F titulaires BIATSS par catégorie statutaire au 31/12/2015

La catégorie A est la plus représentée chez les personnels titulaires BIATSS.

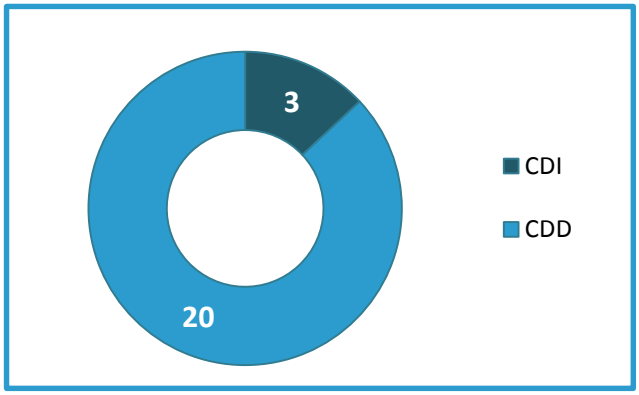


Figure 11 : Répartition des effectifs contractuels BIATSS au 31/12/2015

Les CDD représentent 84% de l'effectif total des contractuels.

	Effectif	Hommes	Femmes
CDI	3	2	1
CDD	20	10	10
TOTAL	23	12	11

Tableau 15 : Répartition des effectifs contractuels BIATSS par contrat (CDD-CDI) au 31/12/2015

	Effectif 2014	Effectif 2015	ETP 2015
CDI	3	3	3
CDD	21	20	19,2
TOTAL	**24**	**23**	**22,2**

Tableau 16 : Répartition H/F des effectifs BIATSS par contrat (CDD-CDI) au 31/12/2015

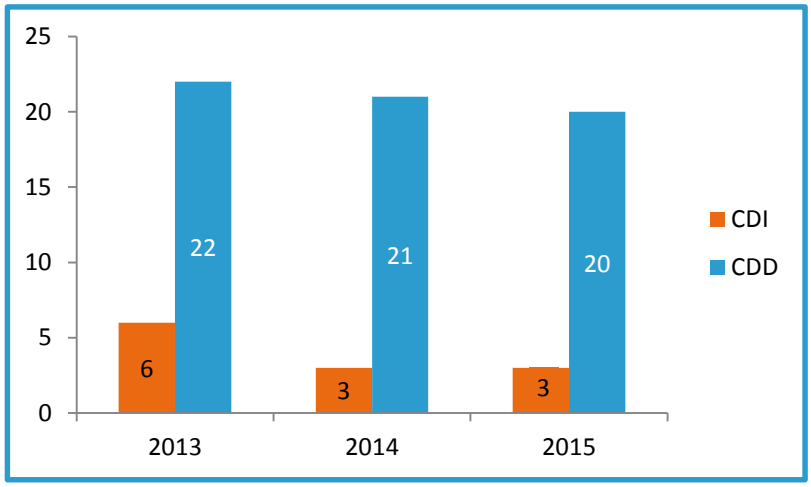
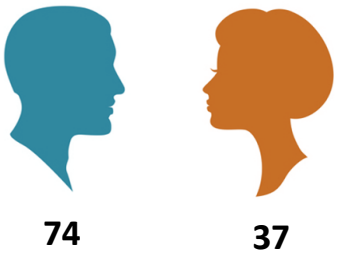


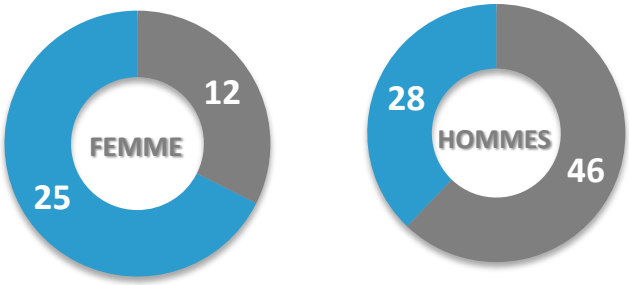
Figure 12 : Evolution des effectifs contractuels BIATSS entre 2013 et 2015

La majorité des contractuels BIATSS de l'établissement sont en contrat à durée déterminée. Au 31 décembre 2015, nous comptons 20 agents BIATSS en contrat à durée déterminée contre 3 agents en contrat à durée indéterminée.

4/ REPARTITION HOMMES-FEMMES DES EFFECTIFS

1. Sur l'ensemble du personnel





		2014				2015			
		Hommes	Femmes	% de Femmes/ effectif total	% de Femmes/ statut	Hommes	Femmes	% de Femmes/ effectif total	% de Femmes / statut
E-C/E/C/D	Titulaires	28	6	5,6%	21%	32	6	5,4%	21%
	Contractuels	13	5	4,7%		14	6	5,4%	
BIATSS	Titulaires	15	14	13,6%	48%	16	14	12,7%	47%
	Contractuels	13	12	11,5%		12	11	10%	
TOTAL		**69**	**37**	**35%**		**74**	**37**	**33%**	

Tableau 17 : Répartition H/F par filière et par statut

Les femmes sont moins nombreuses à Supméca que les hommes : 37 contre 74 toutes catégories et filières confondues.
La répartition des femmes sur l'effectif total a légèrement diminué entre 2014 et 2015. Les femmes représentent 21% de l'effectif Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels (comme en 2014), et 47% de l'effectif BIATSS et assimilés.

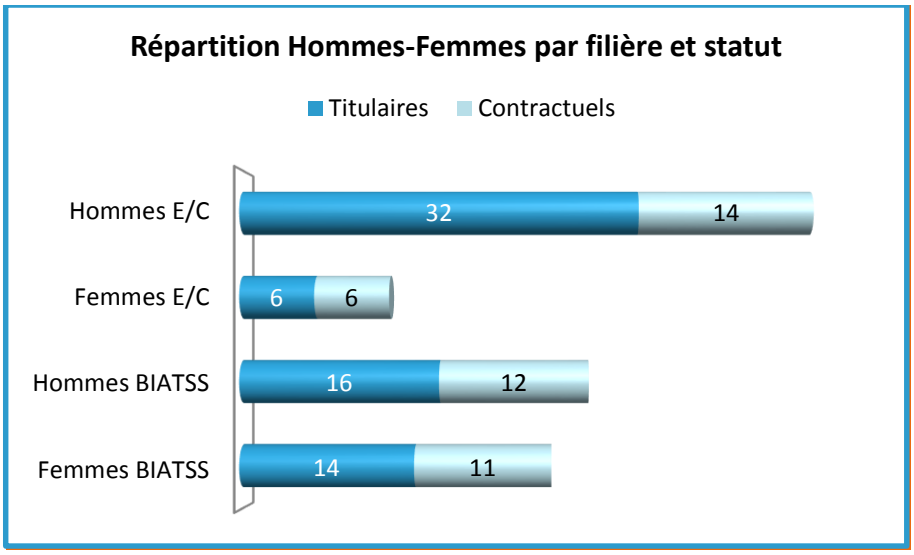


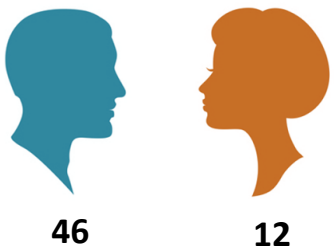
Figure 13 : Répartition H/F par filière et par statut

Nous observons grâce à ce graphique très peu de différence de proportion hommes/femmes entre les effectifs BIATSS titulaires ou contractuels. A l'inverse, dans la filière Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, et Doctorants contractuels, les agents titulaires sont majoritairement des hommes.

2. Personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, Doctorants contractuels

	2014			2015		
	Hommes	Femmes	% de Femmes /effectif des E-C/E/C/D	Hommes	Femmes	% de Femmes / effectif des E-C/E/C/D
Enseignants-Chercheurs	26	5	10%	27	6	10%
Enseignants du 2nd degré	7	4	8%	7	4	7,5%
Professeur ENSAM	1	0	0%	1	0	0%
Contractuels de recherche	4	1	2%	5	1	2%
Doctorants contractuels	3	1	2%	6	1	2%
TOTAL	**41**	**11**	**22%**	**46**	**12**	**21,5%**

Tableau 18 : Répartition H/F chez les Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels



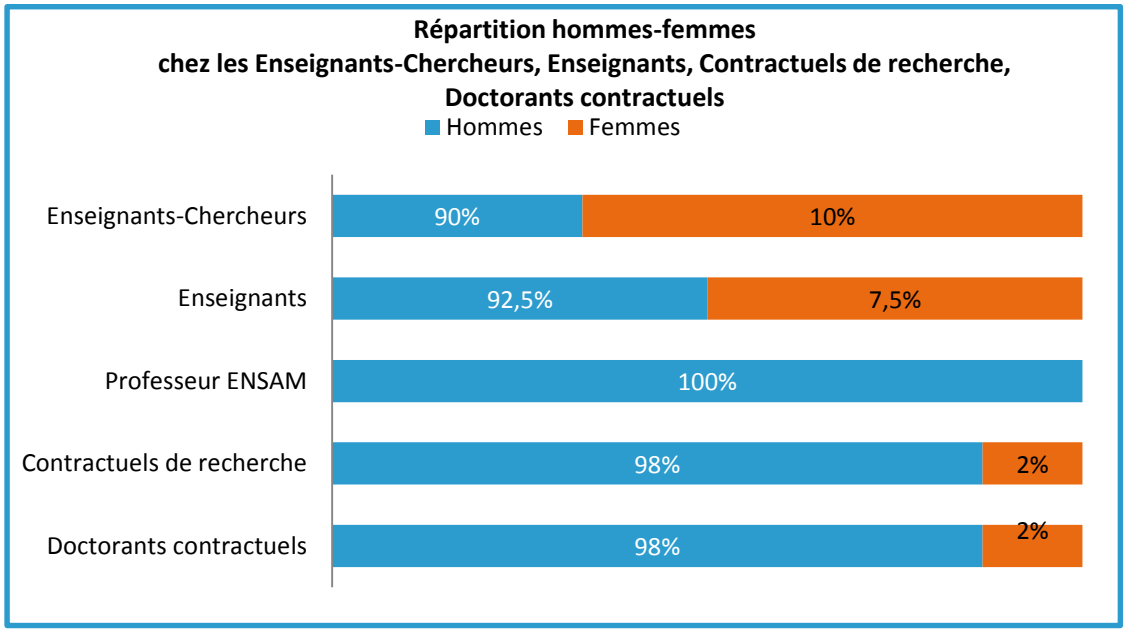


Figure 14 : Répartition H/F chez les Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels

La représentation des femmes est sensiblement similaire dans chacune des filières des Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels. **Les hommes sont largement majoritaires en occupant 77% de cette population. La situation était identique l'année passée.**

	2014			2015		
Corps	Hommes	Femmes	% de Femmes	Hommes	Femmes	% de Femmes
PU	8	0	0%	9	0	0%
MCF	15	4	21%	16	6	27%
PAST	1	0	0%	1	0	0%
ATER	2	1	50%	1	0	0%
PRAG	7	4	36%	7	4	36%
PRCE	-	-	-	-	-	-
ENSAM	1	0	0%	1	0	0%
Contractuels de recherche	4	1	25%	5	1	17%
Doctorants contractuels	3	1	25%	6	1	14%
TOTAL	**41**	**11**	**21%**	**46**	**12**	**21%**

Tableau 19 : Répartition H/F par corps chez les Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche

Plus précisément, le graphique ci-après, nous donne la répartition des personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels par corps et par sexe.

On constate que la part des femmes qui occupent des postes de Professeur des Universités ou Maître de Conférences ne représente que 10% des Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels.

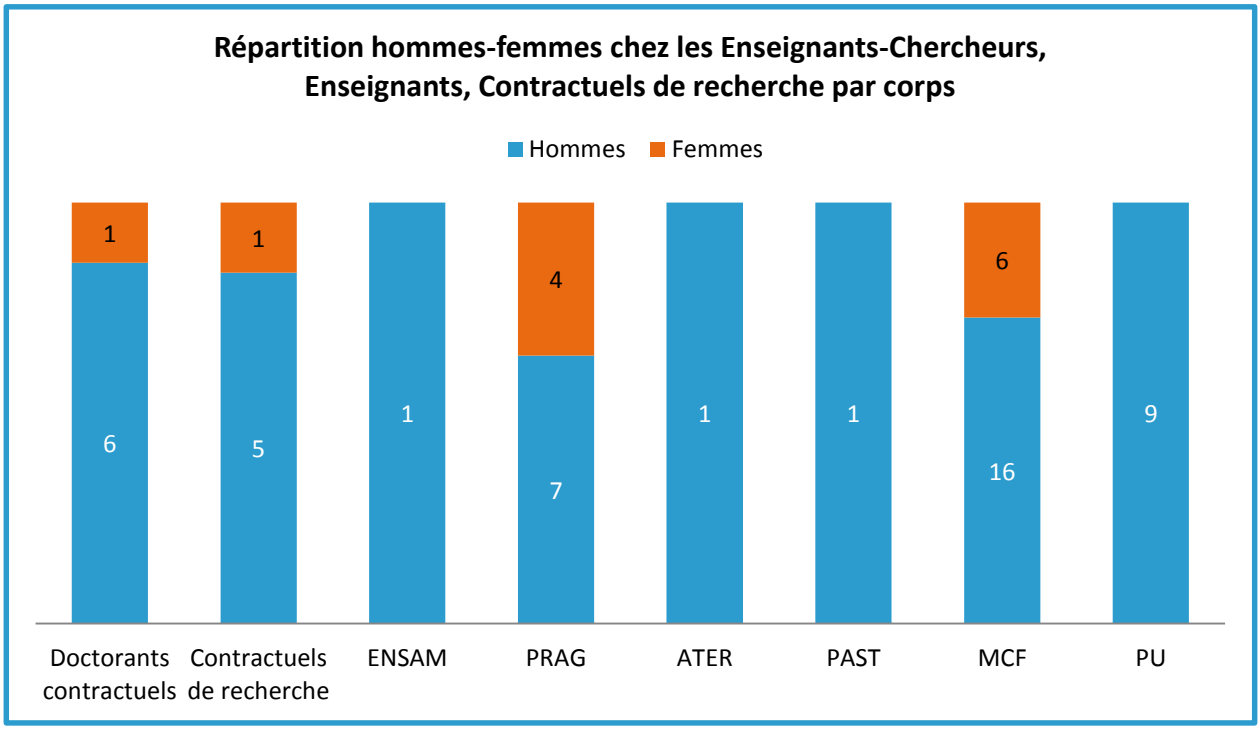
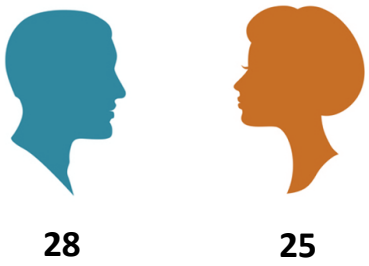


Figure 15 : Répartition H/F par corps chez les Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, Doctorants contractuels

3. Personnels BIATSS et assimilés

	2014			2015		
	Hommes	Femmes	% de Femmes	Hommes	Femmes	% de Femmes
Catégorie A	19	12	39%	19	12	39%
Catégorie B	5	4	44%	5	4	44%
Catégorie C	4	10	71%	4	9	70%
TOTAL	**28**	**26**	**48%**	**28**	**25**	**47%**

Tableau 20 : Répartition H/F chez les BIATSS et assimilés par catégorie



Au 31 décembre 2015, les hommes et les femmes de la population BIATSS et assimilés sont plutôt bien répartis (53% d'hommes, contre 47% de femmes).
L'année passée, la répartition hommes-femmes était identique.

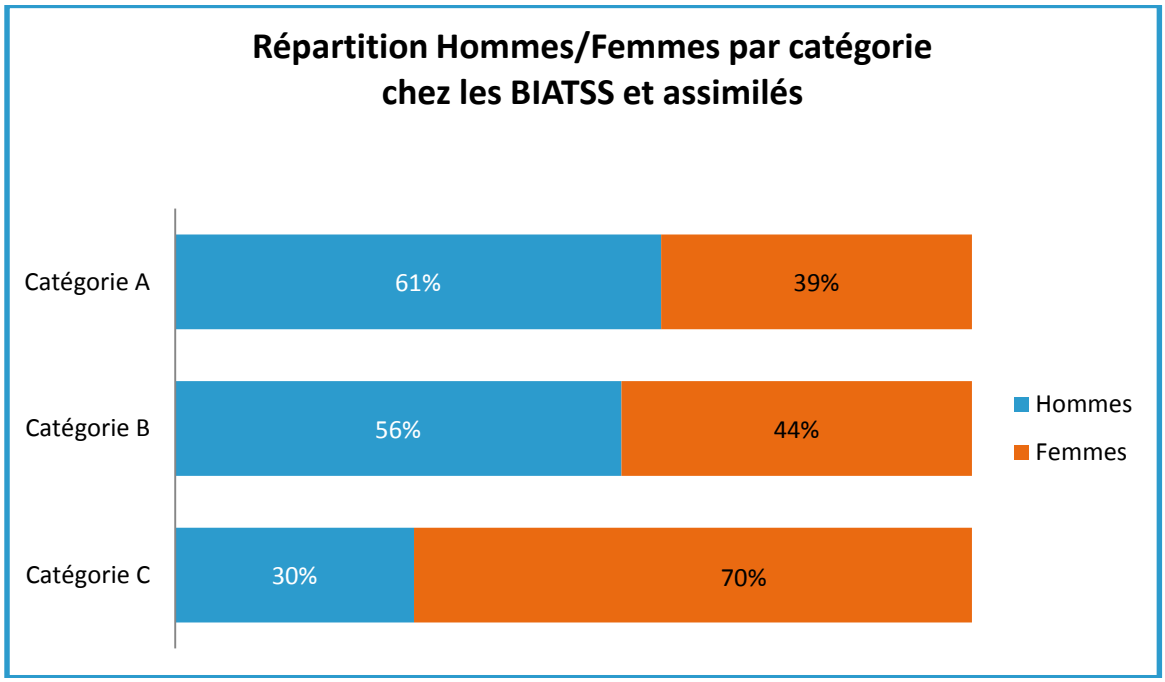


Figure 16 : Répartition H/F par catégorie chez les BIATSS et assimilés

On remarque que les postes de catégorie A et B sont occupés par des hommes.
Les femmes quant à elles sont surtout représentées en catégorie C (65%).
La tendance était la même l'année passée.

Filière	Corps	Hommes	Femmes
ATSS	AG	1	0
	DGS	0	1
	ADAENES	0	0
	SAENES	1	1
	ADJAENES	0	3
Total effectif ATSS		**2**	**5**
ITRF	IGR	2	2
	IGE	10	8
	ASI	6	1
	TCH RF	4	3
	ATRF	4	6
Total effectif ITRF		**26**	**20**
Total des effectifs BIATSS		**28**	**25**

Tableau 21 : Répartition H/F par corps chez les BIATSS et assimilés

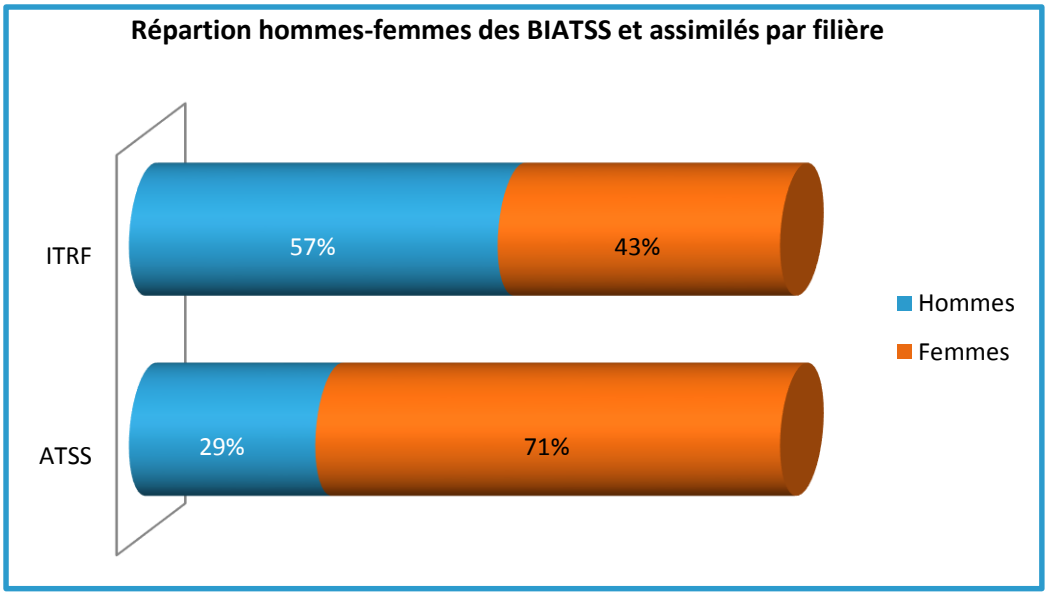


Figure 17 : Répartition H/F chez les BIATSS et assimilés par filière

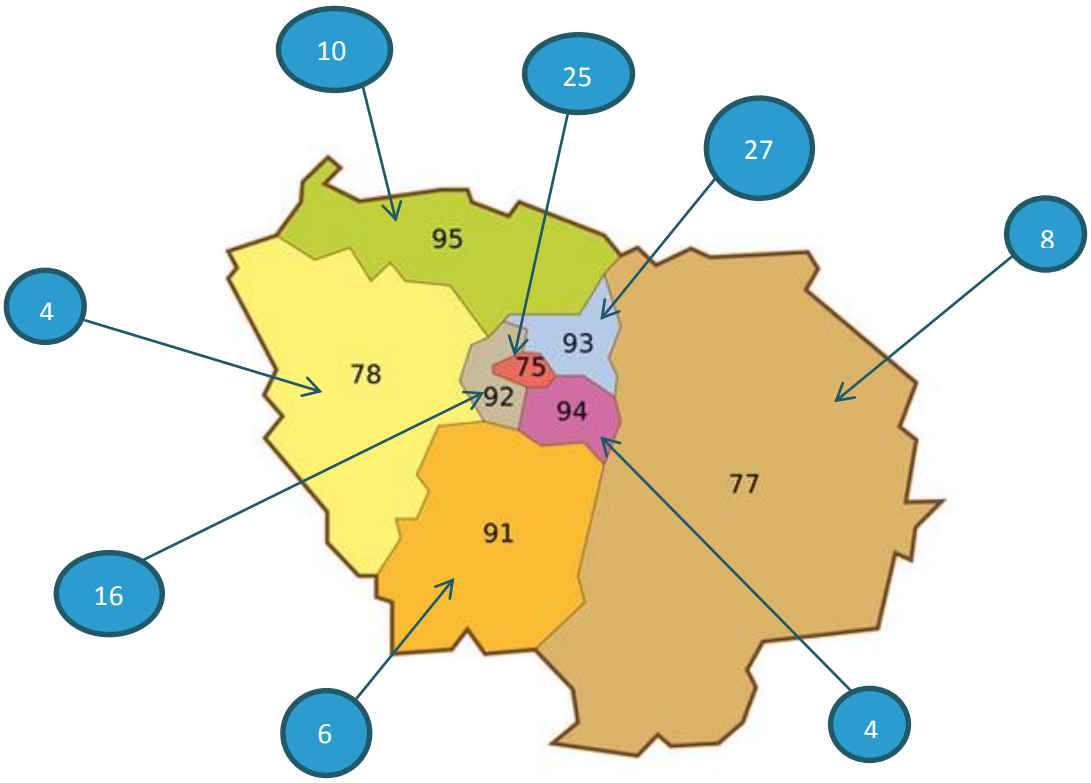
Concernant la répartition des agents BIATSS par filière, on observe une forte majorité de femmes dans la filière ATSS (71%), tandis que la filière ITRF les hommes sont plutôt majoritaires (57%). L'année passée, la répartition d'hommes et de femmes était similaire.

V. REPARTITION GEOGRAPHIQUE PAR DOMICILIATION

Site de Paris			
Département	Effectif	H	F
93	27	19	8
75	25	15	10
92	16	11	5
95	10	4	6
77	8	3	5
91	6	4	2
94	4	4	0
78	4	4	0
Autres	11	10	1
Total	**111**	**74**	**37**

Tableau 22 : Répartition géographique des agents travaillant à Supméca au 31/12/2015

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



Au 31 décembre 2015, 47% du personnel habite à Paris et en Seine-Saint-Denis.

VI. 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.

1. Sur l'ensemble du personnel

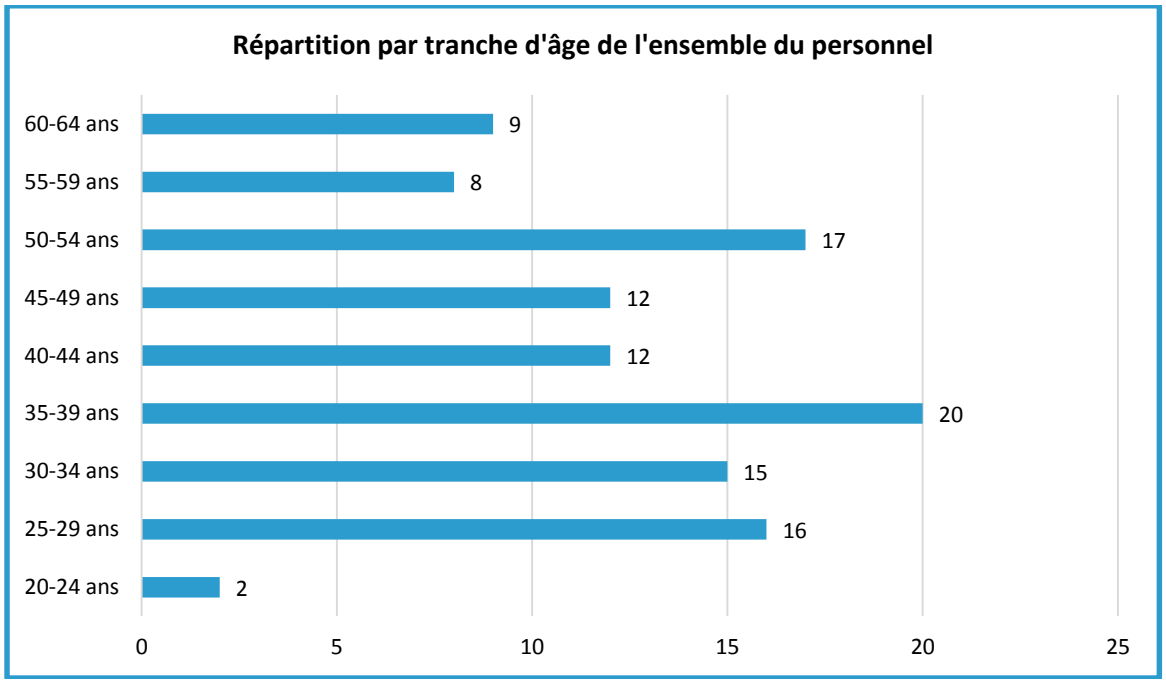


Figure 18 : Répartition par tranche d'âge de l'ensemble du personnel (en personnes physiques)

	2014				2015			
	E-C, E, C, D		BIATSS		E-C, E, C, D		BIATSS	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Nb pers.	41	11	28	26	46	12	28	25
Age mini	26	25	23	24	24	26	24	25
Age maxi	63	62	62	59	62	63	63	60
moyen	44	37	40	42	43	37	41	43
médiane	48	32	37	45	44	35	38	46

Tableau 23 : Age moyen et médian de l'ensemble du personnel au 31/12/2015 (en personnes physiques)

Sur l'ensemble du personnel, l'âge moyen est de 42 ans et l'âge médian est de 41 ans.
20 agents ont entre 35 et 39 ans.

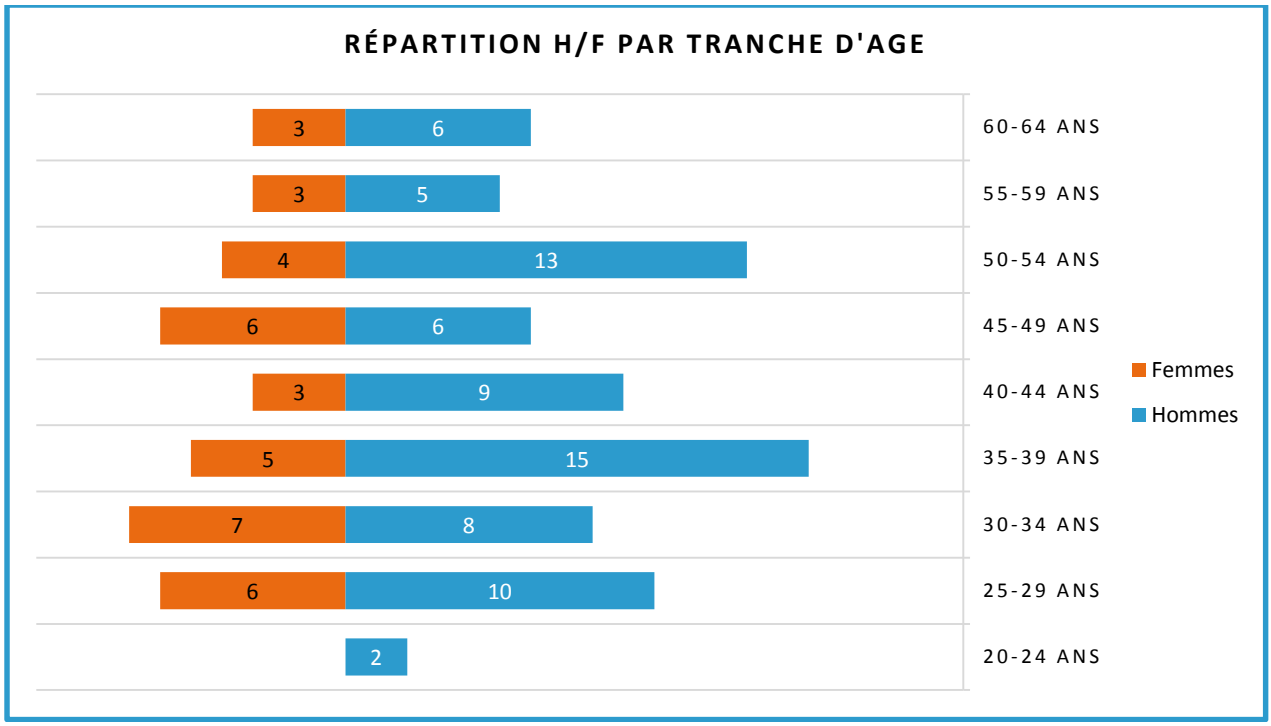


Figure 19 : Répartition H/F par tranche d'âge de l'ensemble du personnel (en personnes physiques)

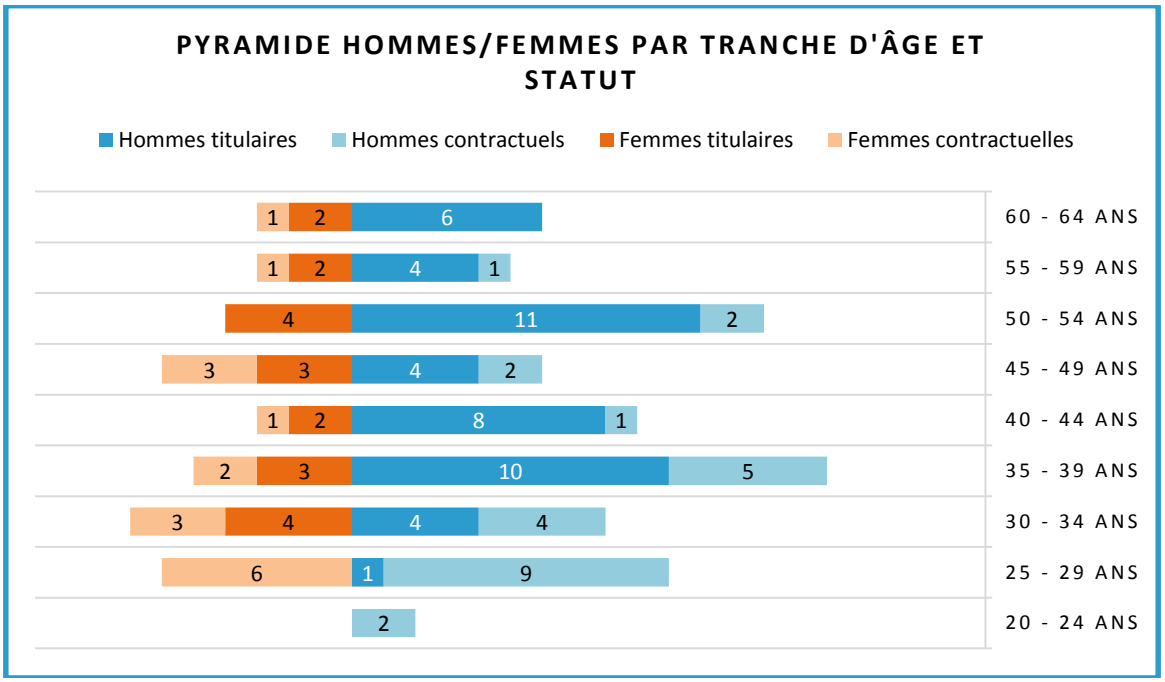


Figure 20 : Répartition H/F par tranche d'âge et par statut (en personnes physique)

2. Personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, Doctorants contractuels

Type de population	Corps	Effectif	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
Enseignants-Chercheurs	PU	9	55	55	49	62
	MCF	22	41	41	28	53
	PAST	1	56			
	ATER	1	28			
Total Enseignants-Chercheurs		33	45	44	28	62
Total Enseignants du second degré		11	47	46	32	63
Total Professeur ENSAM		1	52			
Total Contractuels de recherche		6	36	35	28	50
Total Doctorants contractuels		7	27	26	24	30
Total Enseignants-Chercheurs, Enseignants Contractuels de recherche, Doctorants contractuels		**58**	**42**	**41**	**24**	**63**

Tableau 24 : Age moyen et médian des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, Doctorants contractuels (en personnes physiques)

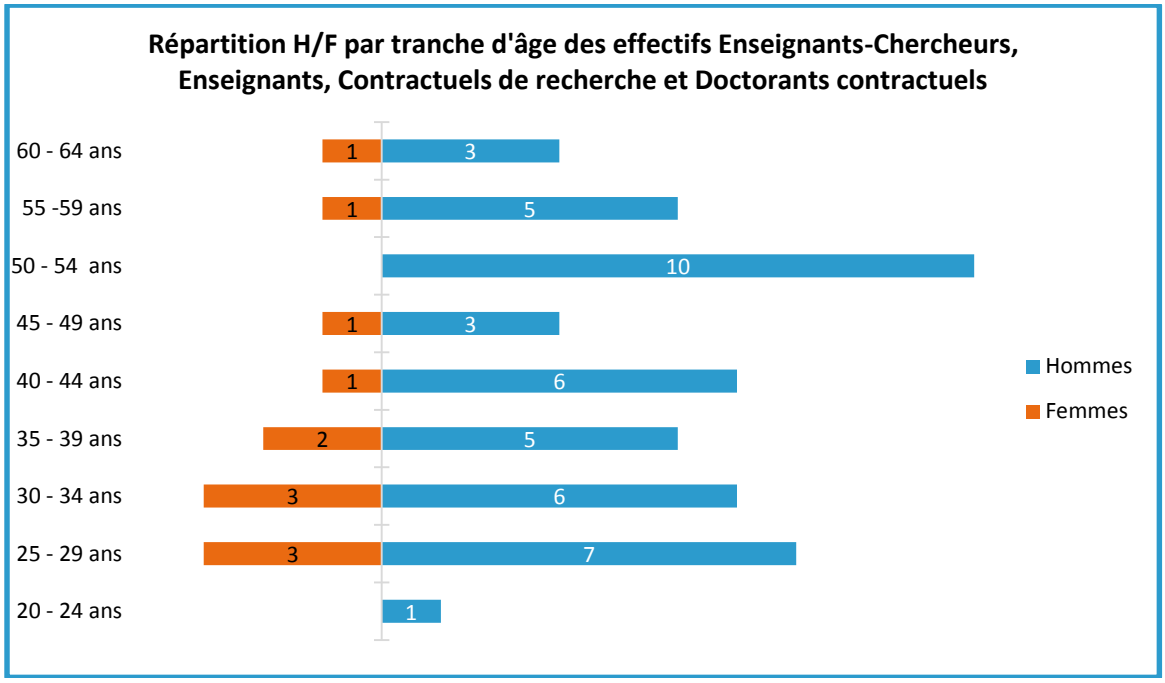


Figure 21 : Répartition H/F par tranche d'âge des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels (en personnes physiques)

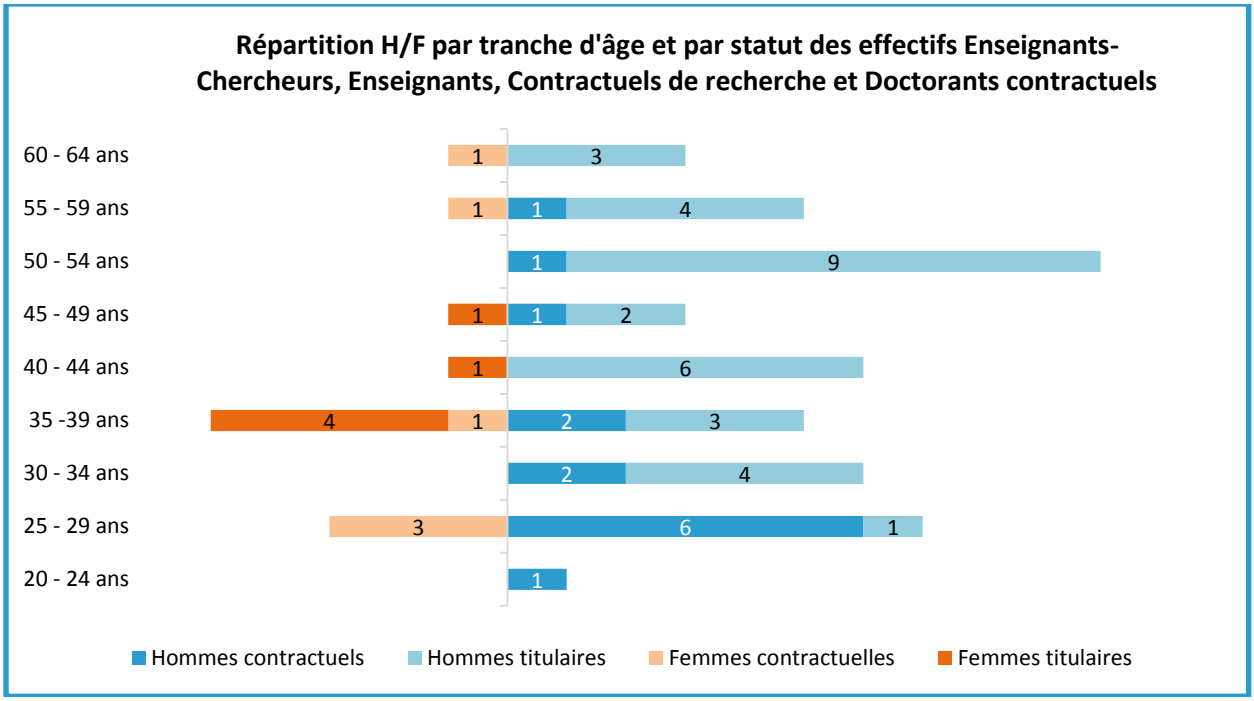


Figure 22 : Répartition H/F par tranche d'âge et par statut des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels (en personnes physiques)

Chez les personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, et Doctorants contractuels l'âge moyen est de 42 ans et l'âge médian est de 41 ans.

L'âge moyen des Enseignants-Chercheurs et Enseignants est de 46 ans (hors ATER, Doctorants contractuels et Contractuels de recherche).
La prise en compte des ATER, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels diminue l'âge moyen des personnels Enseignants-Chercheurs, et Enseignants de 4 ans.
La moitié des hommes Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels a moins de 44 ans.
La moitié des femmes Enseignantes-Chercheuses, Enseignantes, Contractuelles de recherche et Doctorantes contractuelles a moins de 35 ans.

- Chez les contractuels, 6 hommes et 3 femmes ont entre 25 et 29 ans
- Chez les titulaires, 9 hommes ont entre 50 et 54 ans

3. Personnels BIATSS et assimilés

Type de population	Corps	Effectif	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
ATSS	AC	1	46			
	DGS	1	56			
	SAENES	2	53,5	53,5	53	54
	ADJAENES	3	54	52	50	60
Total ATSS		**7**	**53**	**53**	**46**	**54**
ITRF	IGR	4	41	41	36	47
	IGE	18	36	35	25	58
	ASI	7	42	38	28	63
	TCH RF	7	35	30	24	61
	ATRF	10	50	48	39	60
Total ITRF		**46**	**40**	**38**	**24**	**63**
Total BIATSS		**53**	**42**	**40**	**24**	**63**

Tableau 25 : Age moyen et médian des effectifs BIATSS et assimilés (en personnes physiques)

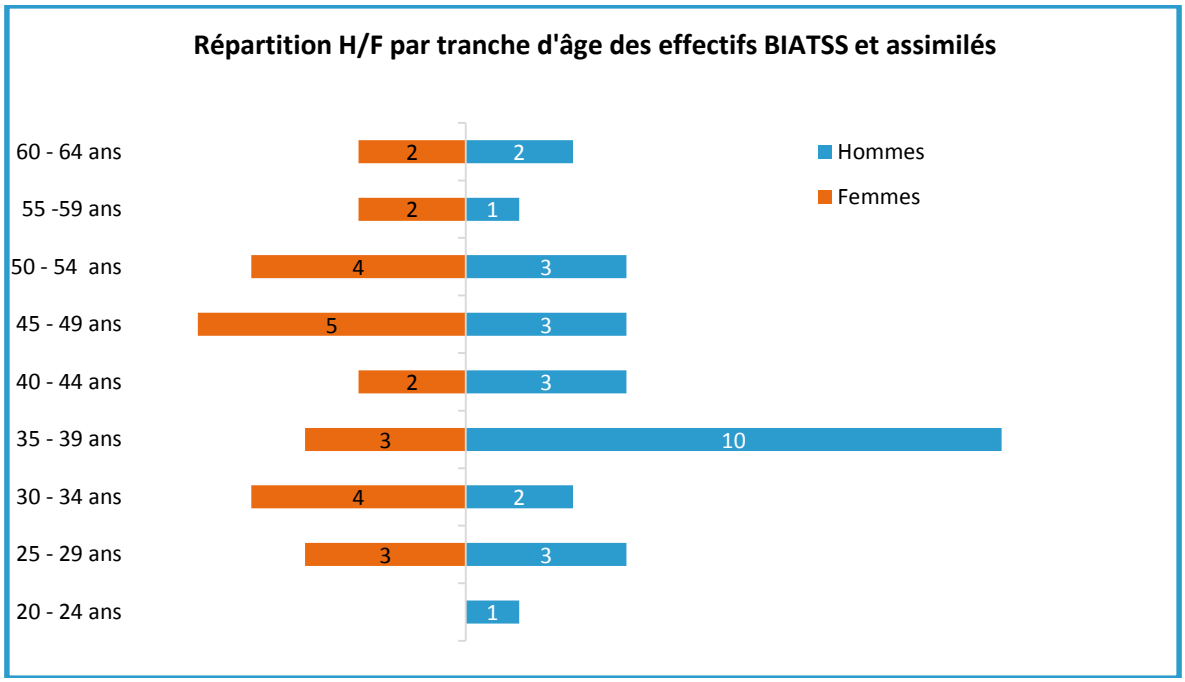


Figure 23 : Répartition H/F par tranche d'âge des effectifs BIATSS et assimilés (en personnes physiques)

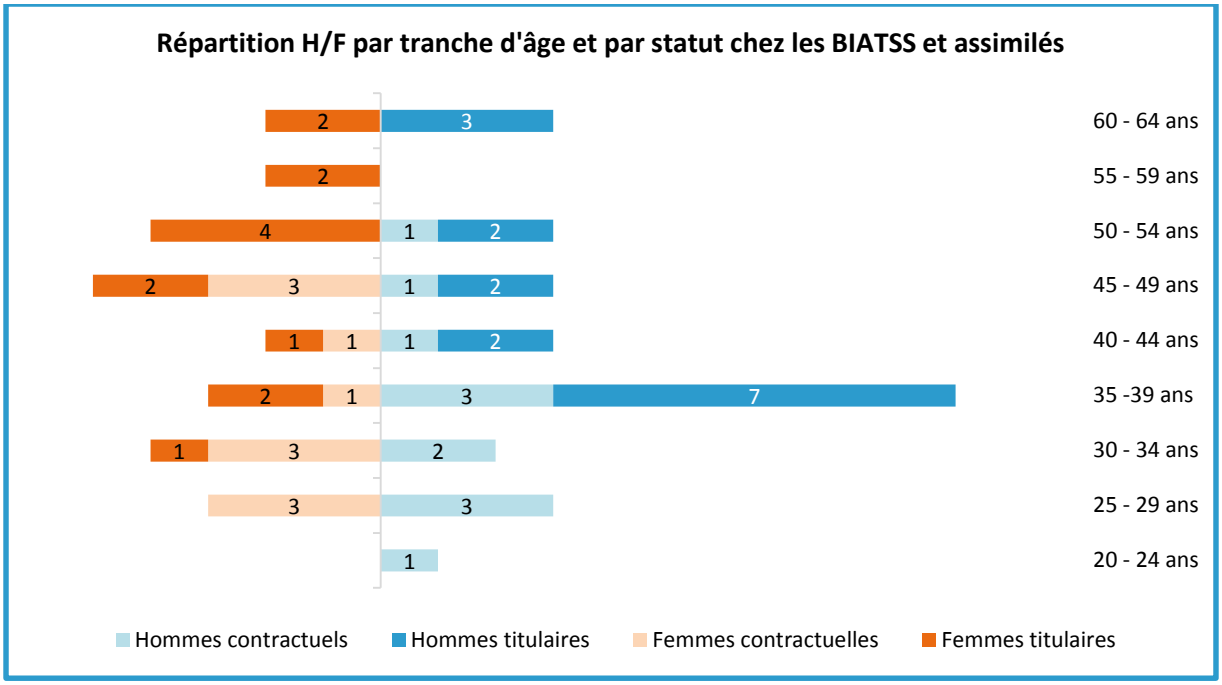


Figure 24 : Répartition H/F par tranche d'âge et par statut chez les BIATSS et assimilés

Type de population	Corps	Effectif	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
ATSS	Catégorie A	2	51	51	46	56
	Catégorie B	2	53,5	53,5	53	54
	Catégorie C	3	54	52	50	60
ITRF	Catégorie A	15	42	38	30	63
	Catégorie B	3	47	41	41	61
	Catégorie C	5	54	53	47	60

Tableau 26 : Age moyen et médian des effectifs titulaires BIATSS par catégorie statutaire

Type de population	Effectif	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
CDI	3	40	39	34	46
CDD	20	34	31	24	50

Tableau 27 : Age moyen et médian des effectifs contractuels BIATSS

Chez le personnel BIATSS et assimilé, l'âge moyen est de 42 ans et l'âge médian est de 40 ans

La moitié des hommes BIATSS et assimilés a moins de 37 ans.
La moitié des femmes BIATSS et assimilés a moins de 39 ans.

- Chez les contractuels, il n'y a pas de tranche d'âge qui se démarque
- Chez les titulaires, 7 hommes ont entre 35 et 39 ans, 4 femmes ont entre 50 et 54 ans.

CHAPITRE 2 : LA MOBILITE ET LA CARRIERE

1. Promotions

1/ Tableau d'avancement de grade
2/ Liste d'aptitude par corps

2. Mouvements des personnels

1/ Les concours
2/ Les arrivées
3/ Les sorties

3. Nombre d'années d'activité au sein de Supméca

4. Agents formés et type de formation

1/ Dépenses en formation
2/ Volume en heures et en effectifs
3/ Moyenne par catégorie des heures de formation

Glossaire mobilité et carrière

Les arrivées et départs des personnels fonctionnaires :

Mutation : changement d'établissement d'affectation.

Mutation locale : changement de service au sein du même établissement.

Avancement : progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade :

- L'avancement d'échelon a lieu à l'ancienneté de façon continue, d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il se traduit par une augmentation de l'indice et donc du salaire. Le temps de passage d'un échelon à un autre, fixé par les statuts particuliers des différents corps, peut être réduit grâce à des réductions d'ancienneté pour les BIATSS.
- L'avancement de grade se définit comme le passage d'un grade à un grade supérieur au sein d'un même corps, par voie d'inscription à un **tableau annuel d'avancement.**

La Liste d'Aptitude : modalité de promotion interne qui permet aux fonctionnaires titulaires de changer de corps (ou de cadre d'emplois) ; cette promotion intervient sur proposition du supérieur hiérarchique.

Le concours : mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des emplois dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égale admissibilité aux emplois publics. Il existe deux types de concours :

- Le concours externe : est ouvert aux candidats titulaires de titres ou de diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée règlementairement.
- Le concours interne : est ouvert aux agents de l'Etat, des collectivités territoriales ou des établissements publics, justifiant d'une ancienneté de services publics (en qualité de titulaire ou contractuel) dont la durée est fixée règlementairement et de l'appartenance à un corps, cadre d'emploi, ou à une catégorie donnée.

- Les principales positions « hors établissement » des personnels fonctionnaires Supméca :

Détachement : position du fonctionnaire placé en activité hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière. Il est demandé par le fonctionnaire ou mis en œuvre d'office.

Disponibilité : position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. Elle est prononcée soit à la demande de l'agent (disponibilité pour convenance personnelle, pour suivre son conjoint…) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie, ou de longue durée).

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

Mobilité et carrière

1/ PROMOTIONS

1. Tableau d'avancement de grade

Le tableau d'avancement permet d'avoir accès au grade supérieur (exemple : ATRF 2ème classe vers le grade d'ATRF 1ère classe)

- Personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants : **2**

	Tableau d'avancement des personnels enseignants-chercheurs			
	Nombre promouvables	Effectif total	Nombre de promus	% promus / promouvables
PU 1ère classe	5	5	0	0%
PU classe exceptionnelle	2	2	0	0%
MCF hors classe	4	15	2	50%

Tableau 28 : Avancement chez les personnels Enseignants-Chercheurs

	Tableau d'avancement des personnels enseignants			
	Nombre promouvables	Effectif total	Nombre de promus	% promus / promouvables
PRAG hors classe	3	8	0	0%

Tableau 29 : Avancement chez les personnels Enseignants

- Personnels ATSS : **0**

	Tableau d'avancement des personnels ATSS				
	Nombre promouvables	Effectif total	Nombre de candidatures	Nombre de promus	% promus / promouvables
ADJAENES P1	1	1	1	0	0%
ADJAENES P2	1	2	1	0	0%
SAENES CS	2	2	1	0	0%

Tableau 30 : Avancement chez les personnels ATSS

- Personnels ITRF : **1**

	Tableau d'avancement des personnels ITRF				
	Nombre promouvables	Effectif total	Nombre de candidatures	Nombre de promus	% promus / promouvables
ATRF P 2C	3	4	1	1	33%
TCH CS	1	2	0	0	0%
IGE 1C	1	9	1	1	100%
IGR 1C	1	2	1	1	100%

Tableau 31 : Avancement chez les personnels ITRF

2. Liste d'aptitude par corps

La Liste d'aptitude permet d'avoir accès au corps supérieur (exemple : TCH RF vers le corps d'ASI)

- Personnels ATSS : **0**

	Liste d'aptitude des personnels ATSS				
	Nombre promouvables	Effectif total	Nombre de candidatures	Nombre de promus	% promus / promouvables
SAENES	2	3	0	0	0%
ADAENES	2	2	0	0	0%

Tableau 32 : Liste d'aptitude des personnels ATSS

- Personnels ITRF : **0**

	Liste d'aptitude des personnels ITRF				
	Nombre promouvables	Effectif total	Nombre de candidatures	Nombre de promus	% promus / promouvables
TCH RF	5	5	0	0	0%
ASI	1	2	0	0	0%
IGE	2	6	0	0	0%
IGR	2	8	1	0	0%

Tableau 33 : Liste d'aptitude des personnels ITRF

2/ MOUVEMENTS DES PERSONNELS

1. Les concours

- **Personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants**

	2014				2015			
	Extérieurs	Internes	Infructueux	Total	Extérieurs	Internes	Infructueux	Total
PU	0	1	-	1	0	1	0	1
MCF	-	-	-	-	2	2	1	5
PRAG	-	-	-	-	-	-	-	-
Nombre de postes ouverts	**1**				**6**			

Tableau 34 : Accession aux postes mis au concours par corps pour les Enseignants-Chercheurs, Enseignants

➢ **Personnels BIATSS**

	2014		2015	
	Externe	Interne	Externe	Interne
IGR (nombre de postes ouverts)	-	1	-	-
Agent contractuel de SUPMECA				
Agent titulaire de SUPMECA		1		
Agent contractuel hors SUPMECA				
Agent titulaire hors SUPMECA				
Infructueux				
IGE (nombre de postes ouverts)	-	3	-	-
Agent contractuel de SUPMECA				
Agent titulaire de SUPMECA		2		
Agent contractuel hors SUPMECA				
Agent titulaire hors SUPMECA				
Infructueux		1		
ASI (nombre de postes ouverts)	-	1	-	1
Agent contractuel de SUPMECA				1
Agent titulaire de SUPMECA				
Agent contractuel hors SUPMECA				
Agent titulaire hors SUPMECA				
Infructueux		1		
TCH (nombre de postes ouverts)	1	-	-	-
Agent contractuel de SUPMECA				
Agent titulaire de SUPMECA				
Agent contractuel hors SUPMECA				
Agent titulaire hors SUPMECA				
Infructueux	1			
TOTAL	**1**	**5**	**0**	**1**

Tableau 35 : Accession aux postes mis au concours par profil d'agent pour la filière ITRF

Aucun concours de la filière ATSS n'a été ouvert en 2014 et 2015.

2. Les arrivées

➢ **Personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants :**

		2011	2012	2013	2014	2015
Enseignants-Chercheurs	PU		1			
	MCF	1		1		1
s/total Enseignants-Chercheurs		**1**	**1**	**1**	**0**	**1**
Enseignants	PRAG		2	2	1	2
	PRCE					
s/total Enseignants			**2**	**2**	**1**	**2**
Total		**1**	**3**	**3**	**1**	**3**

Tableau 36: Les arrivées à Supméca des personnels titulaires Enseignants-Chercheurs, Enseignants

Ce tableau ne concerne que les arrivées d'agents titulaires (de la fonction publique) extérieurs à Supméca.

Recrutement de titulaires sur emplois vacants			
Corps	H	F	TOTAL
PRAG	2	0	2
TOTAL	2	0	2

Tableau 37 Recrutement de titulaires sur emplois vacants

Recrutement de contractuels sur emplois vacants			
Corps	H	F	TOTAL
PRAG	0	0	0
Enseignant	0	1	1
TOTAL	0	1	1

Tableau 38 : Recrutement de contractuels sur emplois vacants

Recrutement de contrats de recherche			
Catégorie	H	F	TOTAL
Contrats recherche	1	1	2
TOTAL	1	1	2

Tableau 39 : Recrutement de contractuels de recherche

Recrutement de doctorants contractuels			
Corps	H	F	TOTAL
Doctorant	3	0	3
TOTAL	3	0	3

Tableau 40 : Recrutement doctorants contractuels

➢ **Personnels BIATSS :**

Population	Catégorie d'emploi	2011	2012	2013	2014	2015
ATSS	AC	1				
	DGS					
	ADAENES	2	1			
	SAENES					
	ADJAENES					
Total emploi ATSS		**3**	**1**	**0**	**0**	**0**
ITRF	IGR					
	IGE	3		1		
	ASI		1			
	TCH RF					1
	ATRF					
Total emplois ITRF		**3**	**1**	**1**	**0**	**1**
Total des arrivées BIATSS		**5**	**2**	**1**	**0**	**1**

Tableau 41 : Les arrivées à Supméca des personnels titulaires BIATSS

Ce tableau ne concerne que les arrivées d'agents titulaires extérieurs à Supméca.

Recrutement de contractuels			
Catégorie	H	F	TOTAL
Catégorie A	1	0	0
Catégorie B	1	2	3
Catégorie C	1	0	1
TOTAL	**3**	**2**	**5**

Tableau 42 : Recrutement de contractuels par catégorie hiérarchique

Recrutement de contractuels			
Catégorie	H	F	TOTAL
CDI	0	0	0
CDD	3	2	5
TOTAL	**3**	**2**	**5**

Tableau 43 : Recrutement de contractuels (CDD-CDI)

3. Les sorties

➢ **Personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, Doctorants contractuels :**

Mutations / Détachement			
Corps	H	F	TOTAL
EC-E	0	0	0
TOTAL	**0**	**0**	**0**

Tableau 44 : Mutations/Détachement

Fin de contrats			
Corps	H	F	TOTAL
Contractuels	1	1	2
ATER	1	0	1
TOTAL	**2**	**1**	**3**

Tableau 45 : Fin de contrats

En 2013, 1 PRAG a été affecté dans un autre établissement. Les autres sorties concernaient les contractuels de recherche. En 2014, 2 Maîtres de Conférences ont été affectés dans un autre établissement (réussite concours), 1 enseignant contractuel et un PU sont partis à la retraite, et 1 contractuel de recherche a démissionné. **En 2015, les départs concernaient seulement des fins de contrats.**
En prévision des départs en retraite des personnels enseignants, le tableau suivant indique les enseignants susceptibles de partir en retraite sur les 4 prochaines années.

	2016	2017	2018	2019
	60 ans ->65 ans	60 ans – >65 ans	60 ans – >65 ans	60 ans – >65 ans
Enseignants chercheurs	2	2	3	3
Enseignants	2	2	2	1
TOTAL	**4**	**4**	**5**	**4**

Tableau 46 : Nombre de personnels Enseignants et Enseignants/Chercheurs titulaires atteignant un âge entre 60 et 65 ans au cours des quatre prochaines années

On note que leur nombre est relativement élevé, par rapport au nombre actuel des départs d'enseignants.

➢ **Personnels BIATSS et assimilés**

	Démission Licenciement	Mutation Détachement	Nom. après concours	Disponibilité	Retraite	Décès	Total
ATSS							
ITRF		1					1
Total		**1**					**1**

Tableau 47 : Les départs des titulaires BIATSS

Les années précédentes, les départs des titulaires BIATSS étaient en moyenne de 5. En 2012, 9 départs avaient été comptabilisés (6 agents sont partis suite à une mutation, 2 agents sont partis en disponibilité et 1 agent est parti à la retraite). **Ces deux dernières années, les départs des titulaires BIATSS sont très peu élevés** ; deux agents sont partis en 2013 (mutation et retraite), et seul un agent est parti en 2014. Un 2015, un agent BIATSS a été affecté dans un autre établissement suite à la réussite d'un concours (cet agent est actuellement comptabilisé dans les détachements (car période de stage = détachement).

Fin de contrat			
Catégorie	H	F	TOTAL
Catégorie A	1	0	1
Catégorie B	0	2	2
Catégorie C	1	1	2
TOTAL	**2**	**3**	**5**

Tableau 48 : Les départs des contractuels BIATSS

Les départs des agents contractuels sont plus élevés que ceux des agents titulaires. En 2015, nous comptabilisons 5 départs contre 6 en 2014.

	2016	2017	2018	2019
	60 ans – >65 ans	60 ans - >65 ans	60 ans – >65 ans	60 ans – >65 ans
ATSS	1	1	1	2
ITRF	4	5	4	4
TOTAL	**5**	**6**	**5**	**6**

Tableau 49 : Nombre de personnels BIATSS titulaires atteignant un âge entre 60 et 65 ans au cours des quatre prochaines années

La tendance est identique pour les BIATSS et assimilés que pour le personnel Enseignants-Chercheurs/Enseignants.

4. Turnover (rotation du personnel)

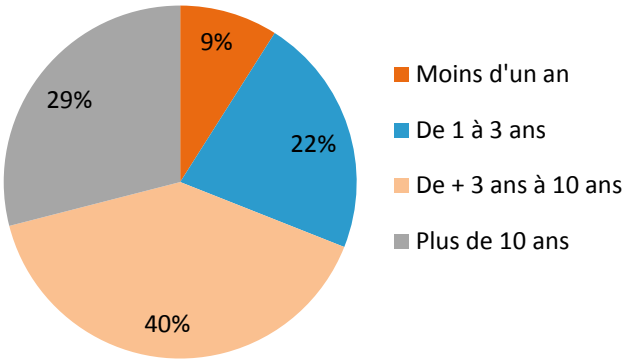
Taux de sortie : 8% = nombre de sorties/l'effectif total au 1er janvier 2015
Taux d'entrée : 15% = nombre d'entrées/ l'effectif total au 1er janvier 2015
Taux de rotation : 7% = nombre de sorties sur l'année 2015/l'effectif moyen

En 2015, le turnover a diminué de moitié par rapport à l'année précédente. En effet, il était de 15% en 2014 contre 7% en 2015.

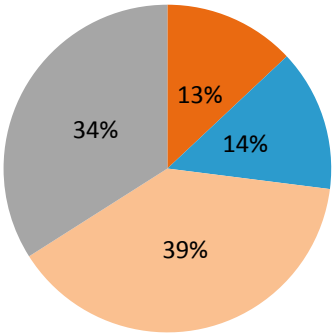
3/ NOMBRE D'ANNEES D'ACTIVITE AU SEIN DE SUPMECA

	Moins de 1 an	De 1 an à 3 ans	+ de 3 ans à 10 ans	+ de 10 ans
TOTAL	10	24	45	32

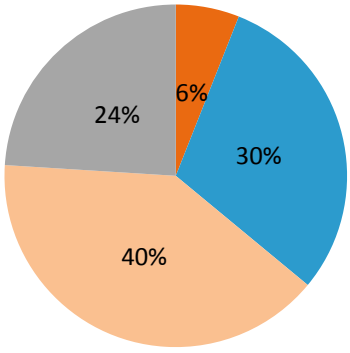
Tableau 50 : Durée d'activité à Supméca des personnels présents au 31/12/2015 (en personnes physiques)



E-C/E/C/D



BIATSS



Sur 111 agents recensés au 31 décembre 2015, 9% sont arrivés dans l'année sur leur poste actuel (contre 14% en 2015), et 22% sont présents depuis au moins 1 an et moins de 3 ans. Enfin, 69% sont sur leur poste à Supméca depuis plus de 3 ans (dont 29% depuis plus de 10 ans).
Le personnel administratif et technique semble plus mobile, conformément à la valeur moyenne plus importante de leurs arrivées et départs. Cette tendance n'est pas récente.

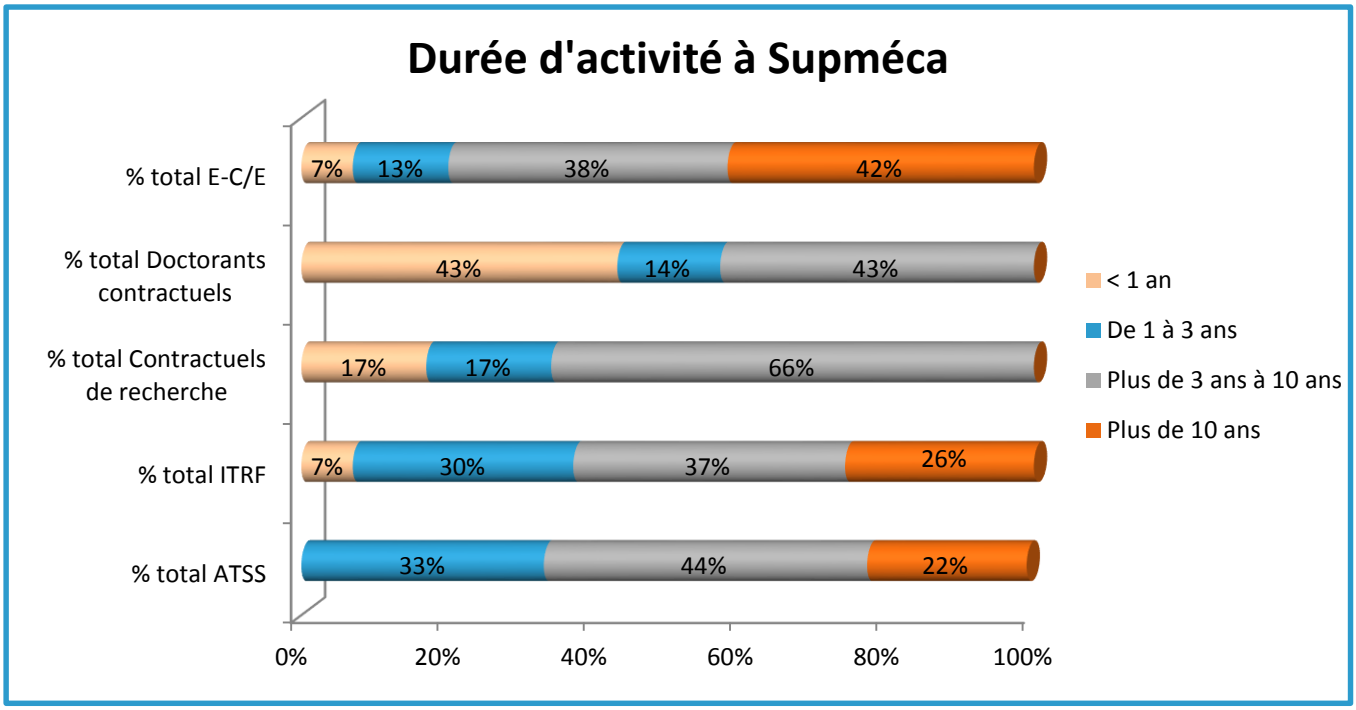


Figure 25 : Répartition de la durée d'activité à Supméca des personnels suivant leur filière

En observant chaque filière indépendamment, les filières des contractuels de recherche et des doctorants contractuels sont naturellement celles qui ont les durées d'activité les plus courtes, suivies par les filières ITRF et ATSS et loin derrière les Enseignants, Enseignant-Chercheurs titulaires. 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.

4/ AGENTS FORMES ET TYPE DE FORMATION SUR L'ANNEE 2015

Les axes prioritaires de l'établissement se sont centrées sur :
- la professionnalisation via les outils numériques SharePoint, SIFAC, Virtualia et Aurion, Pack Office, qui a vocation à accompagner les agents dans leur utilisation quotidienne
- les formations en rapport avec les activités des agents dans leur service
- les formations règlementaires nécessaires (habilitation électrique, sécurité incendie, prévention, membres du CHSCT)
- la préparation des agents aux divers concours et examens professionnels
- les formations DD-RSE en rapport avec notre engagement sociétal

➢ **TAUX DE DEPART EN FORMATION EN 2015** (nombre d'agents partis au moins une fois en formation/effectif physique moyen) : **60%** *(87% en 2014)*

SERVICE DE LA RECHERCHE	Somme de Nb Heures	Nb Heures exprimé en %
AGENCE COMPTABLE	13	1%
COMMUNICATION	57,5	2%
DIRECTION	224	8%
DRII	100	4%
ENSEIGNANT	359	14%
FINANCIER	167,5	7%
MEMBRES CHSCT	238	9%
PATRIMOINE/LOGISTIQUE	279,5	11%
PLACIS	131	5%
POLES TECHNIQUES	250,5	10%
LISMMA/DIRECTION DE LA RECHERCHE	87	3%
VIE ETUDIANTE ET SCOLARITE	137	5%
SERVICE DE LA RECHERCHE	51,5	2%
SI	114	4%
SRH	355	14%
Total général	**2564,5**	**100%**

Tableau 51 : Nombre d'heures de formation réalisées pour chaque service

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

- **Personnels Enseignants/Enseignants-Chercheurs**

16 enseignants/enseignants-chercheurs ont suivi une formation en 2015 contre 33 en 2014.
En 2014, le nombre d'enseignants/enseignants-chercheurs était plus élevé car il y avait eu l'opération collective « SharePoint 2013 » (plus de 50% des 33 enseignants/enseignants-chercheurs avaient participé à cette formation).

- **Personnels BIATSS**

45 agents ont bénéficié d'une formation en 2015.
Tous les services ont bénéficié d'une formation en 2015 à travers des formations individuelles, ou collectives.

- **Membres du CHSCT**

8 membres du CHSCT ont été formés en 2015.

1. Les formations collectives

Des formations collectives ont été organisées en 2015 pour un volume total de **1408 heures** (55%).
Exemple de formations collectives :

- Les formations réglementaire/sécurité : membres du CHSCT, manipulation SSI, recyclage SST…
- Les formations liées à l'environnement numérique : SIFAC, Virtualia, Pack Office…

Les formations collectives ne tiennent cependant pas compte des formations proposées par le service RH (tout au long de l'année) non prévues initialement dans le plan de formation 2015 (formations hors plan).

Thématique	Nombre d'heures
Culture institutionnelle	73,5
DD-RSE	84
Environnement numérique	487
Langues	131
Préparation concours	70
Réglementaire/Sécurité	562,5
Total général	**1408**

Figure 26 : Répartition des heures de formation collective par thématique

2. Les formations par service et thématique

Service/Direction	Culture institution.	DD-RSE	Développ. personnel	Environnement numérique	Langues	Métiers	Prépa concours	Réglementaire Sécurité	Total
AGENCE COMPTABLE				3,5		9,5			13
COMMUNICATION				7		50,5			57,5
DIRECTION	38,5	28		38,5	7,5	96		15,5	224
DRII				38,5	24	20		17,5	100
ENSEIGNANT				21	32,5	283		22,5	359
FINANCIER	14			53		86,5	14		167,5
MEMBRES CHSCT								238	238
PATRIMOINE/LOGISTIQUE		28		21		106,5		124	279,5
PLACIS		28		31,5		33		38,5	131
POLES TECHNIQUES	7			14	22,5	128,5	35	43,5	250,5
QUARTZ				10,5		76,5			87
SCOLARITE	14			63	6	36,5	14	3,5	137
SERVICE DE LA RECHERCHE				14	6	28		3,5	51,5
SI				3,5	7,5	82		21	114
SRH	7		7	182		124		35	355
Total général	**80,5**	**84**	**7**	**501**	**106**	**1160,5**	**63**	**562,5**	**2564,5**

Tableau 52 : Répartition des heures de formation par service et thématique

Les formations métiers/environnement numérique/de sécurité représentent la plus grande part des formations en 2015.

3. Les formations par service et typologie

Le **type 1** concerne les formations sur l'adaptation (ou maintien) immédiate au poste.
Le **type 2** concerne les formations sur l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers (exemple : acquisition d'un nouveau logiciel sur moyen terme).
Le **type 3** concerne les formations sur le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications (exemple : SST).
Préparation aux concours et examens professionnels.

- **T1 : 1405 heures**
- **T2 : 740,5 heures**
- **T3 : 377 heures**
- **Préparation concours : 42 heures**

La part la plus importante reste le **T1 (54,7%)**.
Le nombre d'heures de **T2** (et la part) **a très fortement augmenté par rapport à 2014**, cela est dû notamment aux projets de certains services (financier, RH, enseignants, DG,…). En 2015, nous comptabilisions 740,5 heures de formation de T2 contre 59,5 heures en 2014.

Service/Direction	Préparation concours	T1	T2	T3	Total général
AGENCE COMPTABLE		3,5	9,5		13
COMMUNICATION		35	22,5		57,5
DIRECTION		88	82	54	224
DRII		80	2,5	17,5	100
Enseignant		298	35	26	359
FINANCIER		67	72,5	28	167,5
MEMBRES CHSCT		196	42		238
PATRIMOINE/LOGISTIQUE		70	131	78,5	279,5
PLACIS		63	29,5	38,5	131
POLES TECHNIQUES	42	162,5	2,5	43,5	250,5
LISMMA/DIRECTION DE LA RECHERCHE		70,5	16,5		87
VIE ETUDIANTE ET SCOLARITE		62	43,5	31,5	137
SERVICE DE LA RECHERCHE		34	14	3,5	51,5
SI		91,5	1,5	21	114
SRH		84	236	35	355
Total général	**42**	**1405**	**740,5**	**377**	**2564,5**

Tableau 53 : Répartition des heures de formation par service et par typologie

4. Les formations par sexe et catégorie

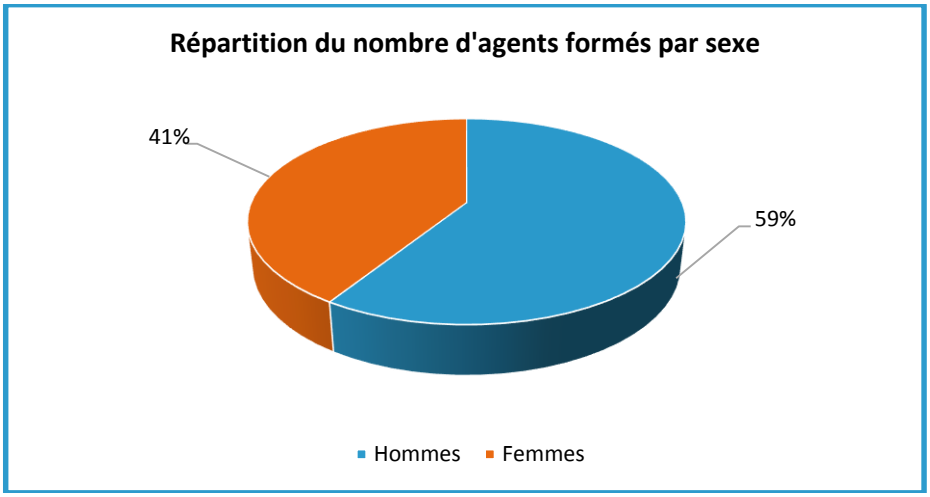


Figure 27: Répartition du nombre d'heures de formation par sexe

- ✓ **Femmes** : **1399,5** heures *(200 jours) (1263 H en 2014). En 2015, 28 femmes ont bénéficié d'une formation.*
- ✓ **Hommes** : **1165** heures *(195,25 jours) (1054 H en 2014). En 2015, 41 hommes ont bénéficié d'une formation.*

Sur la totalité des agents formés, nous constatons qu'il y a eu plus de stagiaires hommes que de femmes ; toutefois, les femmes ont suivi plus d'heures de formation que les hommes.

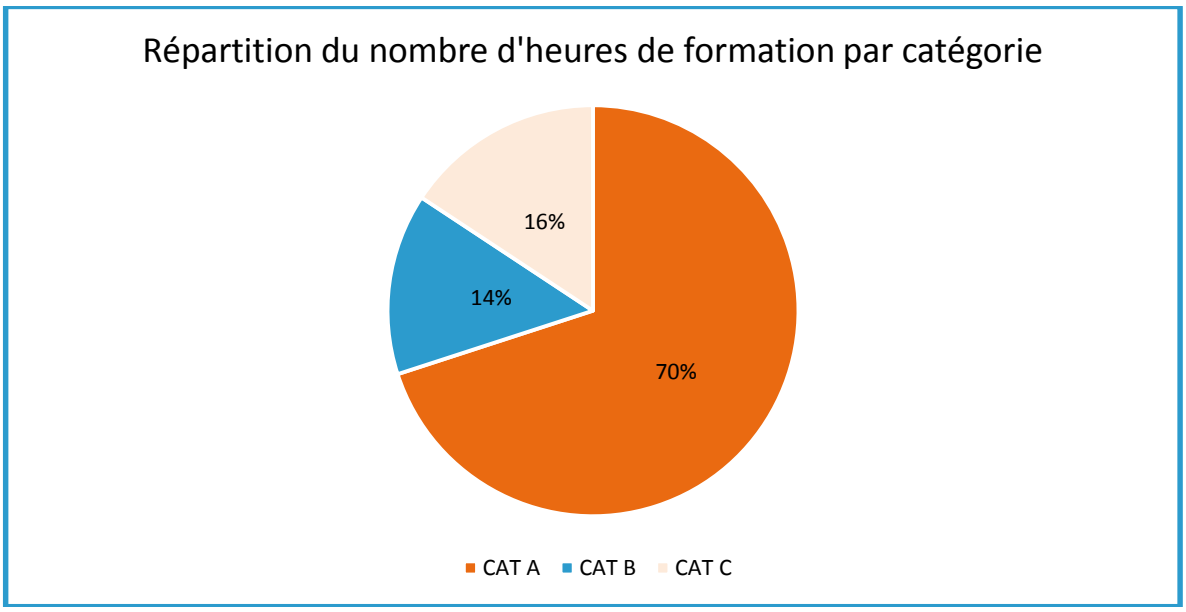


Figure 28 : Répartition du nombre d'heures de formation par catégorie

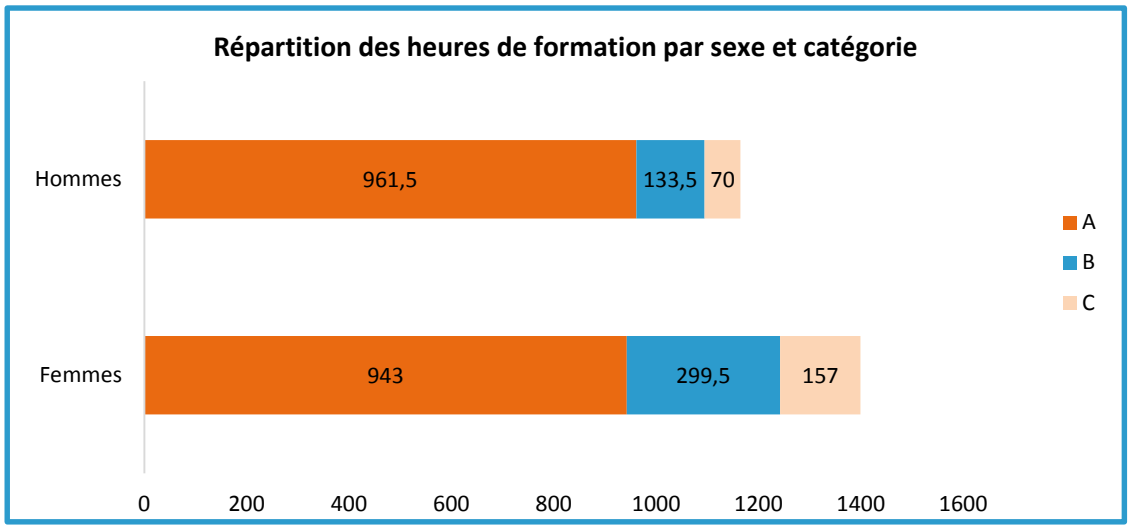


Figure 29 : Répartition des heures de formation par sexe et catégorie

Catégorie	A	B	C	Total général
Femmes	943	299,5	157	1399,5
Hommes	961,5	133,5	70	1165
Total général	**1904,5**	**433**	**227**	**2564,5**

Tableau 54 : répartition des heures de formation par sexe et catégorie

En 2015, parmi les stagiaires (hommes et femmes), les agents de catégorie A sont ceux qui ont suivi le plus d'heures de formation.

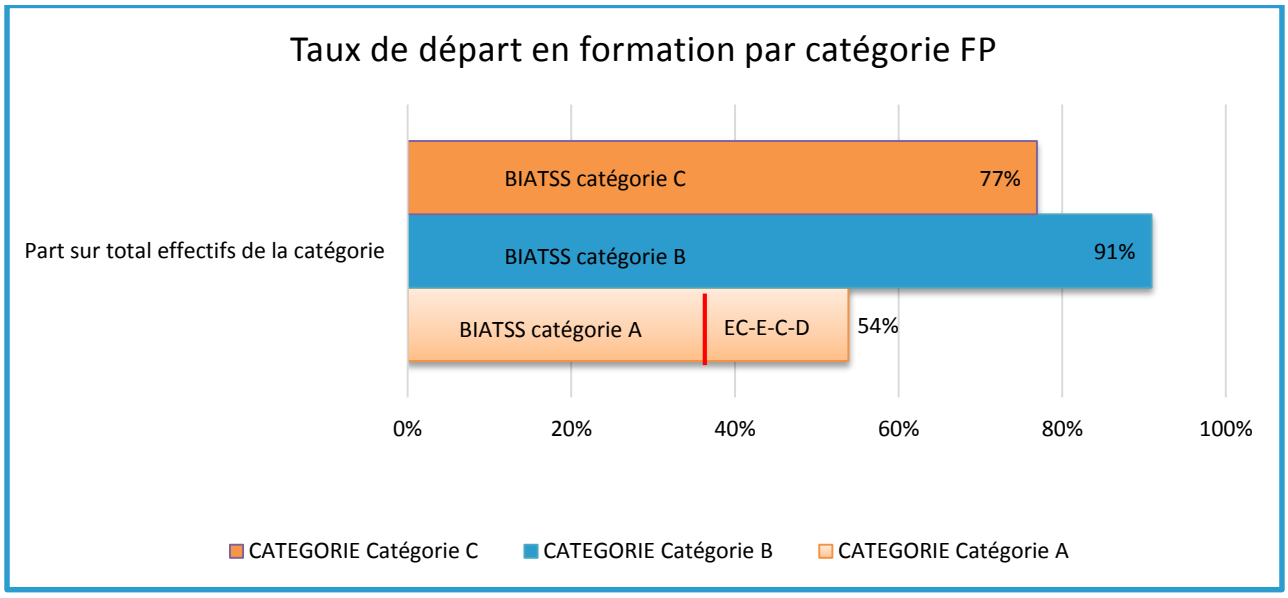


Figure 30 : taux de départ en formation par catégorie

➢ **TAUX DE JOURNEES DE FORMATION en 2015 (nombre total de journées de formation/effectif physique moyen) : 3,3 jours/agent en 2015** *(2,8 jours en 2014)*

5. Le budget

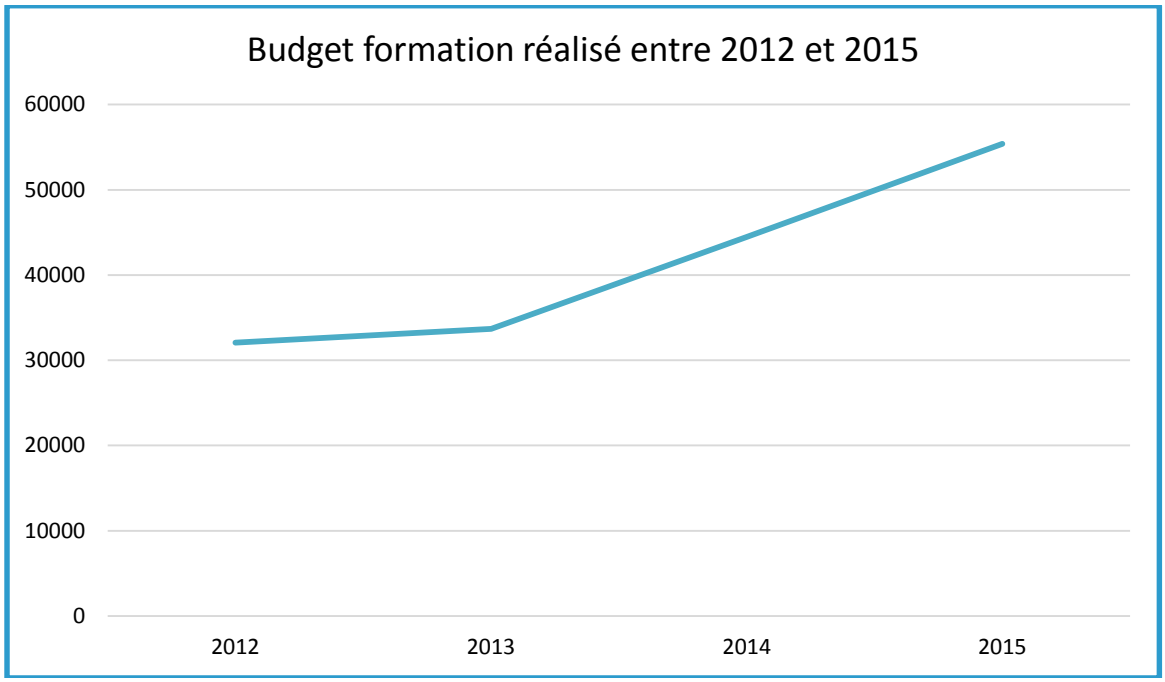


Figure 31 : Budget formation réalisé entre 2012 et 2015

Comme le montre le graphique ci-dessus, le budget réalisé pour la formation du personnel (financé par le service des Ressources Humaines) ne cesse d'augmenter depuis plusieurs années :

- 2012 : 32061€
- 2013 : 33683€
- 2014 : 44451€
- **2015 : 55382€**

CHAPITRE 3 : LES REMUNERATIONS

1/ La masse salariale

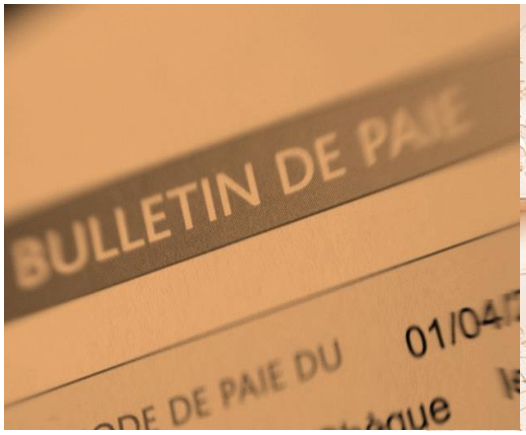
1. Masse salariale sur le budget de l'Etat
2. Masse salariale sur ressources propres

2/ Les primes

1. Répartition globale
2. Primes des Enseignants-Chercheurs, Enseignants et Contractuels de Recherche
3. Primes des BIATSS

3/ Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

4/ Les vacations et heures complémentaires



Glossaire rémunérations

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

La rémunération principale des fonctionnaires est déterminée par leur corps, leur grade et leur échelon. Le déroulement de carrière des fonctionnaires s'inscrit dans une grille définissant pour chaque corps et grade, le temps moyen de passage d'échelon à l'autre ainsi que l'indice afférent à chaque échelon. Ainsi à chaque échelon correspond un indice et une durée de passage pour accéder à l'échelon supérieur.
A partir de là, la rémunération brute, ou traitement, est obtenue en multipliant l'indice associé à l'échelon de l'agent par la valeur du point d'indice (VPI) de la fonction publique.
La valeur du point d'indice peut être périodiquement augmentée par le gouvernement dans le cadre des mesures salariales.
La valeur du poids d'indice en 2015 était de 55,5635€.
Notons que s'ajoutent à ce traitement l'indemnité de résidence (3% du traitement) ainsi que le Supplément Familial de Traitement fixé selon l'indice et le nombre d'enfants.

Allocation retour à l'emploi (ARE) : allocation versée aux agents contractuels ayant été sous contrat Etat (système d'auto-assurance). Ainsi, nous versons directement à l'agent cette allocation ; contrairement aux agents sous contrats dits ressources propres de l'établissement pour lesquels l'ARE est versée par le Pôle Emploi.

Indemnités et primes : rémunérations accessoires versées globalement aux agents d'un même corps ou d'un même grade. Certaines autres sont liées à la situation individuelle des agents.
Les principales primes des Enseignants-Chercheurs, Enseignants.

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

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

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

Prime de Direction : prime attribuée au directeur sur budget Etat

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

Prime d'Excellence Scientifique (PES): elle est attribuée, par décision du Ministre, aux enseignants-chercheurs, titulaires ou stagiaires, qui se sont engagés à effectuer au sein de l'établissement ou dans le cadre d'une mission à caractère interuniversitaire, en plus de leurs obligations de service, une activité spécifique en matière de formation à la recherche et par la recherche pendant quatre années. Son montant, qui est fonction du grade de l'enseignant est fixée par arrêté ministériel. Cette prime est désormais remplacée par la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)

Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR): elle peut être accordée aux personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées.

Elle peut également être attribuée aux personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche.

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

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

Prime d'Administration : elle est versée au Président de l'Université ainsi qu'aux directeurs d'établissement et son montant est fixé par arrêté ministériel.
A noter que la PRP, la PCA et la Prime d'Administration ne sont pas cumulables.

Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) : elle est versée aux fonctionnaires des corps de l'AENES et des bibliothèques, de catégories B et C dont la rémunération est inférieure ou égale à l'indice brut 380. Elle est modulable et réduite au prorata en cas de temps partiel. L'IAT n'est pas cumulable avec une indemnité pour travaux supplémentaires. Cette indemnité a été remplacée depuis le 1er octobre 2015 par l'Indemnité fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Indemnité fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) : a vocation à remplacer les régimes indemnitaires existants de l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique de l'État (sauf exception fixée par arrêté) et, par transposition, de la fonction publique territoriale. Cette indemnité s'applique de manière progressive selon les corps, en fonction de calendriers fixés par ministère. Ainsi, pour les agents titulaires de la filière ATSS (administrative)

Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS) : elle est versée aux personnels fonctionnaires des ITRF, qu'ils soient de catégorie A, B ou C. Cette prime prévoit un montant moyen pour chaque corps (éventuellement grade) des agents concernés. Son montant est modulable jusqu'à deux fois le montant moyen, voire exceptionnellement 3 fois ce montant.

Prime attribuée aux fonctionnaires affectés au traitement de l'information (PFI) : elle est versée aux ingénieurs et techniciens affectés à un centre informatique de traitement de l'information. Son montant est variable selon le grade, la fonction et l'ancienneté de l'agent dans sa fonction.

Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) : est un dispositif indemnitaire qui comprend deux parts cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre par application de coefficients multiplicateurs à un taux de référence (exprimé en euros):
- une part liée aux fonctions exercées, modulable de 1 à 6 pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Cette part repose sur une typologie des postes (de 4 à 6 catégories par grade);
- une part liée aux résultats individuels, modulable de 0 à 6 pour tenir compte de la performance et de la manière de servir de l'agent. La modulation intègre, sur cette part, l'atteinte ou non par l'agent des objectifs qui lui ont été fixés.
Si le montant de la part fonctionnelle a vocation à rester relativement stable dans le temps, le montant de la part liée aux résultats individuels attribué à un agent est révisable en fonction de son mérite et de ses résultats. Cette prime a été remplacée depuis le 1er octobre 2015 par l'Indemnité fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) : Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies règlementairement. La NBI prend en considération l'exercice des responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières.
Elle ne peut être versée qu'aux personnels BIATSS titulaires. Les attributions de NBI sont proposées par les instances de l'établissement et décidées par le Directeur de l'établissement. Elle est versée mensuellement. Elle prend la forme d'un certain nombre de « points d'indice » venant s'ajouter aux points d'indice découlant du grade et de l'échelon de l'agent.

Vacataire : Personnel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Les vacataires à Supméca assurent soit des enseignements, soit des activités administratives ponctuelles.

Les rémunérations

1/ LA MASSE SALARIALE

Masse salariale totale 2014 : 8 199 132,82€

Masse salariale totale 2015 : 7 238 926,44€

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

Total masse salariale Etat : 5 689 882,27€

- **Enseignants-Chercheurs, Enseignants et Contractuels de Recherche : 3 343 235,38€**
- **BIATSS : 2 346 646,89€**

	EC/E/C		BIATSS	
Type de dépenses	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Rémunérations	308 262	1 399 873	564 395	667 730
Indemnités et primes	27 746	113 976	134 446	119 128
Cotisations	237 139	1 256 237	385 751	440 392
Allocations retour à l'emploi			0,00	34 801
TOTAL	**573 148**	**2 770 087**	**1 084 594**	**1 262 052**

Tableau 55 : Tableau des dépenses sur le budget de l'Etat entre personnels Enseignants et BIATSS

Type de dépenses	2013	2014	2015	% de variation 2014-2015
Rémunérations	3 534 624	3 385 121	2 940 261	-13,14%
Indemnités et primes	431 096	434 907	395 297	-9,11%
Cotisations	2 842 977	2 736 854	2 319 521	-15,25%
Allocations retour à l'emploi	35 886	37 101	34 801	-6,20%
TOTAL	**6 844 584**	**6 593 984**	**5 689 882**	

Tableau 56 : Tableau sur l'évolution de la masse salariale sur le budget de l'Etat par type de dépenses

Entre 2014 et 2015, **la masse salariale Etat a connu une baisse d'environ 13,7%** liée à deux phénomènes :

1) Départ du personne anciennement rattaché à l'antenne de Toulon (mobilité vers l'Université de Toulon au 1er septembre 2014 (16 postes non remplacés)
2) Départ à la retraite d'agents titulaires et contractuels en 2015

2. Masse salariale sur ressources propres

Total masse salariale sur ressources propres : 1 549 044,17€

Type de dépenses	Enseignants	BIATSS
Rémunérations	135 019	410 337
Heures complémentaires personnels établissement	129 511	26 589
Vacations (personnels extérieurs)	246 426	
Indemnités et primes	104 556	47 084
Formation continue*	613	
Intéressement recherche	91 512	29 689
Cotisations	132 998	194 704
Allocations retour à l'emploi		0,00
TOTAL	**840 637€**	**708 406€**

Tableau 57 : Tableau des dépenses sur les ressources propres entre personnels Enseignants et BIATSS

Type de dépenses	2013	2014	2015	% de variation 2014-2015
Rémunérations	607 422	545 755	545 356	-0,07%
Heures complémentaires personnels établissement	156 639	194 465	156 101	-19,73%
Vacations (personnels extérieurs)	192 757	227 073	246 426	8,52%
Indemnités et primes	123 623	145 171	151 640	4,46%
Formation continue*	10 034	1 554	613	-60,33%
Intéressement recherche	127 107	133 455	121 201	-9,18%
Cotisations	328 983	356 627	327 702	-8,11%
Allocations retour à l'emploi	16 306	1 045	0,00	-100%
TOTAL	**1 562 875**	**1 605 148**	**1 549 044**	

Tableau 58 : Tableau sur l'évolution de la masse salariale ressources propres par type de dépenses

2/ LES PRIMES

1. Répartition globale

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Montant global des primes	471 000€	505 000 €	524 500 €	525 522,41€	548 422,59€	528 463.06
Ecart (/Année N-1)	+2%	+7%	+4%	+0.195%	+4.36%	-3,64%

Tableau 59 : Evolution du montant global des primes depuis 2010

**Formation continue du personnel de Supméca (formation interne donnée par un agent de Supméca : formation langues, Catia V6…). Forte baisse entre 2013 et 2015, car le Mastère Lean était intégré dans la formation continue en 2013, et non en 2014 et 2015.*

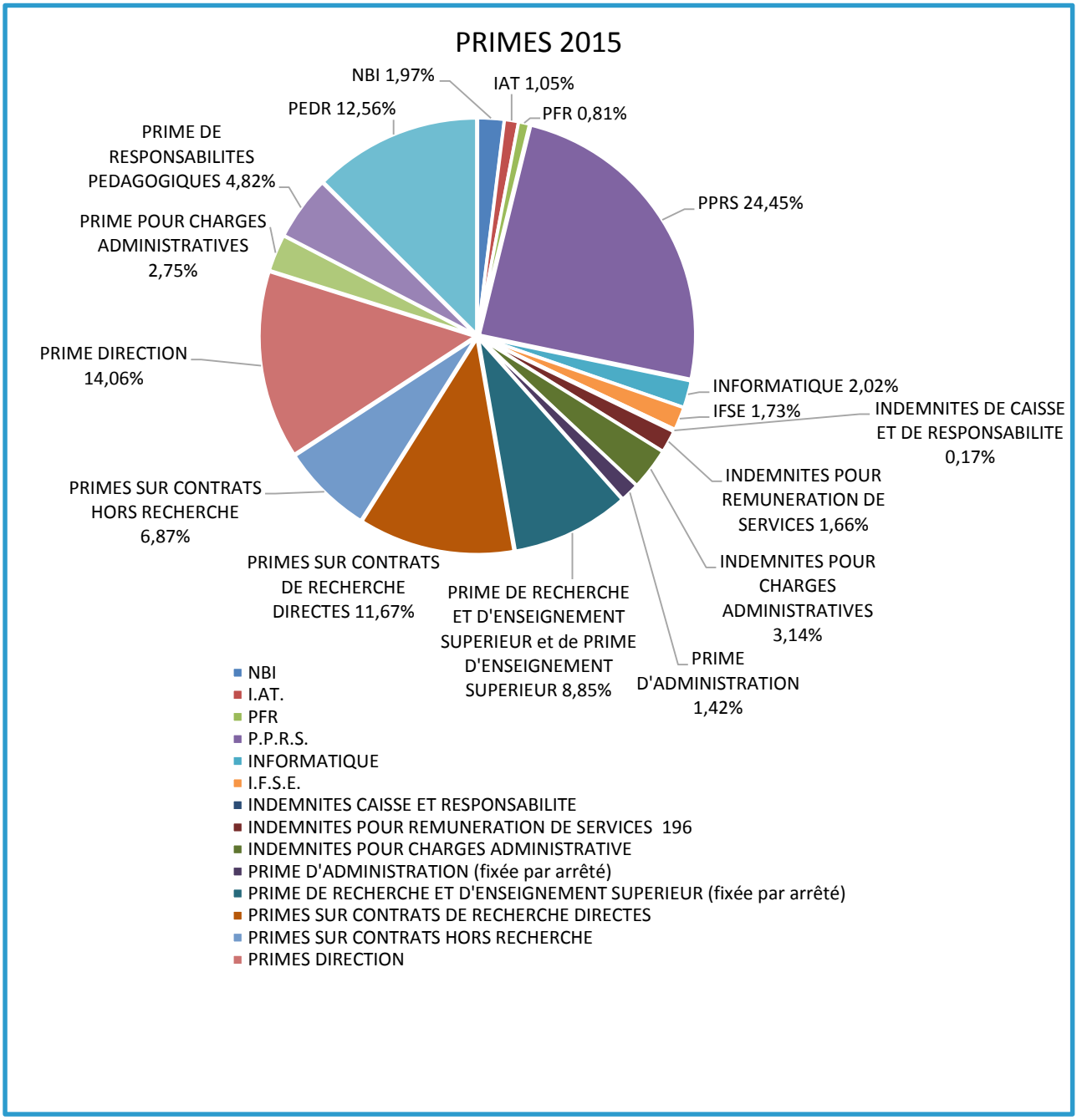


Figure 32 : Répartition des primes 2015

2. Les primes des Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de Recherche

	Coût Global Annuel	Nb de bénéficiaires
2013	88 353	14
2014	102 199	16
2015	91 512	17

Tableau 60 : Prime sur contrat de recherche

	Coût Global Annuel	Nb de bénéficiaires
2012-2013	33 259	7
2013-2014	22 255	5
2014-2015	14 205	2

Tableau 61 : Prime pour charge administrative (PCA)

	Coût Global Annuel	Nb de bénéficiaires
2012-2013	27 818	12
2013-2014	37 964	13
2014-2015	24 873	10

Tableau 62 : Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)

	Coût Global Annuel	Nb de bénéficiaires	Taux Statutaire
2013	7 334	1	7334
2014	7 334	1	7334
2015	7 334	1	7334

Tableau 63 : Prime d'administration (fixée par arrêté)

	Coût Global Annuel	Nb de bénéficiaires	Taux Statutaire
2012-2013	60 485	53	1244
2013-2014	54 547	52	1244
2014-2015	45 649	41	1244

Tableau 64 : Prime de recherche et d'enseignement supérieur et prime d'enseignement supérieur (PRES/PES)

	Coût Global Annuel	Nb de bénéficiaires
2013	59 528,06	11
2014	46 873,33	11
2015	64780,00	12

Tableau 65 : Prime d'encadrement doctoral et de recherche

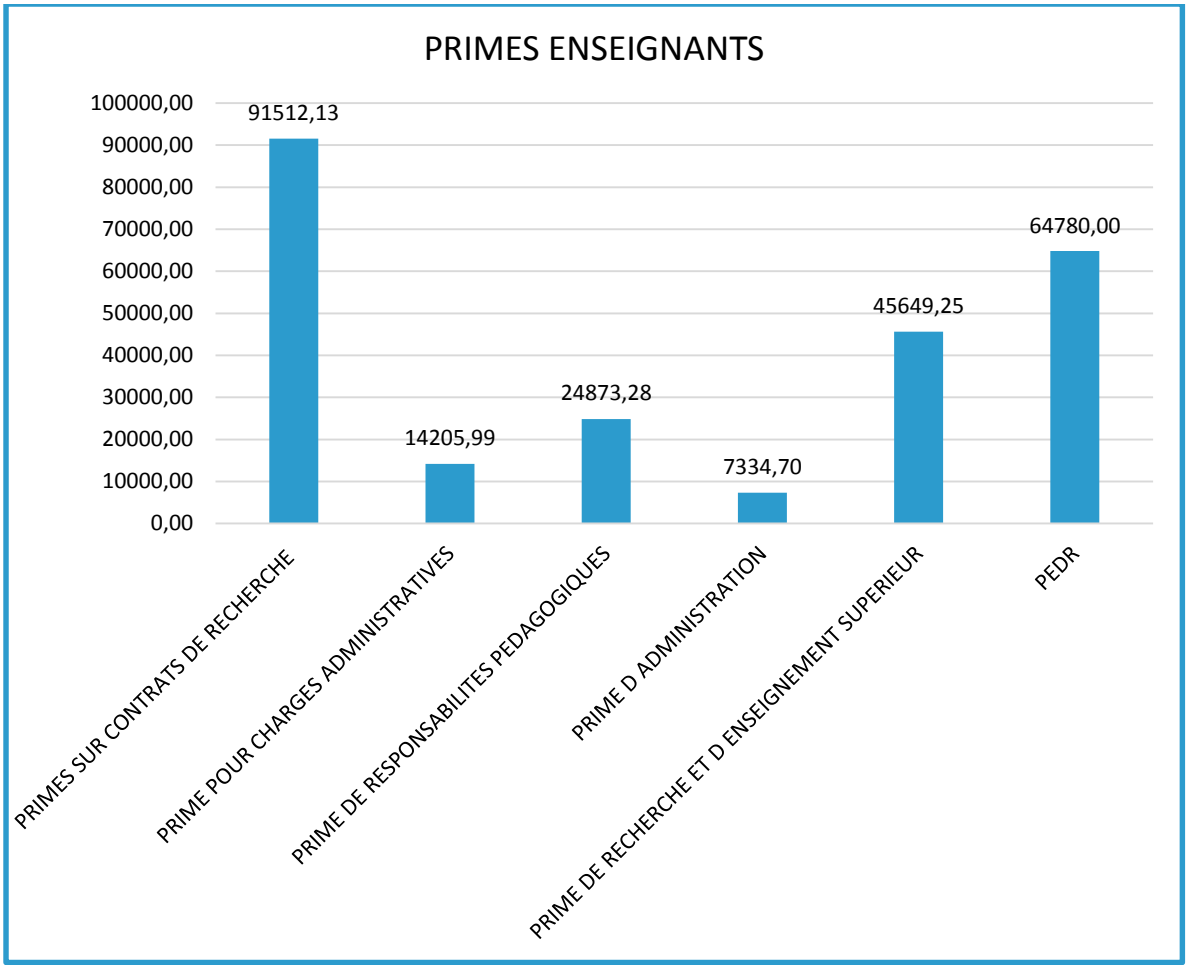


Figure 33 : Primes des Enseignants 2015

3. Les primes statutaires des BIATSS

CAT	Corps	Nature primes	Prime moyenne SUPMECA 2015	Nb de pers
A	Ingénieur de recherche	PPRS	10943,74	2
	Ingénieur d'études	PPRS	7002,25	9
	Assistant ingénieur	PPRS	3272,68	5
B	Technicien RF	PPRS	3713,49	2
	SAENES > 8ème échelon	PFR/IFSE	4261,00	2
C	ATRF	PPRS	3482,71	5
	ADJAENES	IAT/IFSE	3333,33	3

Tableau 66 : Bilan des primes liées à la manière de servir des personnels BIATSS titulaires en 2015

PPRS : Prime de Participation à la Recherche pour les personnels de recherche et formation.
IAT : Indemnités d'Administration et de Technicité pour les personnels de l'AENES de catégorie C et B jusqu'à un certain échelon.
PFR : Prime de Fonction et de Résultats pour les personnels de l'AENES de catégorie A et B à partir d'un certain échelon.

Autres indemnités	2011	2012	2013	2014	2015
Prime de fonction informatique	13 730	11 086	7 698	12 090	10 408
Indemnité de charges administratives	0	0	16 374	16 200	16 200
Total des autres indemnités	**13 730**	**11 086**	**24 072**	**28 290**	**26 608**

Tableau 67 : Primes fonctionnelles

Fonction	Nb de bénéficiaires	Nb de points
Directeur Général des Services	1	50
Responsables administratifs	2	40
Responsables Techniques A & B	6	95
Responsables Ouvriers B & C	-	-
Total	**9**	**185**

Tableau 68 : La nouvelle bonification indiciaire

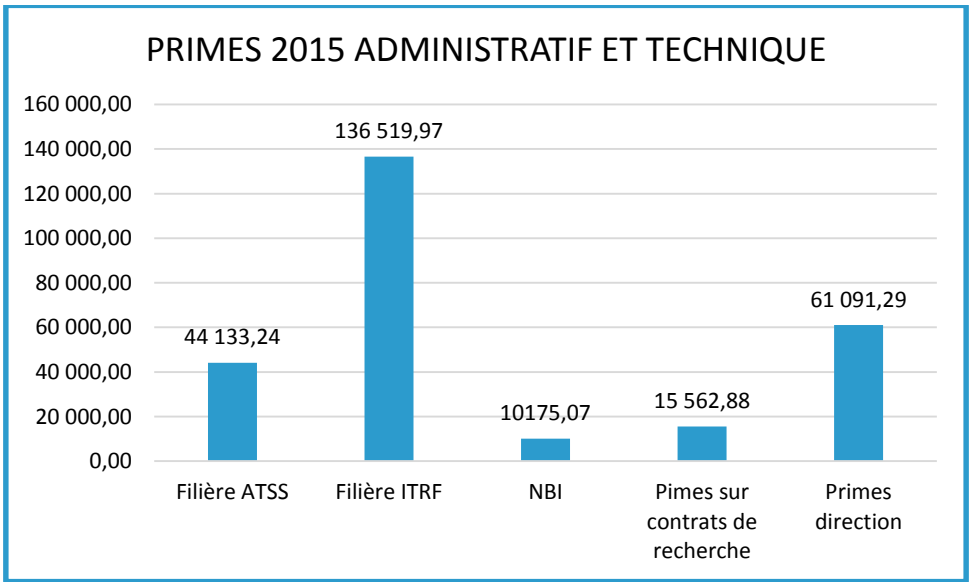


Figure 34 : Primes des agents administratifs et techniques 2015

3/ GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

Période du 31/12 au 31/12	Enseignants	BIATSS	Ensemble	Montant total versé
2012	8 391	3 629	14	12 021
2013	5 831	1 934	9	7 766
2014	7 773	2732	11	10 505
2015	5 145	1 468	6	6 613

Tableau 69 : Evolution de la GIPA entre 2012 et 2015

Cette indemnité, compensatrice de la perte de pouvoir d'achat des agents a été mise en place en 2008 pour les personnes dont la rémunération hors primes et indemnités n'aurait pas suivi l'inflation déterminée pour une période de référence de 4 années.
Ce dispositif remplace l'indemnité de sommet de grade.
Il concerne l'ensemble des fonctionnaires et agents non titulaires détenant un grade dont l'indice terminal est inférieur ou égal à la hors échelle B.

Actualités
Un arrêté du 4 février 2015 fixe les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA) au titre de l'année 2015.

4/ LES VACATIONS ET HEURES COMPLEMENTAIRES

Dépenses de vacations et heures complémentaires		2012	2013	2014	2015	Écart 2014/2015
Paris	Langues	94 848 €	83 479 €	89 862 €	**95 460 €**	6,23%
	Autres cours	175 973 €	233 972 €	284 945 €	**327 004 €**	14,76%
Toulon	Langues	46 443 €	36 616 €	41 529 €	**21 539 €**	-48,14%
	Autres cours	71 476 €	62 404 €	72 140 €	**41 301 €**	-42,75%
Total	Langues	141 291 €	120 095 €	131 391 €	**116 999 €**	-10,95%
	Autres	247 449 €	296 376 €	357 085€	**368 306 €**	+3,14%
	Global	388 740 €	416 471 €	488 476 €	**485 305 €**	-0,65%

Tableau 70 : Répartition des dépenses de vacations et heures complémentaires de l'année 2015

- **Les vacations (personnels extérieurs)**

2015	Nombre d'heures			
	Langues	Technique	Surveillance	**Total**
Paris	1 729	2 371	220	**4 320**
Toulon	418	842	0	**1 260**
Total	**2 147**	**3 213**	**220**	**5 580**

Tableau 71 : Répartition des heures de vacations de l'année 2015

2015	Nombre d'intervenants en vacation			
	Langues	Technique	Surveillance	Total
Paris	18	73	6	97
Toulon	6	21	0	27
Total	24	94	6	124

Tableau 72 : Répartition du nombre d'intervenants en vacation pour l'année 2015

	2012	2013	2014	2015	Ecart 2014/2015
Nombre de vacataires	141	142	112	124	10,71%

Tableau 73 : Evolution du nombre d'intervenants en vacations depuis 2010

- **Les heures complémentaires des enseignants permanents de l'établissement**

Type de population	Nombre d'enseignants	Nombre d'HETD	Moyenne d'HETD par enseignants
PU	5	429	85
MCF	15	1 609	107
Professeurs du second degré	5	673	134
Contractuels	3	114	38
TOTAL	**38**	**4113**	

Tableau 74 : Tableau des heures complémentaires des enseignants titulaires de l'établissement

CHAPITRE 4 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

1/ Temps partiel des agents

2/ Congés 2015

3/ Horaires fixes/Horaires variables

4/ Compte Epargne Temps (CET)

5/ Télétravail

Glossaire organisation du temps de travail

Temps Plein : Un fonctionnaire comme un contractuel est dit à temps plein s'il travaille à 100% de ses obligations horaires, soit 1607 heures de travail annuel.

Temps Partiel : Un agent qui n'est pas à temps plein est à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100%.

Compte Epargne Temps (CET) : Il permet à un agent d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération en contrepartie des périodes de congés non prises et d'en disposer durant sa carrière ou dans le but d'anticiper sa retraite.

Télétravail : Travail à distance grâce aux moyens issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication, en expérimentation à Supméca depuis 2011 (attente des dispositions réglementaires d'application).

Organisation du temps de travail

1/ TEMPS PARTIEL DES AGENTS

	2014				2015			
	Titulaires	% Total	Contractuels	% Total	Titulaires	% Total	Contractuels	% Total
20%								
42%			1	0,9%			1	0,9%
50%			2	1,8%	1	0 ,9%	5	4,54%
60%								
70%								
80%			1	0,9%			1	0,9%
Total			4	3,6%	1	0,9%	7	6,34%

Tableau 75 : Répartition des personnels à temps partiel selon leur quotité de travail

Les pourcentages « %Total » ont été calculés par rapport à l'effectif global des personnels (106 personnels).

	TYPE POPULATION		CORPS			CATEGORIE		
	Femmes	Hommes	BIATSS/assimilés	Enseignants	Contrat de recherche	A	B	C
Effectif titulaires	1	-	1	-	-	-	-	1
Effectif contractuels	5	2	2	4	1	6	-	1
TOTAL %	75%	25%	37,50%	50%	12,50%	75%	0%	25%

Tableau 76 : Répartition des personnels à temps partiel selon leur sexe, statut et catégorie

En 2015, la répartition des agents à temps partiel est légèrement plus nombreuse chez les femmes (6 femmes contre 2 hommes). En 2014, la répartition hommes/femmes des agents à temps partiel était plus équilibrée.
Une légère hausse du personnel enseignant à temps partiel. Enfin, une majorité des agents à temps partiel sont en catégorie A (en 2014, c'était déjà le cas).

2/ CONGES 2015

Les reports de congés ne concernent que les personnels BIATSS pour lesquels il y a un suivi des congés annuels :
Nombre total de jours de report de 2014 sur 2015 : **234,5 jours** (*contre 354 ,5 jours en 2014*)
Nombre d'agents concernés par catégorie :

- Catégorie A : 31 (77% des agents cat. A)
- Catégorie B : 2 (5,13% des agents cat. B)
- Catégorie C : 8 (17,95% des agents cat. C)

Minimum : 0,5 jour
Maximum : 8 jours
Moyen : 5,4 jours/agent concerné.

3/ HORAIRES FIXES / HORAIRES VARIABLES

Depuis la mise en place de la badgeuse en juillet 2013, les horaires fixes ont laissé la place aux horaires variables aménagés, cela permettant une souplesse d'une demi-heure par rapport aux heures d'arrivée et de départ de l'agent.

On constate que la majorité des agents ont opté en accord avec leur responsable pour les horaires variables libres.
Ne sont comptabilisés dans le tableau ci-dessous que les agents qui badgent et les agents à temps plein.

Temps de travail hebdomadaire	Nombre d'agents à horaires variables aménagés	Nombre d'agents à horaire variable libre	Total	relatif en %
35	1	1	**2**	3,92
37	1	2	**3**	5,89
37h30	1	0	**1**	1,96
38	2	0	**2**	3,92
39	5	10	**15**	29,41
39h30	0	0	**0**	0
40	5	23	**28**	54,90
Total	**15**	**36**	**51**	100 %
relatif en %	29,41 %	70,59 %	100 %	

Tableau 77 : Temps de travail hebdomadaire (horaires variables aménagés/horaires variables libres)

4/ COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

	2014	2015
Nombre d'agents ayant ouvert un CET	1	0
Nombre d'agents disposant d'un CET	8	9
Nombre de jours déposés en moyenne par agent sur les CET	7	0
Nombre total de jours déposés	7	0
Nombre total de jours épargnés	80	71
Nombre de jours indemnisés	0	0

Tableau 78 : Compte Epargne Temps

5/ TELETRAVAIL

En 2011, un dispositif de télétravail a été proposé aux agents, dont le poste le permettait et en accord avec leur chef de service, de pouvoir faire une journée de télétravail par semaine forfaitisée à 7h. Le nombre de personnes ayant fait du télétravail était de 8. En 2014, 11 agents utilisaient le télétravail. Pour l'année 2015, 9 agents de 6 services ont utilisé le télétravail. Répartition par jour des agents utilisant le télétravail :

- ✓ Lundi : 2 agents
- ✓ Mardi : 1 agent
- ✓ Mercredi : 3 agents
- ✓ Vendredi : 3 agents

Service/Direction	Nombre d'agents
COMMUNICATION	1
DRI	1
LISMA	1
PLACIS	2
POLES	2
SRII	2
Total général	9

Tableau 79 : Répartition par service des agents utilisant le télétravail

CHAPITRE 5 : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

1/ Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

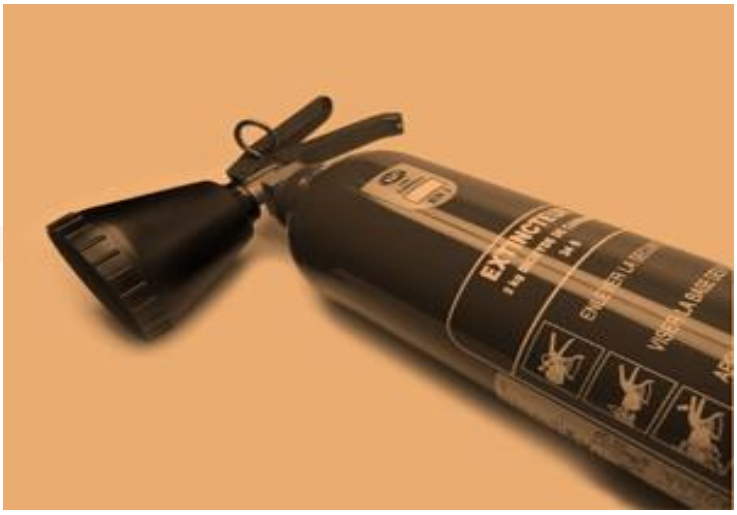
2/ Les équipiers de Sécurité

3/ Médecin de Prévention

4/ Accidents du travail

5/ Santé

6/ Dépenses



Glossaire santé et sécurité au travail

Document Unique (d'évaluation des risques) : Le document unique est la transposition, par écrit, de l'évaluation des risques, imposée à tout employeur par le code du travail.

Livre de références : est un outil d'autoévaluation à destination des établissements. Il est aussi utilisé comme référentiel pour examiner l'amélioration de la politique globale de prévention sur la base d'un diagnostic effectué sur eux-mêmes.

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

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

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

Médecin de Prévention : Les médecins de prévention interviennent dans le domaine de la santé et du bien-être au travail des personnels de la fonction publique. Ils ont un rôle de conseil auprès de l'administration et des agents.

Santé et Sécurité au travail

1/ LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Présentation

Le comité technique d'établissement de Supméca a été créé par arrêté en juillet 2011 ; un CHSCT a été constitué, avec les mêmes membres élus, en anticipation du décret applicable à l'enseignement supérieur. Le comité a fonctionné en l'état jusqu'à l'été 2012.
Le décret n° 2012-571 du 24 avril 2012 relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur ayant été publié, le comité technique s'est réuni en session extraordinaire le 20 septembre 2012, puis le Conseil d'administration a délibéré le 27 septembre 2012 pour confirmer règlementairement la création du CHSCT composé :

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

Composition du CHSCT

L'arrêté N° 2015-03 du 22 janvier 2015 portant composition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'établissement public de Supméca a nommé :

⇨ **comme représentants de l'Administration :**

Alain BELLACICCO, Directeur Patrimoine Supméca, Chargé de mission Hygiène et Sécurité
Marie-Hélène RENSON-LENOBLE, Directrice Générale des Services

⇨ **comme représentants du personnel :**

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Isabelle CARON-LEMAIRE	Tony DA SILVA BOTELHO
Paul SENGLUANGRATH	Lionel VAQUIER
Caroline BOURCIER	Muriel QUILLIEN
Nicolas PEYRET	Franck RENAUD
Kaouther BEN DHIAB	Mireille MOINET

Tableau 80 : Tableau des représentants du personnel au CHSCT

Par ailleurs, certains membres sont également invités :

- Le médecin de prévention
- Le conseiller de prévention

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

Réunions CHSCT

Le CHSCT a été mis en place à Supméca, avant la parution officielle du décret d'application afin de dynamiser l'hygiène et la sécurité au niveau local par une communication entre des représentants des personnels et la Direction. L'objectif de ses réunions périodiques est de recenser les problèmes importants en hygiène, sécurité et environnement sur site, d'en discuter afin de permettre à la Direction d'y répondre.
En 2015, 3 CHSCT ont été organisés : le 08/10/2015, le 19/05/2015 et le 05/03/2015.

Au cours de l'année 2014, il s'était tenu 3 CHSCT (20/03/2014, 22/05/2014, 9/10/2014).

Principaux sujets abordés :
En dehors de l'examen systématique des registres (Registre de dangers graves et imminents, Registre d'hygiène et sécurité, Registre de sécurité destiné aux visites périodiques et consultable par la commission communale de sécurité), les principaux sujets abordés au cours de l'année 2015 ont porté sur :

- L'orientation du CHSCT préconisées par le Ministère. Conforter le CHSCT dans son rôle et ses attributions, renforcer la médecine de prévention en apportant un effort attentif à la surveillance médicale particulière.

- Les accidents de trajet, les membres du CHSCT ont constaté une augmentation des accidents de trajet, notamment en 2 roues. Afin de sensibiliser les usagers au risque routier, différentes idées ont été évoquées : afficher des flyers, offrir des équipements léger types gilets jaunes ou bracelets.

- Les risques psychosociaux, Supméca prévoit un plan de prévention sur la formation des membres du CHSCT (en partenariat avec l'ENSEA), et un questionnaire sur les conditions de travail, en procédant à un recueil qualitatif et quantitatif des données.

- Accessibilité des personnes à mobilité réduite (PMR). Un audit sera demandé, en 2016 si possible, afin de faire un état de la situation vis-à-vis de la réglementation.

Notons que Supméca est équipée 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 EQUIPIERS DE SECURITE

1. Présentation et composition

En 2015, Supméca comptait **37 équipiers de sécurité**, dont **13 nouveaux équipiers**. 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.
En 2015, un exercice d'évacuation a été réalisé.

5. 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 règlementaires sont obligatoires en vertu du Code du Travail Livre 2 Titre 3 et du règlement de sécurité Etablissement Recevant du Public.
En 2015, ont été organisées :

Au total, plus de **279 heures de formation** ont été dispensées en 2015 :

- les formations « Formateurs SST »,
- les formations « habilitation électrique »
- les formations Serre-File/Guide File et manipulation des extincteurs.

Intitulé de la formation	Nombre d'agents
SST	13
Manipulation des extincteurs	25
Recyclage habilitation électrique	3
Nombre total d'agents ayant suivi une formation H&S	**41**

Tableau 81 : Bilan des formations liées aux formations des équipiers de sécurités

3/ MEDECIN DE PREVENTION

Supméca a signé une convention avec une association de médecine de prévention, AMET.
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 102,86 € TTC/agent, soit un **budget d'environ 12 k€/an**.

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,
- 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

	2012	2013	2014	2015
Nombre de convocations reçues	38	15	83	49
Nombre de visites effectuées	35	7	25	40
Total des visites	**35**	**7**	**25**	**40**

Tableau 82 : Les visites

	2012	2013	2014	2015
Aménagement de poste	0	0	0	3
Changement de poste	0	0	0	0
Avis d'aptitude	35	7	25	33
Avis d'inaptitude	0	0	0	0
Total des propositions	35	3	25	36

Tableau 83 : Propositions du médecin de prévention

En 2015, 40 agents ont passé une visite médicale, soit 38% des personnels.

4/ ACCIDENTS DE TRAVAIL

Les accidents du travail (ou accidents de service) sont les accidents survenus sur le lieu et pendant les heures de travail
Les accidents de trajet sont les accidents survenus pendant le trajet entre :

- le domicile et le lieu de travail,
- ou le lieu de travail et le lieu de restauration habituel.

L'accident de trajet est considéré comme accident du travail.
Ces accidents doivent faire l'objet d'une déclaration spéciale auprès de l'employeur.
Les accidents déclarés peuvent éventuellement engendrer des arrêts de travail.

	2012	2013	2014	2015
Fonctionnaires	1	1	2	5
Contractuels	0	0	2	0
Travail	1	1	1	4
Trajet	0	0	3	1
BIATSS	1	1	3	4
Enseignant	0	0	1	1
TOTAL	1	1	4	5

Tableau 84 : Evolution du nombre d'accidents de travail par type d'accident et d'agents

	2012	2013	2014	2015
NB de jours d'arrêt	0	10	3	207

Tableau 85 : Nombre de jours d'arrêts occasionnés par les accidents de travail

5/ SANTÉ

	2013		2014		2015	
	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
Congés longue durée	0	0	0	0	0	0
Congés longue maladie	0	0	0	0	0	0
Congés maladie	23	560	30	693,5	23	315
Congés maternité	2	83	1	79	2	70,50
Congés paternité	1	6	3	23	0	0
Temps partiel thérapeutique	0	0	0	0	0	0
TOTAL	26	649	34	795,5	24	385,5

Tableau 86 : Nombre d'absences hors congés annuels

Le nombre total de jours de congés (par type de congé) pris par les agents a baissé de 51,5% puisqu'il était de 795,5 jours en 2014. Cette forte diminution s'explique pour l'essentiel par l'impact des jours de congés maladie.

CHAPITRE 6 : LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

1/ Le Conseil d'Administration (CA)

2/ Le Conseil Scientifique (CS)

3/ Le Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU)

4/ Le Conseil Paritaire d'Etablissement (CPE)

5/ Le Comité Technique (CT)

6/ Le Comité de Pilotage Développement Durable et de la Responsabilité Sociétale des Etablissements

7/ Copil DDRSE

8/ Le Conseil de Laboratoire (CLABO)

Relations Professionnelles

1/ LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)

Présentation et composition

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

Un arrêté portant modification de la composition du CA de Supméca a été notifié en date du 7 septembre 2015.

Représentants des membres du personnel et des étudiants Supméca au Conseil d'administration 2015 :

Collège A	Collège B	Collège BIATSS	Collège Usagers
Monsieur Ayech BENJEDDOU Monsieur Imad HASAN TAWFIQ Monsieur Marc ZOLGHADRI	Monsieur Tony DA SILVA BOTELHO Madame Roberta COSTA AFFONSO Madame Florence DUJARRIC	Monsieur Lionel VAQUIER Madame Sylvie DAMIENS	**Titulaires** - Madame Marina DARBLADE - Monsieur Julien BERTRAND - Monsieur Quentin DEJOUR **Suppléants** - Monsieur Pierre VINCENT - Madame Pauline CHANTRAM - Monsieur Antoine DEROO

Tableau 87 : Membres du CA

Personnalités extérieurs :

- Monsieur le Maire William DELANNOY, représentant de la ville de Saint-Ouen
- Monsieur Emmanuel CONSTANT, représentant du département de Seine Saint Denis
- Monsieur Abdelhak KACHOURI, représentant de la région Ile de France
- Monsieur Jean-Pierre PAILLARD, représentant de l'association des diplômés
- Monsieur Alain HUET, représentant de la Fédération des industries mécaniques
- Madame Anne DE CAGNY, représentant de l'union des industries et des métiers de la métallurgie
- Monsieur Nesim FINTZ, personnalité cooptée par les membres du Conseil d'Administration
- Monsieur Norbert LARTIGUE, personnalité désignée en raison de sa compétence dans le domaine scientifique, industriel ou pédagogique
- Monsieur Nicolas CASTRES SAINT MARTIN, personnalité désignée en raison de sa compétence dans le domaine scientifique, industriel ou pédagogique
- Monsieur Jean-Jacques MAILLARD, personnalité désignée à titre personnel
- Monsieur Didier LANG, personnalité désignée en raison de sa compétence dans le domaine scientifique, industriel ou pédagogique
- Madame Laurence SIMON, personnalité désignée en raison de sa compétence dans le domaine scientifique, industriel ou pédagogique.

Occurrences et ordres du jour

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.

Le Conseil d'Administration s'est réuni cinq fois au cours de l'année 2015 :

Conseil d'Administration du 29 janvier 2015

- Nomination du Directeur
- Subventions des associations étudiantes
- Renouvellement du taux de remboursement de l'indemnité forfaitaire en France
- Taux fixant la rémunération des intervenants participant à titre d'activité accessoire

Conseil d'Administration du 2 avril 2015

- Rapport de l'agent comptable exercice 2014
- Election du Vice-Président
- Lean management performance et santé au travail
- Election des membres de la section disciplinaire

Conseil d'Administration du 2 juillet 2015

- Adoption du contrat quinquennal 2015-2019_partie SUPMECA
- Bilan Social 2014
- Tarifs CROUS 2015-2016
- PCA-PRP année universitaire 2015-2016

Conseil d'Administration du 24 septembre 2015

- Lettre d'orientation budgétaire 2016
- Campagne d'emploi 2016
- Année universitaire 2015-2016
- Subvention 2015 Association des anciens SUPMECA

Conseil d'Administration du 26 novembre 2015

- Approbation du compte rendu CA du 02/07/2015
- Subvention 2016 Association des anciens SUPMECA
- Budget Initial 2016

2/ LE CONSEIL SCIENTIFIQUE (CS)

Présentation et Composition

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 emplois d'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 février 2016 :

Collège A PU	Collège B Qui ne relèvent pas du collège A et qui sont titulaires d'une HDR	Collège C Les Docteurs n'appartenant pas aux collèges précédents	Collège F Ingénieurs et techniciens
Monsieur Jean-Marc FAURE Monsieur Pierre-Alain YVARS Monsieur Emin BAYRAKTAR Monsieur Imad HASAN TAWFIQ Monsieur Marc ZOLGHADRI	Monsieur Tony DA SILVA Monsieur Jean-Baptiste CASIMIR	Monsieur Patrice LECLAIRE Monsieur BENOIT NENNIG	Madame Sylvie DAMIENS Monsieur Patrick PEDROT

Tableau 88 : Membres du CS

Occurrences et ordres du jour

A Supméca, le Conseil Scientifique s'est réuni deux fois au cours de l'année 2015 :

Conseil Scientifique du 9 Avril 2015

- Présentation des nouveaux élus suite aux élections du 13 Février 2015
- Présentation de la Nouvelle Direction de la Recherche (organisation et missions)
- Présentation de Monsieur Hadrien TOURNAIRE – Doctorant IRT SYSTEM X « Méthodologie pour la réduction d'un modèle d'open-rotor »
- Présentation de Monsieur Romain BARBEDIENNE – Doctorant IRT SYSTEM X : «TheReSE (Thermics Related SysML Extension) SysML Extension for Thermal Modeling ».

Conseil Scientifique du 12 Novembre 2015

- Présentation des projets scientifiques qui débutent :
  - Projet CLIMA (Conception de Liaisons Mécaniques Amortissantes) - Monsieur Nicolas PEYRET
  - Projet MIME (Module d'Intégration et de Simulation Mécatronique) – Monsieur Jean-Yves CHOLEY
  - Projet REDHV+ (Réducteur Haute Vitesse et haut rendement pour véhicule hybride).

3/ LE CONSEIL DES ÉTUDES ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE (CEVU)

Présentation et composition

Le Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (**CEVU**) est un organe consultatif composé de 23 personnes. Il est le garant des libertés politiques et syndicales étudiantes.

Election des membres du conseil des études et de la vie universitaire (**CEVU**) du 13 février 2016 :

Collège A PU	Collège B Autres enseignants	Collège C BIATSS	Collège D Etudiants
Monsieur Emin BAYRAKTAR Monsieur François ROBBE VALLOIRE	Madame Muriel QUILLIEN Monsieur Florent COUFFIN Madame Caroline BOURCIER Monsieur Franck RENAUD	Monsieur Alexis FRANCOIS Madame Aude WARNIEZ	Monsieur Gaetan GOTTIS Monsieur Simon DELAIRE Monsieur Racann TAMSOUH Monsieur Julien FOURCADE Madame Lamia TANANI Monsieur David SZMUL Monsieur Gaël PARENT Monsieur Antoine VADELORGE SUPPLEANTS : Monsieur Ayoub MCHAREK Monsieur Quentin DEJOUR Monsieur Valentin LEGRAND Monsieur Fabien FIASELLA Monsieur Antoine DEROO Madame Lucile CHASSANG Madame Clémence PARNEIX Monsieur Yannick VIDALUC

Tableau 89 : Membres du CEVU

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

- les orientations des enseignements de formation initiale et continue
- les demandes d'habilitation et les projets de nouvelles filières
- l'évaluation des enseignements
- les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et de la validation des acquis
- 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

A Supméca le CEVU s'est réuni cinq fois au cours de l'année 2015 :

CEVU du 22 janvier 2015

- Aide action étudiantes : présentation des arbitrages de la commission pour avis
- L'enseignement de l'ingénierie système à Supmeca
- Valorisation des actions étudiantes.

CEVU du 19 mars 2015

- Evaluation des enseignements : résultat de l'enquête auprès des étudiants sur le semestre S9
- Parcours 3ème année : les choix des étudiants
- Evaluation des stages
- Compte rendu de la commission engagement citoyen
- Calendrier 2015-2016 premières propositions

CEVU du 18 juin 2015

- Election du Vice-Président Etudiant
- Présentation pour avis du règlement des études et examens 2015-2016
- Evaluation du travail des étudiants dans les modules d'enseignement
- Conséquences sur la formation Supméca de la réunion des CPGE
- Primes de Responsabilité Pédagogiques 2015-2016

CEVU du 17 septembre 2015

- Approbation du règlement intérieur du CEVU
- Point sur la rentrée
- Mise en place d'un groupe de travail sur l'évaluation

CEVU du 3 décembre 2015

- Communication sur deux innovations dans l'enseignement de l'anglais à Supméca : l'Engineering English et la plateforme GLOBAL Exam.
- Charte des contrôles et examens
- Information sur la campagne 2015-2016 des subventions aux associations
- Nouveau mode de recrutement pour les ATS et DUT/BTS (les concours).

4/ LA COMMISSION PARITAIRE D'ÉTABLISSEMENT (CPE)

Présentation et Composition

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

La CPE est donc compétente pour :

- en matière de recrutement, donner un avis sur la titularisation des agents stagiaires ;
- 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, à la réduction de l'ancienneté moyenne pour un avancement d'échelon, aux opérations de mutations pour lesquelles l'avis du Chef d'établissement est demandé, ainsi qu'aux opérations de mobilité interne.

La commission paritaire d'Etablissement (CPE) de Supméca est composée de six représentants du personnel et six représentants de l'administration.
Le mandat des membres de la commission prend effet à compter du 26 juin 2015 pour une durée de trois ans.

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)	
Membres titulaires	**Membres suppléants**	**Membres titulaires**	**Membres suppléants**
Cat. A			
Aude WARNIEZ	Salem TOUMI	Roberta COSTA AFFONSO	Tony DA SILVA BOTELHO
Cat. B			
Lionel FRETE	Antoine LECHARTIER	Marcel MARMOEX	Isabelle VIROLLE
Cat. C			
Malika BOUAIFFEL	Rosette MODESTINE	Messaouda DJABALI	Véronique DA SILVA

Tableau 90 : Représentants du personnel à la CPE

Membres titulaires	Membres suppléants
Alain RIVIERE (Directeur)	Christophe SALVAN (Directeur des formations et de la vie étudiante)
Marie Hélène RENSON LENOBLE (Directrice générale des services)	Muriel QUILLIEN (Maître de conférences)
Jamil SLAOUI (Responsable du service gestion de la recherche)	Nicolas PEYRET (Professeur agrégé)
Adrien IBLED (Responsable du service communication)	Patrice LECLAIRE (Maître de conférences)
Patrice COURT (Administrateur systèmes et réseaux)	Caroline BOURCIER (Professeur agrégée)
Sylvie DAMIENS (Responsable du service financier)	Mireille MOINET (Responsable du service pôle techniques)

Tableau 91 : Représentants de l'administration à la CPE

Occurrences et ordres du jour

La fréquence des réunions dépend du recrutement, des évolutions et des demandes des agents.
En 2015, la Commission Paritaire d'Etablissement ATSS s'est réunie 1 fois :

CPE du 16 mars 2015

- Avis sur les candidatures à la liste d'aptitude et tableau d'avancement ATSS – 2015, (Liste d'Aptitude deux agents promouvables au corps d'Attachés et deux agents au corps de SAENES, pas de candidature).
- Position des titulaires (détachement/disponibilité).

La Commission Paritaire d'Etablissement ITRF s'est réunie 3 fois en 2015 :

CPE du 16 mars 2015

- Avis candidature à la liste d'aptitude ITRF 2015 (aucune candidature sur la Liste d'Aptitude, TECH RF cinq promouvables, ASI deux promouvables, IGE deux promouvables).
- Position des titulaires (détachement/disponibilité)

CPE du 8 juillet 2015

- Avis sur les demandes Tableau d'avancement de grade 2015, (1 avancement de grade d'ATRF Principal 2è cl/ 2 avancements de grade Tech cat B / 1 avancement grade d'IGE 1ère cl/ 1 avancement de grade d'IGR 1ère cl)
- Information sur les positions des titulaires

CPE du 13 octobre 2015

- Avis sur un détachement entrant dans le corps des techniciens

5/ LE COMITÉ TECHNIQUE (CT)

Présentation et Composition

Le Comité Technique de Supméca, élu au scrutin de liste le 4 décembre 2014, est composé de cinq représentants des personnels et de deux représentants de l'administration. Il est consulté pour toutes questions ou projets sur l'organisation et les conditions générales de fonctionnement des services, le programme de modernisation des méthodes et techniques de travail et la définition des critères de répartition des primes. A l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes discriminations.

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

⇨ **Représentants de l'administration**

Monsieur Alain Rivière
Madame Marie-Hélène RENSON-LENOBLE

⇨ **Représentants des membres du personnel**

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Maîtres de conference	Maîtres de conférence
Assistant ingénieur	Assistant ingénieur
Maîtres de conference	Maîtres de conférence
Ingénieur de recherche	Ingénieur d'étude
Professeur des universités	Professeur agrégé

Tableau 92 : Représentants des membres du personnel au CT

Occurrences et ordres du jour

Le Comité technique s'est réuni cinq fois en 2015, les points abordés ont été les suivants :

Le Comité Technique du 8 janvier 2015

- Politique indemnitaire 2015
- Règlement Intérieur 2015 du CT
- Temps travail 2015.
- Bilan des élections professionnelles 2014 (dont le CHSCT)

Le Comité Technique du 16 avril 2015

- Bilan de la formation 2014
- Bilan Social 2014
- Campagne des entretiens professionnels 2014-2015
- Bilan du le temps travail 2014.
- Point sur les élections 2015 (CA-CS-CEVU)

Le Comité Technique du 18 juin 2015

- Contrat quinquennal
- RIFSEEP : corps des ATSS
- Organigramme de l'établissement actualisé
- Calendrier 2016
- Point sur les élections 2015 (CNESER - IPGP)

Le Comité Technique du 10 septembre 2015

- Campagne d'emploi 2016
- Cahier des charges du règlement intérieur de l'établissement

Le Comité Technique du 5 novembre 2015

- Plan de formation 2015
- NBI
- Règlement intérieur de l'établissement
- Information sur la laïcité

6/ LE COMITÉ DE DIRECTION (CODIR)

Présentation et Composition

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

- Monsieur Alain BELLACICCO
- Monsieur Jean-Yves CHOLEY
- Madame Sylvie DAMIENS
- Monsieur Olivier GUILLEMAIN
- Monsieur Imad HASAN-TAWFIQ
- Madame Ioana HERMAN
- Monsieur Patrice LECLAIRE
- Monsieur Philippe LEHIDEUX
- Monsieur Christophe MASSACRIER
- Madame Mireille MOINET
- Madame Stéphanie NTONE
- Madame Marie-Hélène RENSON-LENOBLE
- Monsieur Alain RIVIERE
- Monsieur François ROBBE-VALLOIRE
- Monsieur Christophe SALVAN
- Monsieur Philippe SERRE
- Monsieur Jamil SLAOUI
- Monsieur Marc ZOLGHADRI
- François ALEXIS
- Antoine LANTHONY
- Nicolas PEYRET
- Madame Olivia PENAS
- Monsieur Régis PLATEAUX

Occurrences et ordres du jour

Le Comité de Direction s'est réuni quatre fois en 2015, comme pour l'année 2014 :

CODIR du 15 janvier 2015

- La gouvernance de la politique numérique
- Présentation PLACIS & EPICES
- Présentation qualité des données

CODIR du 26 mars 2015

- Budget 2015
- Mastère Lean : Nouvelle dénomination et nouveaux tarifs
- Section disciplinaire au sein du Conseil d'Administration

CODIR du 11 juin 2015

- POINT IPGP
- Contrat quinquennal 2015
- Tableau de suivi de trésorerie 2015
- Point fin d'année scolaire et préparation de la rentrée 2015/2016

CODIR du 19 novembre 2015

- Budget initial 2016
- Point sur la démarche qualité

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

Présentation et Composition

La composition du COPIL DDRSE :
Reconnaître la formation citoyenne par l'engagement des élèves et du personnel dans des actions humanitaire et La composition du COPIL DDRSE :

- Monsieur Adrien IBLED
- Monsieur Alain RIVIERE
- Monsieur Alain BELLACICCO
- Madame Caroline BOURCIER
- Monsieur Damien REBELLET
- Monsieur Jean-Yves CHOLEY
- Madame Marie-Hélène RENSON-LENOBLE
- Madame Mireille MOINET
- Madame Olivia PENAS
- Monsieur Régis PLATEAUX
- Monsieur Christophe SALVAN
- Madame Marie FIDELIN
- Madame Ioana HERMAN
- Monsieur Christophe MASSACRIER
- Monsieur Vincent PERRY

Dernières élections du Copil DDRSE
Il n'y a pas d'élections pour ce comité de pilotage. La composition est faite sur le volontariat des agents.

Occurrences et ordres du jour

Le Comité de Pilotage du Développement Durable et de la Responsabilité Sociétale des Etablissements s'est réuni en 2015 deux fois. Il s'était réuni deux fois l'année passée.

COPIL DDRSE du 7 mai 2015

- Bilan d'étape du plan d'action 2014-2015

Lors du comité de pilotage du DD-RSO le 5 juin 2014, le plan d'action de l'Agenda 21 de l'école avait été validé et ses 22 actions approuvées.
Sur ces 22 actions : 11 sont menées à bien, 5 sont partiellement menées à bien, 6 n'ont pas été menées à bien.

- Propositions pour 2015-2016.

COPIL DDRSE du 15 octobre 2015

- Théâtre-débat sur la consommation d'alcool
- Enquête d'auto-évaluation DD-RSO
- Labellisation DD&RSO
- Local Foot Print
- Groupe de travail sur les achats durables
- Arbre de Noël
- Demi-journée développement durable
- Journée développement durable
- Emission « Silence, ça pousse »

8/ LE CONSEIL DE LABORATOIRE

Présentation et Composition

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 de l'unité.

La composition du Conseil de Laboratoire élection du 15 avril 2015 :

Collège des Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs HDR	Collège des Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs - Docteurs	Collège des Personnels permanents techniques et administratifs	Collège des doctorants	Collège des contractuels (Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs, ATER, Post-docs, Administratifs et Technique)
Monsieur François ROBBE-VALLOIRE	Monsieur Stéphane JOB	Madame Mireille MOINET	Monsieur Jonathan ZERAD	Madame Shirin MIRDAMADI
Monsieur Pierre BARBOT	Monsieur Bilal AMGHAR	Monsieur Jamil SLAOUI	Monsieur Adrien GOELLER	
Monsieur Pierre Alain YVARS	Madame Besma ZEDDINI			
Monsieur Emin BAYRAKTAR	Monsieur Yannick LE NIR			
Monsieur Malek GHANES	Monsieur Jean Yves CHOLEY			
	Madame Maria MALEK			

Tableau 93 : Membres du Conseil du Laboratoire

L'élection du directeur du Laboratoire était le 7 mai 2015, **Monsieur Jean Pierre BARBOT a été élu**.

Occurrences et ordres du jour

Conseil de Laboratoire du 12 février 2015

- Organisation des élections du Conseil de laboratoire QUARTZ et Directeur/Directrice
- Retour sur les GT en cours (GT communication – GT Structuration Scientifique)
- Budget Recherche 2015 / nouvelle structure SIFAC

Conseil de Laboratoire du 7 mai 2015

- Election du Directeur du Laboratoire

Conseil du Laboratoire du 4 juin 2015

- Présentation des directeurs-adjoints et des délégués du site et vote
- Fonctionnement du laboratoire Quartz
- Proposition d'un statut de Professeur Invité Emérite
- Proposition d'un concours pour la réalisation du logo Quartz
- Etudes demandes d'adhésion à Quartz

Conseil de Laboratoire du 6 juillet 2015

- Discussion et vote sur la nouvelle structure du laboratoire
- Discussion sur la présentation du laboratoire sur les sites
- Prévision sur les projets
- Discussion sur le rattachement aux écoles doctorales

Conseil du Laboratoire du 17 septembre 2015

- Accueil nouveaux arrivants
- Discussion sur les séminaires Quartz (2ème semestre 2015)
- Calendrier prévisionnel 2015-2016 des CL Quartz.

Conseil de Laboratoire du 8 décembre 2015

- Proposition et vote du règlement intérieur
- Vote sur le calendrier de l'élection des responsables de thèmes
- Information sur le budget 2016.

9/ LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES (CCP-ANT)

Présentation et composition

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

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

La CCP-ANT peut être consultée pour :

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

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

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

- des représentants de l'établissement (membres désignés par l'administration)
- des représentants des personnels – contractuels (membres élus).

Le nombre des membres de la commission consultative paritaire dépend des effectifs d'agents contractuels. **La représentation de l'administration** Les représentants de l'administration sont **nommés par arrêté et choisis parmi les titulaires de l'établissement.** Ils appartiennent à un corps de catégorie A ou assimilé. Ils sont **nommés pour 4 ans**. **Les représentants du personnel** Les représentants du personnel à la commission administrative paritaire sont **élus au suffrage direct pour un mandat de 4 ans**. L'élection se déroule au scrutin proportionnel à la plus forte moyenne à un seul tour. Cela est valable quel que soit le taux de participation. Seuls les agents contractuels sont représentés dans les commissions consultatives paritaires.

Sont électeurs :

- Les agents contractuels bénéficiant d'un CDI
- Les agents d'un contrat en cours d'une durée minimale de 6 mois
- Les agents d'un contrat en cours reconduit successivement depuis au moins 6 mois
- En fonction depuis au moins 2 mois à la date du scrutin, à l'exception des CDI
- En activité, en congé rémunéré ou en congé parental à la date du scrutin.

Sont éligibles : les agents inscrits sur la liste électorale.

Exception : les agents bénéficiant d'un congé de grave maladie ni ceux frappés par une des incapacités prononcées par le code électoral.

CHAPITRE 7 : ACTIONS SOCIALES ET VIE ETUDIANTE

1/ Restauration

2/ Associations étudiantes

ACTIONS SOCIALES ET VIE ETUDIANTE

1/ RESTAURATION

	2014		2015	
	Nombre de passages	Pourcentage (part /nb total de passages)	Nombre de passages	Pourcentage (part /nb total de passages)
Etudiants	**19 159**	84,5%	**18 493**	**84%**
Personnel	**3503**	15,5%	**3510**	**16%**
Au tarif 4	0	0	1149	32,7%
Au tarif 3	2571	73,4%	1758	50%
Au tarif 2	653	18,6%	481	13,7%
Au tarif 1	279	8%	122	3,5%

Tableau 94 : Evolution du nombre de passages au CROUS

2/ ASSOCIATIONS ETUDIANTES

Supméca compte 19 associations d'étudiants.

Nom	Nombre de gestionnaires
Perrok	1
BaAar	6
Supméc'aéro	4
Supméca Junior Entreprise (SJE)	6
Soutien Scolaire Supméca (3S)	6
Ecostudent	4
Sensum Events	7
Mécalink	4
Le Rucher de Supméca	2
Supméca Crazy Run	4
Supméca Voile	4
Zik'	2
LAN	2
Robotique	3
Loisir	2
Billard / Baby	3
Bureau de Bonne Bouffe (BDB)	3
Photo	2
New Defi	4

Tableau 95 : Associations d'étudiants de Supméca

Liste des abréviations

AC	Agent Comptable
ADAENES	Attaché d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ADJAENES	Adjoint d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ARTT	Aménagement de Réduction du Temps de Travail
ASI	Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation
AT	Accident de Travail
ATER	Attaché Temporaire de Recherche et d'Enseignement
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation
ATSS	Personnels Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé
BIATSS	Personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé
CA	Conseil d'Administration
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CE	Classe Exceptionnelle
CE 1	Classe Exceptionnelle 1er échelon
CE 2	Classe Exceptionnelle 2e échelon
CET	Compte Epargne Temps
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CHS	Comité d'Hygiène et Sécurité
CIF	Congé Individuel de Formation
CLD	Congé Longue Durée
CLE	Centre de Loisirs Educatifs
CLM	Congé Longue Maladie
CN	Classe Normale
CNU	Conseil National des Universités

FIPHFP Fond Pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

HC Heures Complémentaires

HETD Heure Equivalent Travaux Dirigés

IGE Ingénieur d'Etudes

IGR Ingénieur de Recherche

ITRF Ingénieurs, Techniciens Recherche et Formation

MCF Maîtres de Conférences

MP Maladie Professionnelle

NBI Nouvelle Bonification Indiciaire

PAST Personnel associé à temps partiel, enseignant non titulaire recruté à mi-temps qui doit avoir obligatoirement une activité professionnelle principale

PEDR Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche

PES Prime d'Enseignement Supérieur

PES Prime d'Excellence Scientifique

PPRS Prime de Participation à la Recherche Scientifique

PRAG Professeur Agrégé

PRCE Professeur Certifié

RTT Réduction de Temps de Travail

SAENES Secrétaire Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

SST Sauveteur et Secouriste du Travail

TCH RF Technicien de Recherche et de Formation

Table des figures

Figure 1 : Synthèse des emplois rémunérés au 31/12/2014 et 31/12/2015 9
Figure 2 : Emplois des Enseignants-Chercheurs, Enseignants au 31/12/2015..... 10
Figure 3 : Répartition en ETP des emplois sur budget Etat des agents contractuels et titulaires 13
Figure 4 : Evolution des effectifs physiques entre 2012 et 2015 16
Figure 5 : Répartition des effectifs par filière et par statut au 31/12/2015..... 16
Figure 6 : Répartition des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de Recherche et Doctorants contractuels par statut 17
Figure 7 : Répartition des Enseignants-Chercheurs par section CNU 19
Figure 8 : Répartition des effectifs BIATSS par statut 19
Figure 9 : Répartition des effectifs BIATSS et assimilés par catégorie hiérarchique..... 21
Figure 10 : Evolution des effectifs titulaires BIATSS par catégorie statutaire en 2013 et 2015..... 21
Figure 11 : Répartition des effectifs contractuels BIATSS au 31/12/2015 22
Figure 12 : Evolution des effectifs contractuels BIATSS entre 2013 et 2015 23
Figure 13 : Répartition H/F par filière et par statut 25
Figure 14 : Répartition H/F chez les Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels..... 26
Figure 15 : Répartition H/F par corps chez les Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, Doctorants contractuels..... 27
Figure 16 : Répartition H/F par catégorie chez les BIATSS et assimilés 28
Figure 17 : Répartition H/F chez les BIATSS et assimilés par filière 29
Figure 18 : Répartition par tranche d'âge de l'ensemble du personnel (en personnes physiques) 31
Figure 19 : Répartition H/F par tranche d'âge de l'ensemble du personnel (en personnes physiques) 32
Figure 20 : Répartition H/F par tranche d'âge et par statut (en personnes physique)..... 32
Figure 21 : Répartition H/F par tranche d'âge des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels (en personnes physiques)..... 33
Figure 22 : Répartition H/F par tranche d'âge et par statut des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels (en personnes physiques)..... 34
Figure 23 : Répartition H/F par tranche d'âge des effectifs BIATSS et assimilés (en personnes physiques) 35
Figure 24 : Répartition H/F par tranche d'âge et par statut chez les BIATSS et assimilés 36
Figure 25 : Répartition de la durée d'activité à Supméca des personnels suivant leur filière 47
Figure 26 : Répartition des heures de formation collective par thématique..... 49
Figure 27: Répartition du nombre d'heures de formation par sexe 51
Figure 28 : Répartition du nombre d'heures de formation par catégorie 51
Figure 29 : Répartition des heures de formation par sexe et catégorie 52
Figure 30 : taux de départ en formation par catégorie..... 52
Figure 31 : Budget formation réalisé entre 2012 et 2015..... 53
Figure 32 : Répartition des primes 2015 60
Figure 33 : Primes des Enseignants 2015 62
Figure 34 : Primes des agents administratifs et techniques 2015 63

Table des tableaux

Tableau 1 : Ensemble des emplois occupés en 2015 9
Tableau 2 : Répartition des emplois alloués par l'Etat 10
Tableau 3 : Emplois des Enseignants-Chercheurs et Enseignants sous plafond Etat 11
Tableau 4 : Emplois des Enseignants-Chercheurs et Enseignants sous plafond Etat (ETP) au 31/12/2015 12
Tableau 5 : Emplois des BIATSS sous plafond Etat 12
Tableau 6 : Emplois des BIATSS sous plafond Etat (ETP) au 31/12/2015 13
Tableau 7 : Emplois sur ressources propres au 31/12/2015 14
Tableau 8 : Evolution des effectifs physiques entre 2013 et 2015 15
Tableau 9: Répartition des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, Doctorants contractuels au 31/12/2015 17
Tableau 10 : Répartition H/F des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche au 31/12/2015 18
Tableau 11 : Répartition des effectifs d'Enseignants-Chercheurs par section CNU au 31/12/2015 18
Tableau 12 : Répartition des effectifs BIATSS et assimilés au 31/12/2015 20
Tableau 13 : Répartition H/F des effectifs BIATSS et assimilés au 31/12/2015 20
Tableau 14 : Répartition des effectifs H/F titulaires BIATSS par catégorie statutaire au 31/12/2015 . 22
Tableau 15 : Répartition des effectifs contractuels BIATSS par contrat (CDD-CDI) au 31/12/2015 22
Tableau 16 : Répartition H/F des effectifs BIATSS par contrat (CDD-CDI) au 31/12/2015 23
Tableau 17 : Répartition H/F par filière et par statut 24
Tableau 18 : Répartition H/F chez les Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels 25
Tableau 19 : Répartition H/F par corps chez les Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche 26
Tableau 20 : Répartition H/F chez les BIATSS et assimilés par catégorie 27
Tableau 21 : Répartition H/F par corps chez les BIATSS et assimilés 28
Tableau 22 : Répartition géographique des agents travaillant à Supméca au 31/12/2015 30
Tableau 23 : Age moyen et médian de l'ensemble du personnel au 31/12/2015 (en personnes physiques) 31
Tableau 24 : Age moyen et médian des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, Doctorants contractuels (en personnes physiques) 33
Tableau 25 : Age moyen et médian des effectifs BIATSS et assimilés (en personnes physiques) 35
Tableau 26 : Age moyen et médian des effectifs titulaires BIATSS par catégorie statutaire 36
Tableau 27 : Age moyen et médian des effectifs contractuels BIATSS 36
Tableau 28 : Avancement chez les personnels Enseignants-Chercheurs 39
Tableau 29 : Avancement chez les personnels Enseignants 39
Tableau 30 : Avancement chez les personnels ATSS 39
Tableau 31 : Avancement chez les personnels ITRF 39
Tableau 32 : Liste d'aptitude des personnels ATSS 40
Tableau 33 : Liste d'aptitude des personnels ITRF 40
Tableau 34 : Accession aux postes mis au concours par corps pour les Enseignants-Chercheurs, Enseignants 40
Tableau 35 : Accession aux postes mis au concours par profil d'agent pour la filière ITRF 41
Tableau 36: Les arrivées à Supméca des personnels titulaires Enseignants-Chercheurs, Enseignants 41
Tableau 37 Recrutement de titulaires sur emplois vacants 42
Tableau 38 : Recrutement de contractuels sur emplois vacants 42
Tableau 39 : Recrutement de contractuels de recherche 42

Tableau 40 : Recrutement doctorants contractuels 42
Tableau 41 : Les arrivées à Supméca des personnels titulaires BIATSS 43
Tableau 42 : Recrutement de contractuels par catégorie hiérarchique 43
Tableau 43 : Recrutement de contractuels (CDD-CDI) 43
Tableau 44 : Mutations/Détachement 44
Tableau 45 : Fin de contrats 44
Tableau 46 : Nombre de personnels Enseignants et Enseignants/Chercheurs titulaires atteignant un âge entre 60 et 65 ans au cours des quatre prochaines années 44
Tableau 47 : Les départs des titulaires BIATSS 45
Tableau 48 : Les départs des contractuels BIATSS 45
Tableau 49 : Nombre de personnels BIATSS titulaires atteignant un âge entre 60 et 65 ans au cours des quatre prochaines années 45
Tableau 50 : Durée d'activité à Supméca des personnels présents au 31/12/2015 (en personnes physiques) 46
Tableau 51 : Nombre d'heures de formation réalisées pour chaque service 48
Tableau 52 : Répartition des heures de formation par service et thématique 49
Tableau 53 : Répartition des heures de formation par service et par typologie 50
Tableau 54 : répartition des heures de formation par sexe et catégorie 52
Tableau 55 : Tableau des dépenses sur le budget de l'Etat entre personnels Enseignants et BIATSS . 58
Tableau 56 : Tableau sur l'évolution de la masse salariale sur le budget de l'Etat par type de dépenses 58
Tableau 57 : Tableau des dépenses sur les ressources propres entre personnels Enseignants et BIATSS 59
Tableau 58 : Tableau sur l'évolution de la masse salariale ressources propres par type de dépenses 59
Tableau 59 : Evolution du montant global des primes depuis 2010 59
Tableau 60 : Prime sur contrat de recherche 61
Tableau 61 : Prime pour charge administrative (PCA) 61
Tableau 62 : Prime de responsabilités pédagogiques (PRP) 61
Tableau 63 : Prime d'administration (fixée par arrêté) 61
Tableau 64 : Prime de recherche et d'enseignement supérieur et prime d'enseignement supérieur (PRES/PES) 61
Tableau 65 : Prime d'encadrement doctoral et de recherche 61
Tableau 66 : Bilan des primes liées à la manière de servir des personnels BIATSS titulaires en 2015 . 62
Tableau 67 : Primes fonctionnelles 63
Tableau 68 : La nouvelle bonification indiciaire 63
Tableau 69 : Evolution de la GIPA entre 2012 et 2015 64
Tableau 70 : Répartition des dépenses de vacations et heures complémentaires de l'année 2015 64
Tableau 71 : Répartition des heures de vacations de l'année 2015 64
Tableau 72 : Répartition du nombre d'intervenants en vacation pour l'année 2015 65
Tableau 73 : Evolution du nombre d'intervenants en vacations depuis 2010 65
Tableau 74 : Tableau des heures complémentaires des enseignants titulaires de l'établissement 65
Tableau 75 : Répartition des personnels à temps partiel selon leur quotité de travail 68
Tableau 76 : Répartition des personnels à temps partiel selon leur sexe, statut et catégorie 68
Tableau 77 : Temps de travail hebdomadaire (horaires variables aménagés/horaires variables libres) 69
Tableau 78 : Compte Epargne Temps 70
Tableau 79 : Répartition par service des agents utilisant le télétravail 70
Tableau 80 : Tableau des représentants du personnel au CHSCT 73
Tableau 81 : Bilan des formations liées aux formations des équipiers de sécurités 75
Tableau 82 : Les visites 75
Tableau 83 : Propositions du médecin de prévention 76
Tableau 84 : Evolution du nombre d'accidents de travail par type d'accident et d'agents 76

Tableau 85 : Nombre de jours d'arrêts occasionnés par les accidents de travail 76
Tableau 86 : Nombre d'absences hors congés annuels 77
Tableau 87 : Membres du CA 79
Tableau 88 : Membres du CS 81
Tableau 89 : Membres du CEVU 82
Tableau 90 : Représentants du personnel à la CPE 84
Tableau 91 : Représentants de l'administration à la CPE 85
Tableau 92 : Représentants des membres du personnel au CT ..... **Erreur ! Signet non défini.**
Tableau 93 : Membres du Conseil du Laboratoire 90
Tableau 94 : Evolution du nombre de passages au CROUS 94
Tableau 95 : Associations d'étudiants de Supméca 94

3 rue Fernand Hainaut

93400 SAINT OUEN

http://www.supmeca.fr