



Supméca

Bilan social



Edito

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

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

A Supméca, nous en sommes à sa sixième édition.

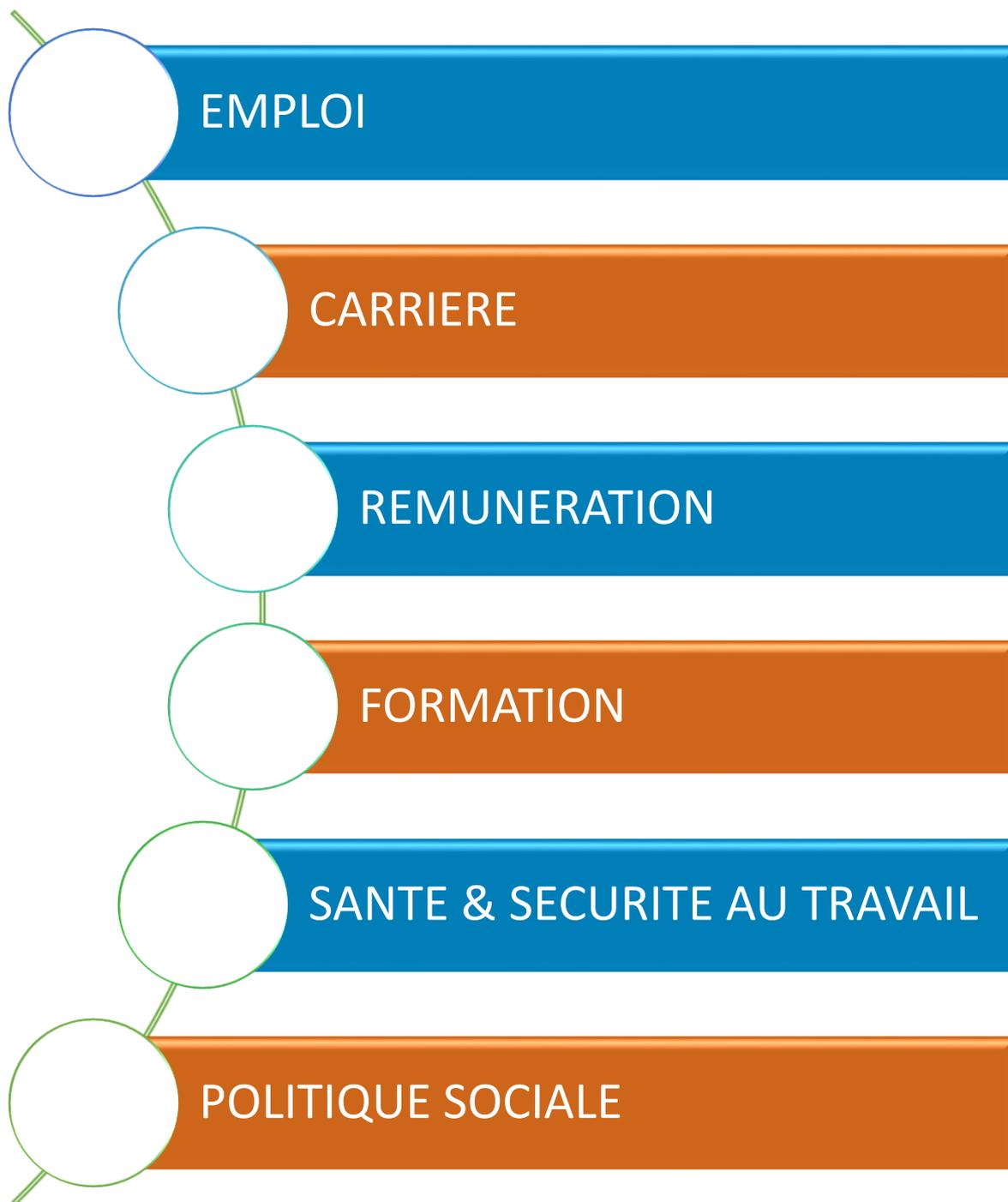
Ce document contient un grand nombre de données chiffrées. Il devrait alimenter nos réflexions et nos travaux sur les performances sociales et de service public de notre Institut, car il existe une forte corrélation entre ces deux types de performance.

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

Alain RIVIÈRE

Directeur de Supméca





1 EMPLOIS

Les emplois (en Equivalence Temps Plein Travaillé)

Les emplois sous plafond état et ressources propres.....	7
Les emplois des Enseignants et Enseignants-chercheurs	9
Les emplois BIATSS ou assimilés par équivalence de corps.....	12

Les effectifs

Les effectifs des Enseignants-chercheurs	15
Les effectifs des personnels BIATSS	18
Répartition des effectifs par sexe.....	19-20-23-27
Répartition des effectifs par ancienneté.....	28
Pyramide des âges.....	30
Le lieu de résidence des agents.....	35

2 CARRIERE

Mobilité

Promotion des Enseignants-chercheurs.....	37
Promotion des personnels BIATSS.....	38

Arrivées

Arrivée des Enseignants et Enseignants-chercheurs.....	41
Arrivée des personnels Administratifs et Techniques.....	42

Départs

Départ des Enseignants-chercheurs.....	43
Départ des personnels BIATSS.....	44
Moyenne d'âge départ à la retraite.....	44

Personnel en situation de handicap

Nombre de personnels en situation de handicap.....	45
--	----

3 REMUNERATION

La masse salariale

Masse salariale sur le budget de l'Etat.....	47
Masse salariale sur le budget sur Ressources Propres.....	48

Les primes

Répartition globale.....	50
Primes des Enseignants-Chercheurs, Enseignants et Contractuels de Recherche.....	51
Primes des personnels Administratifs et Techniques.....	54

NBI – GIPA vacances et heures complémentaires

Nouvelle Bonification Indiciaire.....	55
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat.....	55
Les vacances et heures complémentaires.....	56

4 FORMATION

Formation continue

Agents formés et type de formation sur l'année 2016.....	59
Taux de départ en formation (sexe, âge et catégorie).....	59
Nombre d'agents par catégorie et par sexe et par typologie.....	61
Les formations par types d'agents.....	61
Les formations collectives.....	61
Les formations par services.....	62
Les formations par typologie.....	62
Les formations par sexe et catégorie.....	63

Dépenses de formation

Coût de la formation par catégorie et par genre.....	65
--	----

5 SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Organisation du Temps de Travail

Temps partiel des agents.....	67
Congés 2016.....	68
Horaires fixes/Horaires variables.....	69
Compte Epargne Temps (CET)	69
Télétravail	

Santé Hygiène et Sécurité

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	71
Les équipiers de Sécurité.....	72
Médecin de Prévention.....	73
Accidents du travail.....	74
Santé.....	75

6 POLITIQUE SOCIALE

Les instances du dialogue social

Le Conseil d'Administration (CA)	77
Le Conseil Scientifique (CS)	80
Le Conseil des Études et de la Vie Universitaire (CEVU)	81
La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)	84
Le Comité Technique (CT)	86
Le Comité de Direction (CODIR)	88
Le Comité de Pilotage Développement Durable et de la Responsabilité Sociétale des Établissements (Copil DDRSE)	90
Le Conseil de Laboratoire.....	92
La Commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCP-ANT)	94

L'action sociale

Restauration.....	95
Associations étudiantes.....	96



Les emplois

- 1.1. Les emplois sous plafond état et ressources propres en ETPT**
- 1.2. Les emplois des Enseignants et Enseignants-chercheurs en ETPT**
- 1.3. Les emplois BIATSS ou assimilés par équivalence de corps en ETPT**

Les effectifs

- 2.1 L'effectif global**
- 2.2 Les effectifs des Enseignants-chercheurs**
- 2.3 Les effectifs des personnels Administratifs et Techniques**
- 2.4 Répartition des effectifs par ancienneté**
- 2.5 Pyramide des âges**
- 2.6 Le lieu de résidence des agents**

LES EMPLOIS

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.

PLAFOND D'EMPLOIS ETAT au 31/12/2016 : 89,5

1.1. LES EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT ET RESSOURCES PROPRES

Les données suivantes permettent de comprendre l'occupation des emplois durant l'année 2016. L'analyse se traduit en ETPT. L'ETPT est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et la consommation de ses emplois. Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année 2016 :

Statut	Catégorie d'emplois	Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global 2016
		En ETPT	En ETPT	En ETPT
EC-E-C-D	Titulaires	39	0	53,5
	CDI	2	1	
	CDD	2,5	9	
Total		43,5	10	
BIATSS	Titulaires	31	0	52,7
	CDI	1	2	
	CDD	12,7	6	
Total		44,7	8	
TOTAUX		88,2	18	106,2

Tableau 1 : Les emplois occupés en ETPT en 2016

Ce tableau conclut sur une légère sous-occupation des emplois sous plafond Etat (88,2 emplois occupés sur les 89,5 disponibles) liée à du temps partiel et vacance de postes sur certaines périodes de l'année.

La répartition des emplois entre Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels et BIATSS est identique sur les exercices 2015 et 2016, soit un global de 106,20 emplois.

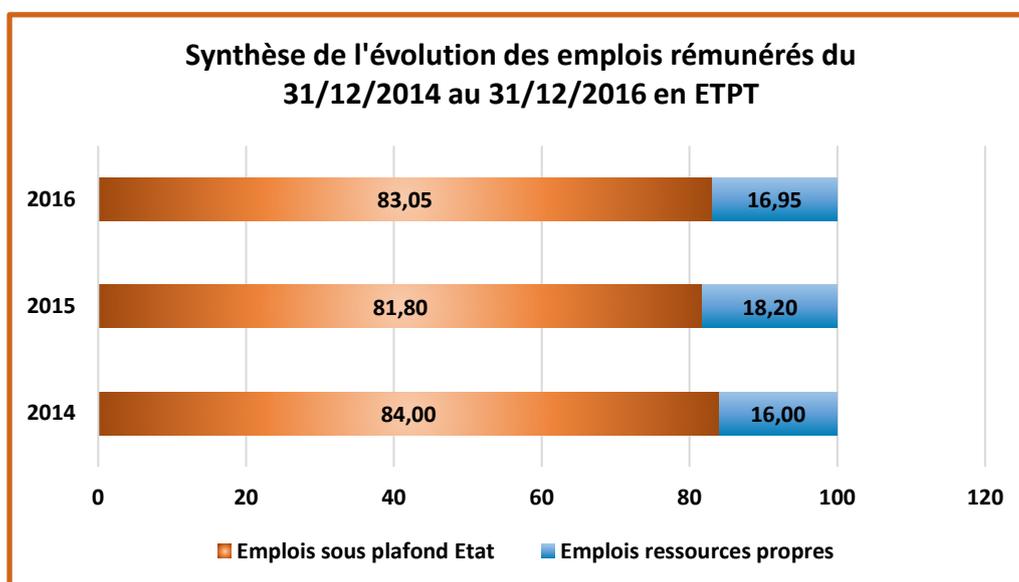


Figure 1 : Synthèse de l'évolution des emplois rémunérés du 31/12/2014 au 31/12/2016 en ETPT

L'exercice 2016 a connu une baisse pour les emplois sur ressources propres de 6,87 %, et une légère augmentation de 1,53 % pour les emplois sous plafond Etat.

En effet, en 2016, nous recensons 18 emplois sur ressources propres contre 19,42 en 2015

Cette baisse, est notamment due au départ des doctorants contractuels (7 contractuels de recherche en 2015 contre 6 en 2016).

1.2 LES EMPLOIS DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET CONTRACTUELS DE RECHERCHE ET DOCTORANTS CONTRACTUELS

SOUS PLAFOND ETAT EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLE

Au **31/12/2016**, le plafond des emplois alloué aux postes d'enseignants et enseignants-chercheurs pour le budget état est de **43,5 emplois**. La consommation de ces emplois au 31/12/2016 est répartie de la manière suivante :

	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	ENSEIGNANTS	GLOBAL 2016 ETPT
Titulaires	30	9	39
CDI	0	2	2
CDD	1,5	1	2,5
TOTAL	31,5	12	43,5

Tableau 2 : Répartition des emplois alloués par l'Etat des enseignants et enseignants-chercheurs au 31/12/2016

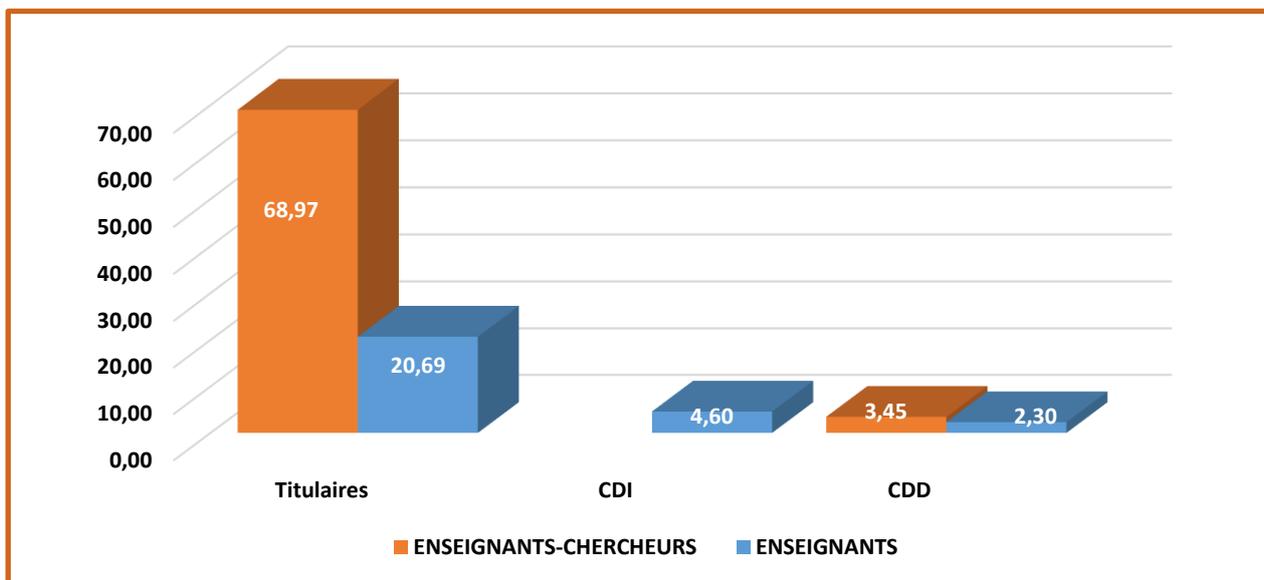


Figure 2 : Synthèse en pourcentage au 31/12/2016

Les données suivantes permettent de comprendre l'occupation des emplois d'Enseignants-Chercheurs et Enseignants alloués par l'Etat au 31 décembre 2016. Le personnel titulaire reste le plus représentatif, avec en tête la population masculine (75,9%). La population féminine reste moins présente avec seulement 17% des postes sur l'ensemble de la population des Enseignants et Enseignants Chercheurs.

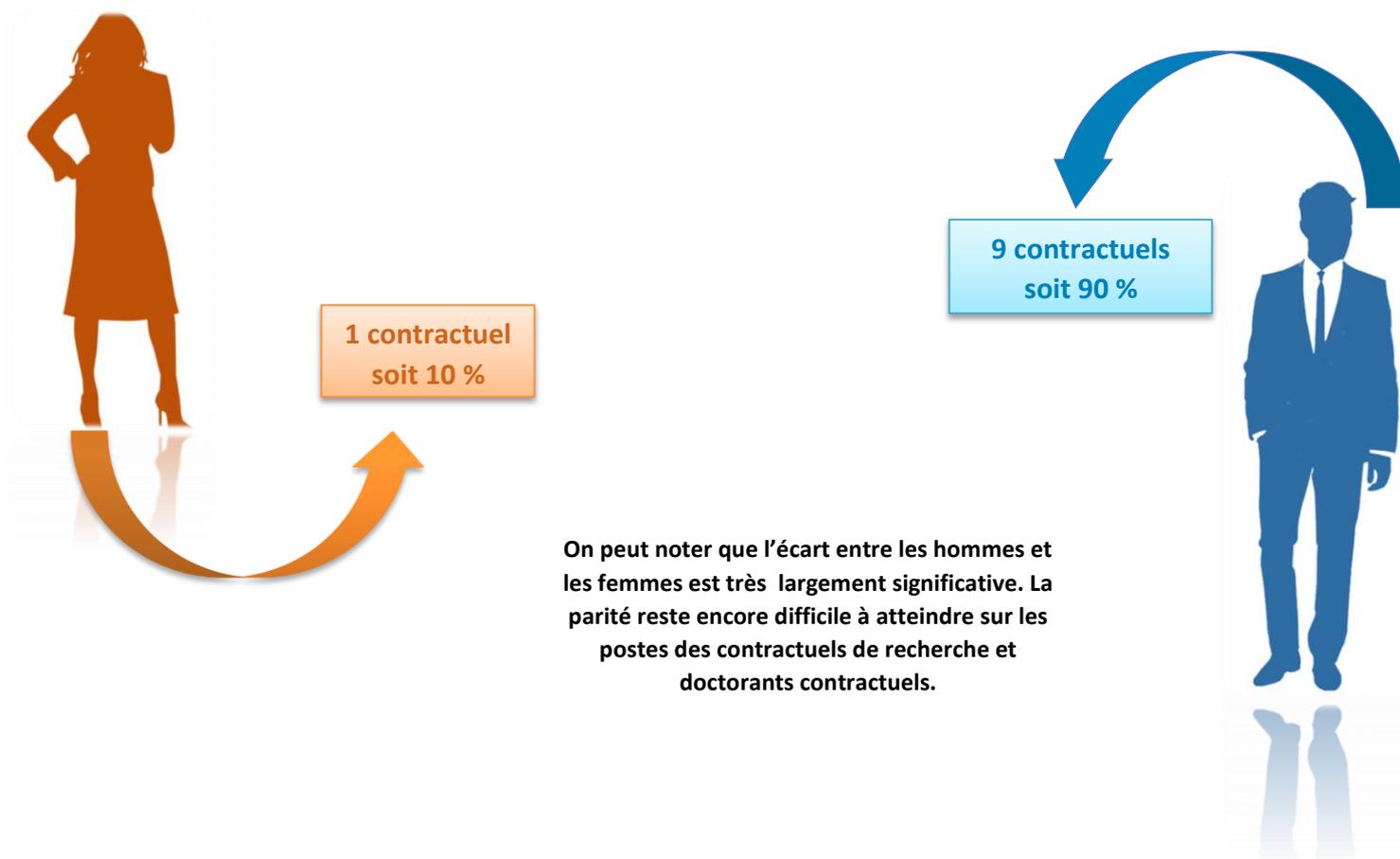


RESSOURCES PROPRES EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLE

Au 31 décembre 2016, SUPMECA dispose pour son fonctionnement des emplois des enseignants et enseignants chercheurs et contractuels de recherche et doctorants contractuels de **10 emplois** sur ressources propres de l'établissement, répartis comme suit :

	DOCTORANTS	CONTRACTUELS DE RECHERCHE	GLOBAL 2016 ETPT
CDD	5	4	9
CDI	0	1	1
TOTAL	5	5	10

Tableau 3 : Répartition des emplois des Enseignants et Enseignants-Chercheurs et contractuels de recherche et doctorant contractuels sur ressources propres au 31/12/2016



On peut noter que l'écart entre les hommes et les femmes est très largement significative. La parité reste encore difficile à atteindre sur les postes des contractuels de recherche et doctorants contractuels.

1.3. LES EMPLOIS BIATSS OU ASSIMILES PAR EQUIVALENCE DE CORPS

Pour le personnel administratif et technique (BIATSS) de l'établissement, les emplois sur ressources propres pour l'année 2016 est de **8 emplois** :

SOUS PLAFOND ETAT EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLE

Au 31/12/2016, le plafond des emplois alloué au personnel BIATSS pour le budget état est de **46 emplois**. La consommation de ces emplois au 31/12/2016 est répartie de la manière suivante :

	AC	DGS	IGR	IGE	ASI	SAENES	TECH RF	ADJAENES	ATRF	GLOBAL 2016 ETPT
Titulaires	0	1	2	7	6	2	3	3	7	31
CDI	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
CDD	0	0	1	7,7	1	0	3	0	0	12,7
TOTAL OCCUPATION	1	1	3	14,7	7	2	6	3	7	44,7
TOTAL PLAFOND	1	1	3	16	7	2	6	3	7	46

Tableau 4 : Répartition des emplois administratifs et techniques sous plafond Etat au 31/12/2016

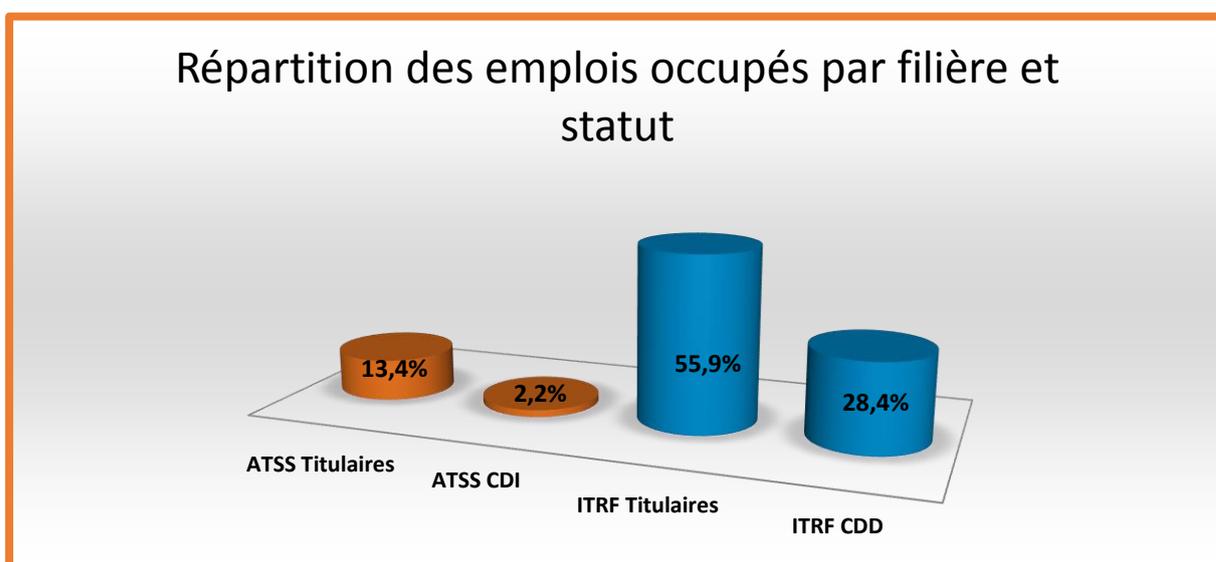


Figure 3 : Synthèse en pourcentage au 31/12/2016

Les données suivantes permettent de comprendre l'occupation des emplois alloués par l'Etat, qu'il s'agisse d'un agent titulaire ou bien d'un agent contractuel. Le personnel titulaire reste le plus représentatif, avec en tête la population masculine (35 %). Il est à noter que la population féminine reste la plus présente sur la population des contractuels (20%).

SUR RESSOURCES PROPRES EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAIL

	ATRF	IGE	GLOBAL 2016 ETPT
CDI	2	0	2
CDD	2	4	6
TOTAL	4	4	8

Tableau 5 : Répartition des emplois administratifs et techniques sur ressources propres au 31/12/2016



Nous pouvons constater pour les emplois des personnels administratifs et techniques sur ressources propres, une parfaite parité entre les hommes et les femmes pour cette année 2016.

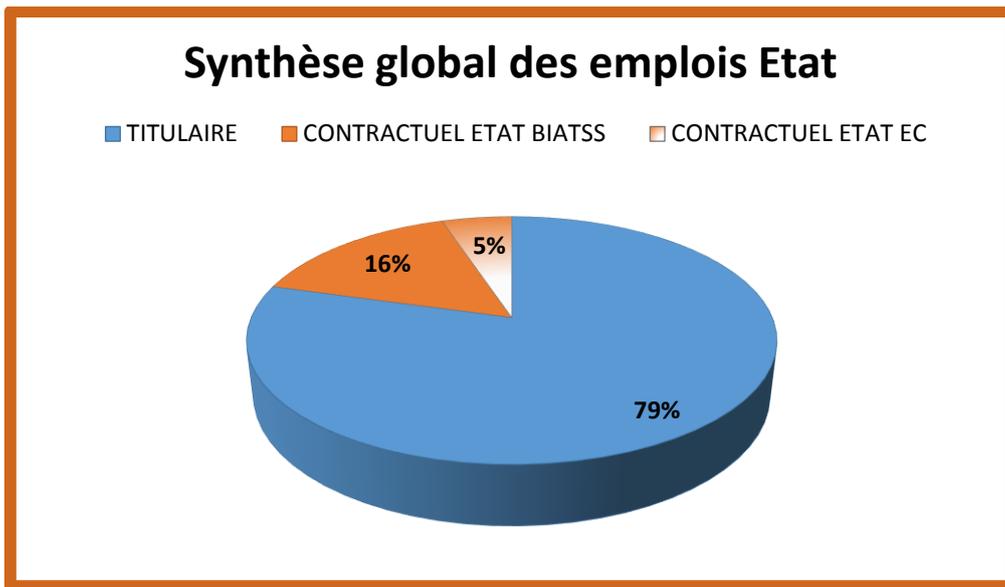
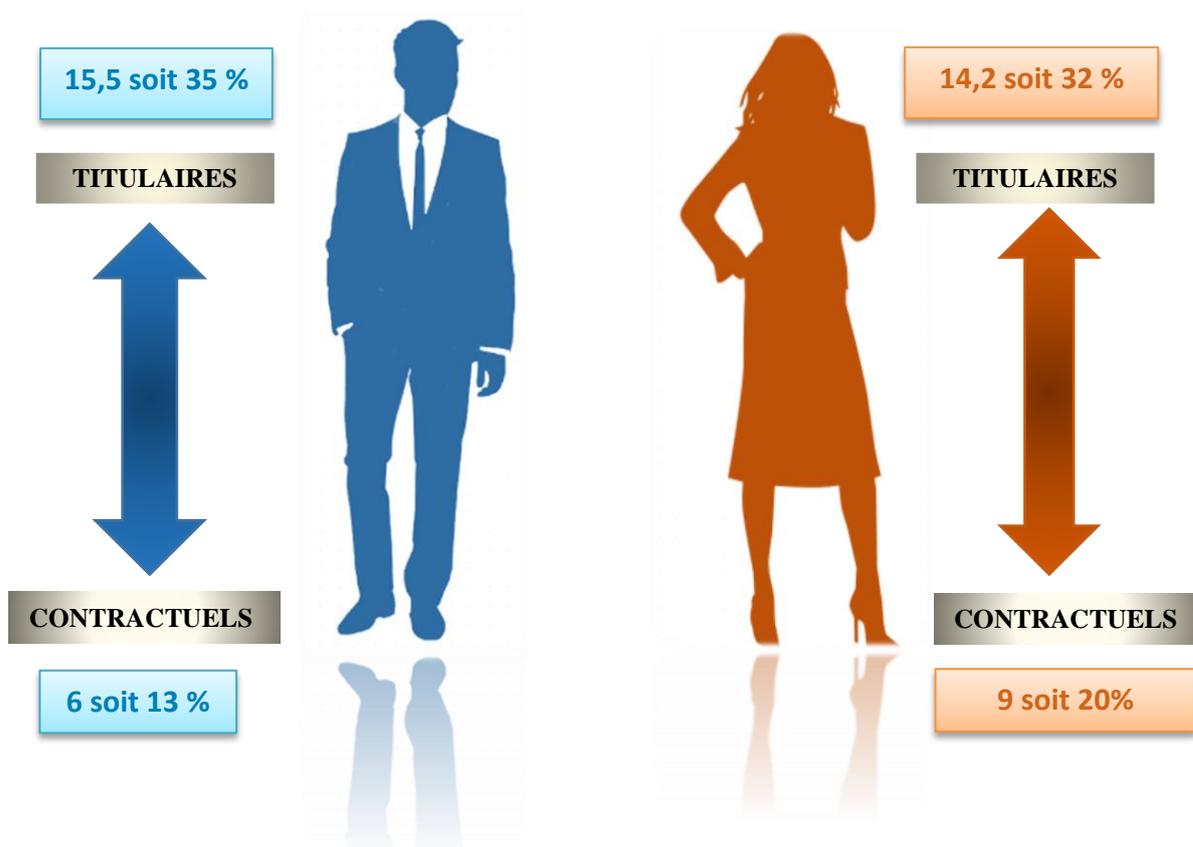


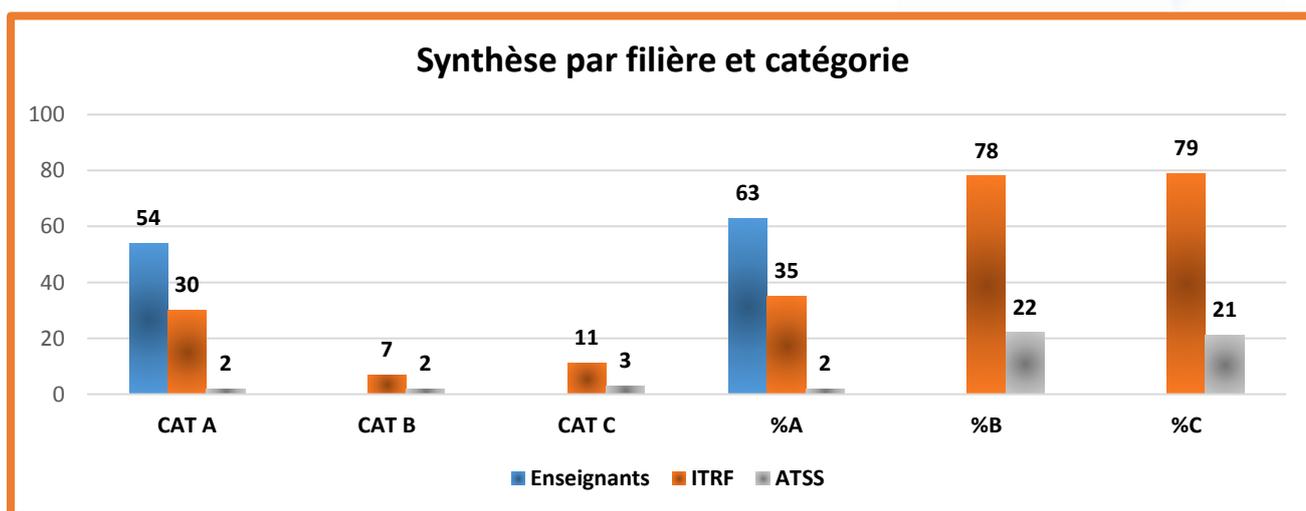
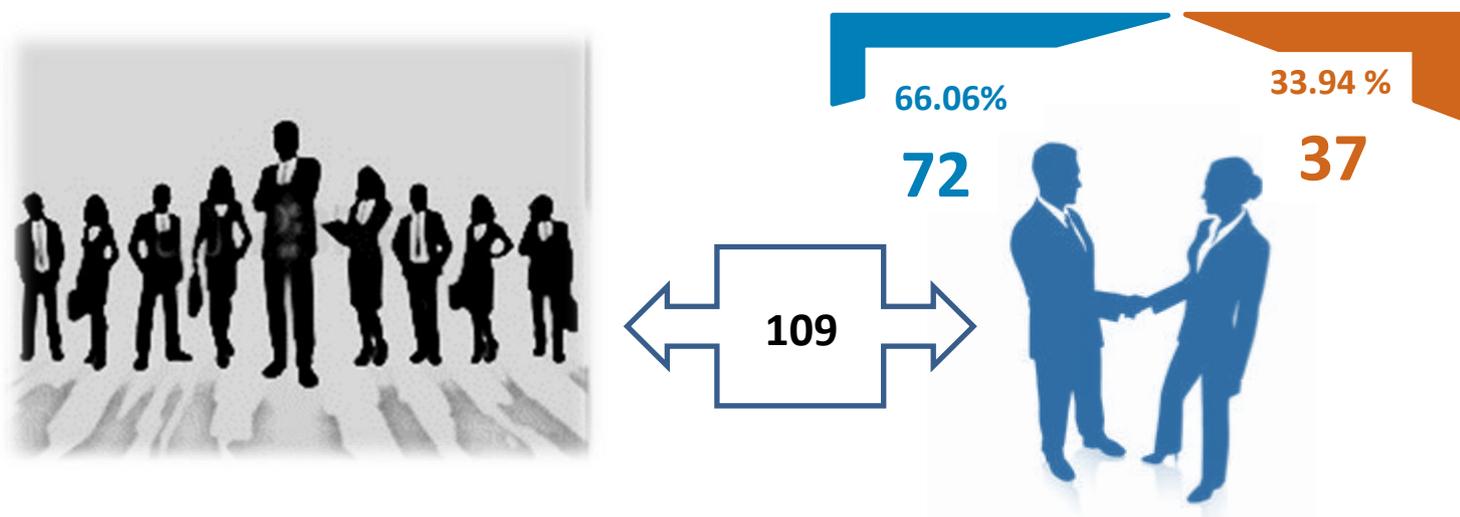
Figure 4 : Synthèse en pourcentage au 31/12/2016 des Emplois Etat



Les Emplois - Effectifs

Toutes les données de ce chapitre, relatives aux effectifs, concernent l'ensemble des agents de Supmeca 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) et les agents contractuels (sur budget état ou sur fonds propres) qui avaient un contrat en cours au 31 décembre 2016.

2.1 EFFECTIF GLOBAL



Figures 5-6 : Synthèse par filière et par catégorie en pourcentage au 31/12/2016

Au 31 décembre 2016, l'effectif des personnels de Supmeca atteint **109 agents**, parmi lesquels **49,5%** d'Enseignants-Chercheurs, d'Enseignants, de Contractuels de recherche et Doctorants contractuels, et **50,5%** de personnels BIATSS et assimilés.

		31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016
Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche	Titulaires	34	38	39
	Contractuels	18	20	15
S/total EC		52	58	54
BIATSS	Titulaires	29	30	32
	Contractuels	25	23	23
S/total BIATSS		54	53	55
TOTAL		106	111	109

Tableau 6 : Evolution des effectifs physiques entre 2013 et 2016

Parmi les 109 agents de Supméca, la part des contractuels est plus élevée pour les BIATSS et assimilés que pour les Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels.

- **Les agents titulaires en position administrative**

Au 31/12/2016, 6 agents en **positions administratives de disponibilité et de détachement**. Ces positions sont des situations du fonctionnaire qui cesse d'exercer son activité professionnelle pendant une certaine période (disponibilité), ou se trouve placé dans un corps ou cadre d'emploi différent de son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Motif du changement de position	Total
Disponibilité pour convenances personnelles	3
Détachement dans un emploi fonctionnel (interne)	1
Détachement sortant	1
Disponibilité pour suivre son conjoint	1
Total général	6

Tableau 7 : Répartition des positions statutaires des titulaires

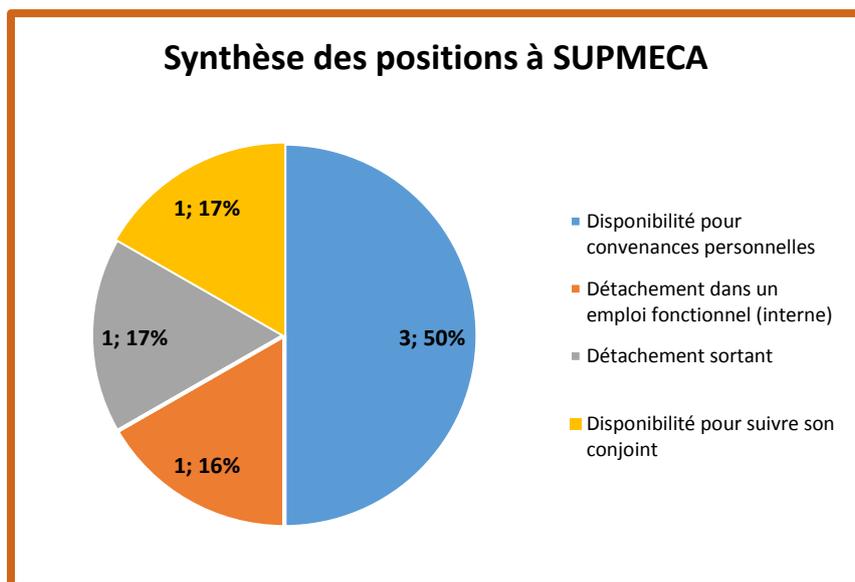


Figure 7 : Répartition des positions administrative au 31/12/2016

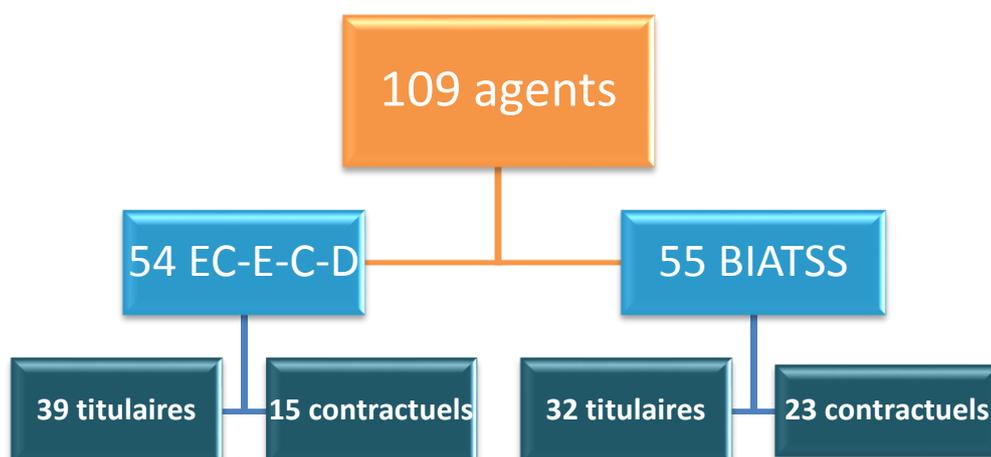


Figure 8 : Evolution des effectifs physiques entre 2013 et 2016

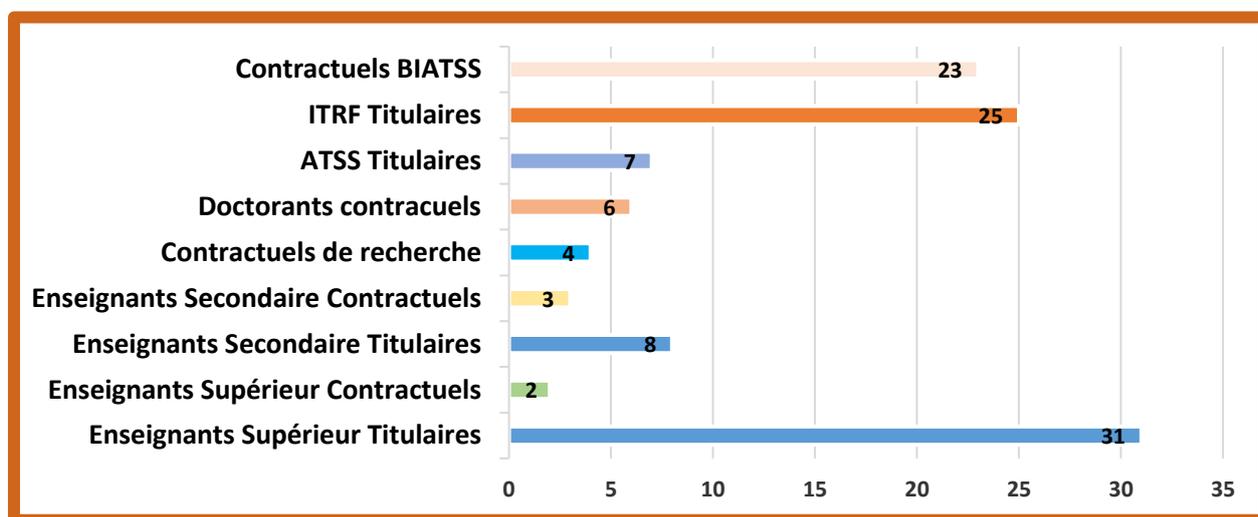
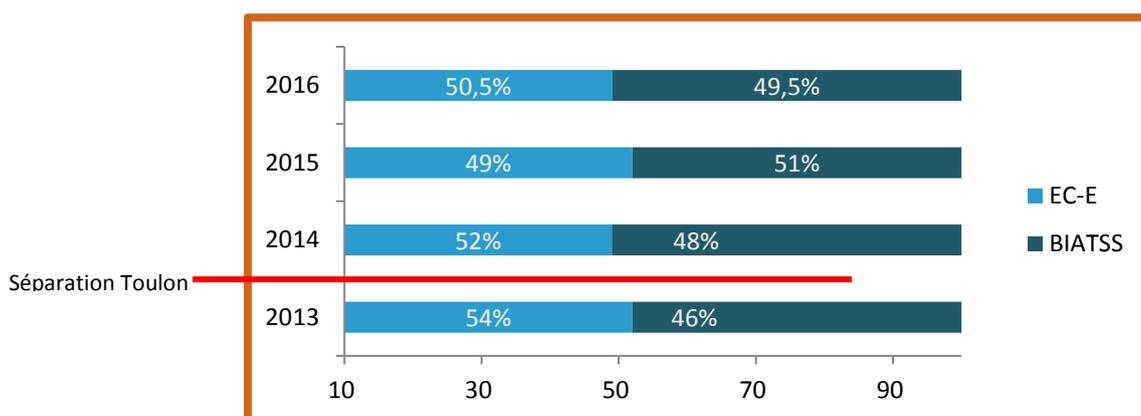


Figure 9 : Répartition des effectifs physiques par filière et par statut au 31/12/2016

La répartition des effectifs BIATSS et Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels est différente de l'année passée. Les personnels BIATSS et assimilés sont plus représentés que les personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants Contractuels de recherche et Doctorants contractuels. Cela permet de constater que l'écart entre les deux populations est réduit sur l'année 2016.

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

Effectif : 54 Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, Doctorants contractuels

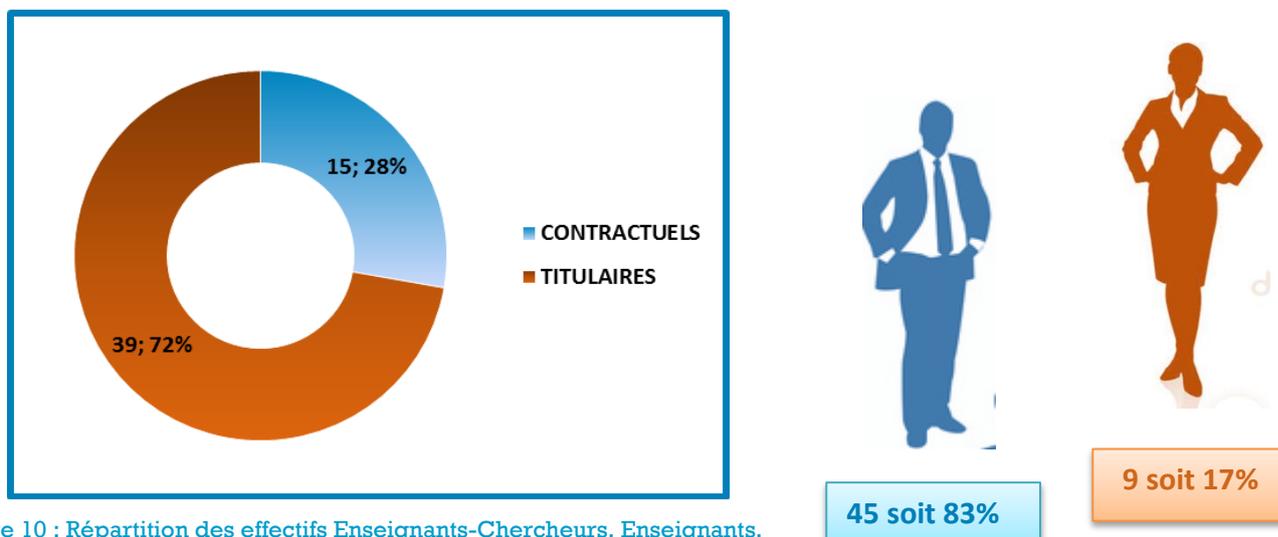


Figure 10 : Répartition des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de Recherche et Doctorants contractuels par statut

Filière	Corps	Effectifs	ETP	Titulaires	contractuels
Enseignants chercheurs	PR	9	9	9	0
	MCF	23	22	21	2
	PAST	1	0,5	0	1
	ATER	0	0	0	0
s/total Enseignants-Chercheurs		34	31,50	30	3
Enseignants du second degré	PRAG	10	10	8	2
	Professeur ENSAM	1	1	1	0
s/total Enseignants		11	11	9	2
Contractuels de recherche		3	4	0	4
s/total Contractuels de recherche		3	4	0	4
Doctorants contractuels		6	6	0	6
s/total Doctorants contractuels		6	6	0	6
Total des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants Contractuels de recherche et Doctorants contractuels		54	52,50	39	15

Tableau 8 : Répartition des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de Recherche, Doctorants Contractuels au 31/12/2016

Tableaux 9 & 10 : Répartition H/F des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, Doctorants contractuels au 31/12/2016

LES FEMMES EC-E-C-D	Total
Maître de conférences	5
TITULAIRE	4
CONTRACTUEL	1
Professeur agrégé	3
TITULAIRE	2
CONTRACTUEL	1
Contrat de recherche	1
CONTRACTUEL	1
TOTAL	9

LES HOMMES EC-E-C-D	Total
Professeur des universités	9
TITULAIRE	9
Maître de conférences	18
TITULAIRE	17
CONTRACTUEL	1
Personnel associé à temps partiel	1
CONTRACTUEL	1
Professeur agrégé	7
TITULAIRE	6
CONTRACTUEL	1
Professeur ENSAM	1
TITULAIRE	1
Contrat de recherche	3
CONTRACTUEL	3
Doctorant contractuel	6
CONTRACTUEL	6
TOTAL	45



TITULAIRES

11 % soit 6

MCF 7%
PRAG 4%



61% soit 33

PR 17%
MCF 31%
PRAG 11%
PR FNSAM 2%

CONTRACTUELS

22% soit 12

MCF 2%

PAST 2%

PRAG 2%

Contrat recherche 5%

Doctorant 11%



6 % soit 4

MCF 4%

PRAG 2%



Les hommes sont les plus représentés (83%) sur l'ensemble du personnel Enseignants et Enseignants-Chercheurs notamment chez le personnel titulaire (61%).

Les Maîtres de Conférences représentent 55% des effectifs Enseignants-Chercheurs.

Sections CNU	Nombre d'enseignants-chercheurs	
	MCF	PR
Mathématiques appliquées (section 26)	1	0
Mécanique, génie mécanique (section 60)	15	6
Informatique, automatique, traitement du signal (section 61)	5	3

Tableau 11 : Répartition des effectifs titulaires d'Enseignants-Chercheurs par section CNU au 31/12/2016

Les sections CNU ne concernent que les agents titulaires.

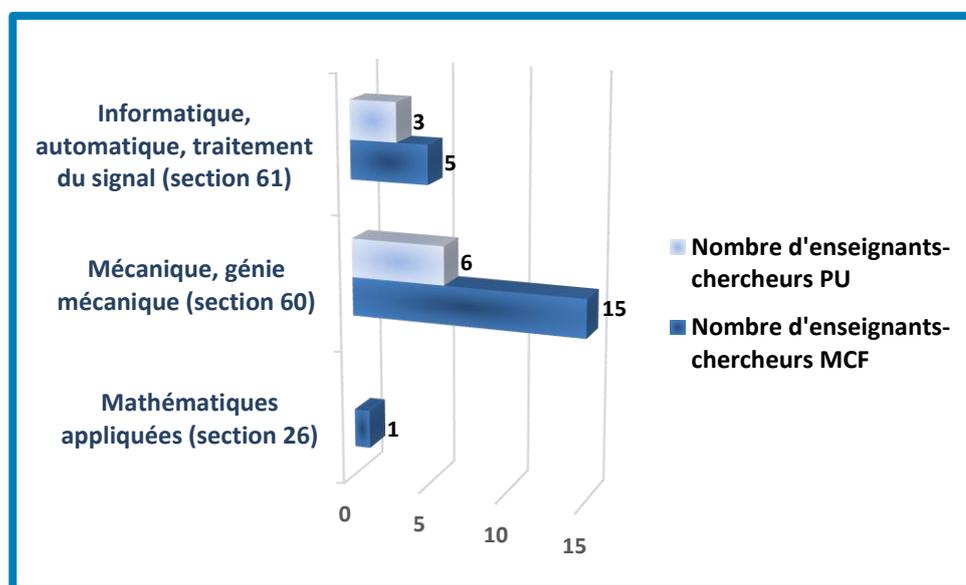


Figure 11 : Répartition des Enseignants-Chercheurs titulaires par section CNU

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

2.3 LES EFFECTIFS DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES

Effectifs : 55 personnels BIATSS et assimilés



Figures 12 : Répartition des effectifs BIATSS par statut

Pour l'année 2016, les hommes et les femmes de la population BIATSS et assimilés sont plutôt bien répartis (49% d'hommes et 51% de femmes). L'année passée, les hommes étaient plus nombreux que les femmes (53% d'hommes contre 47% de femmes).

Filière	Corps	Effectifs	ETP	dont titulaires	dont contractuels assimilés
ATSS	AC	1	0,2	1	0
	DGS	1	1	1	0
	SAENES	2	2	2	0
	ADJAENES	3	3	3	0
Total effectif ATSS		7	6,2	7	0
ITRF	IGR	5	5	2	3
	IGE	19	18,8	7	12
	ASI	6	6	5	1
	TCH RF	7	7	4	3
	ATRF	11	10,42	7	4
Total effectif ITRF		48	47,22	25	23
Total des effectifs BIATSS		55	53,42	32	23

Tableau 12 : Répartition des effectifs BIATSS et assimilés au 31/12/2016

LES FEMMES BIATSS	Total
Attaché d'administration de l'Etat	1
TITULAIRE	1
Ingénieur de recherche	3
CONTRACTUEL	1
TITULAIRE	2
Ingénieur d'études	10
TITULAIRE	3
CONTRACTUEL	7
Assistant ingénieur	1
CONTRACTUEL	1
Secrétaire d'administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur	1
TITULAIRE	1
Technicien de recherche et de formation	3
TITULAIRE	2
CONTRACTUEL	1
Adjoint administratif de l'éducation nationale et l'enseignement supérieur	3
TITULAIRE	3
Adjoint technique de recherche et de formation	6
TITULAIRE	3
CONTRACTUEL	3
TOTAL	28

Tableau 13 : Répartition des Femmes effectifs BIATSS et assimilés au 31/12/2016

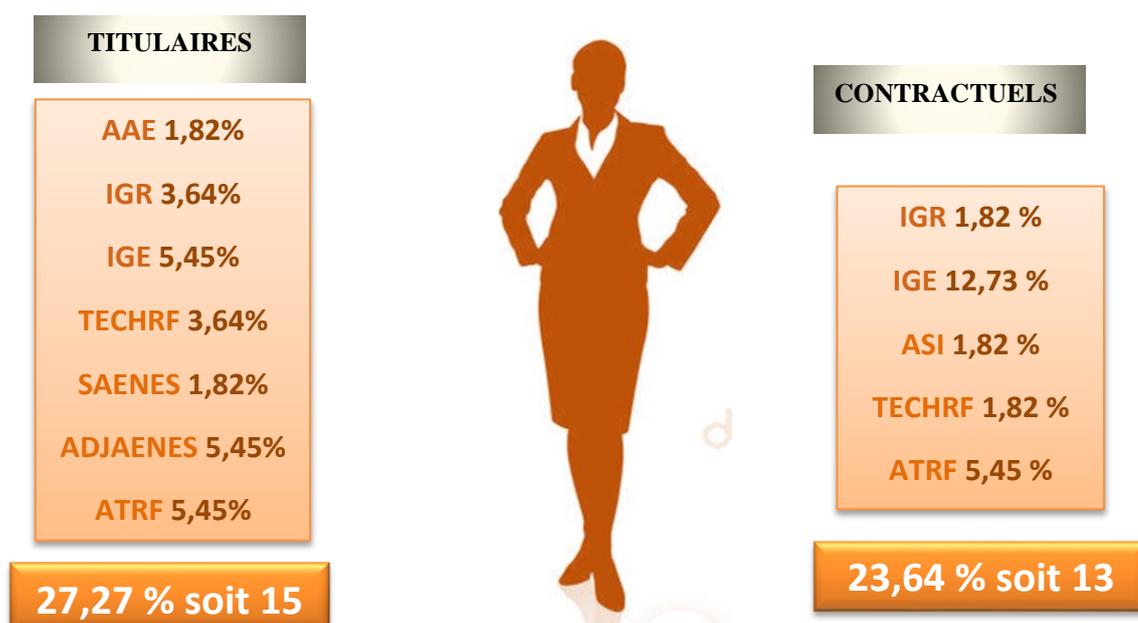
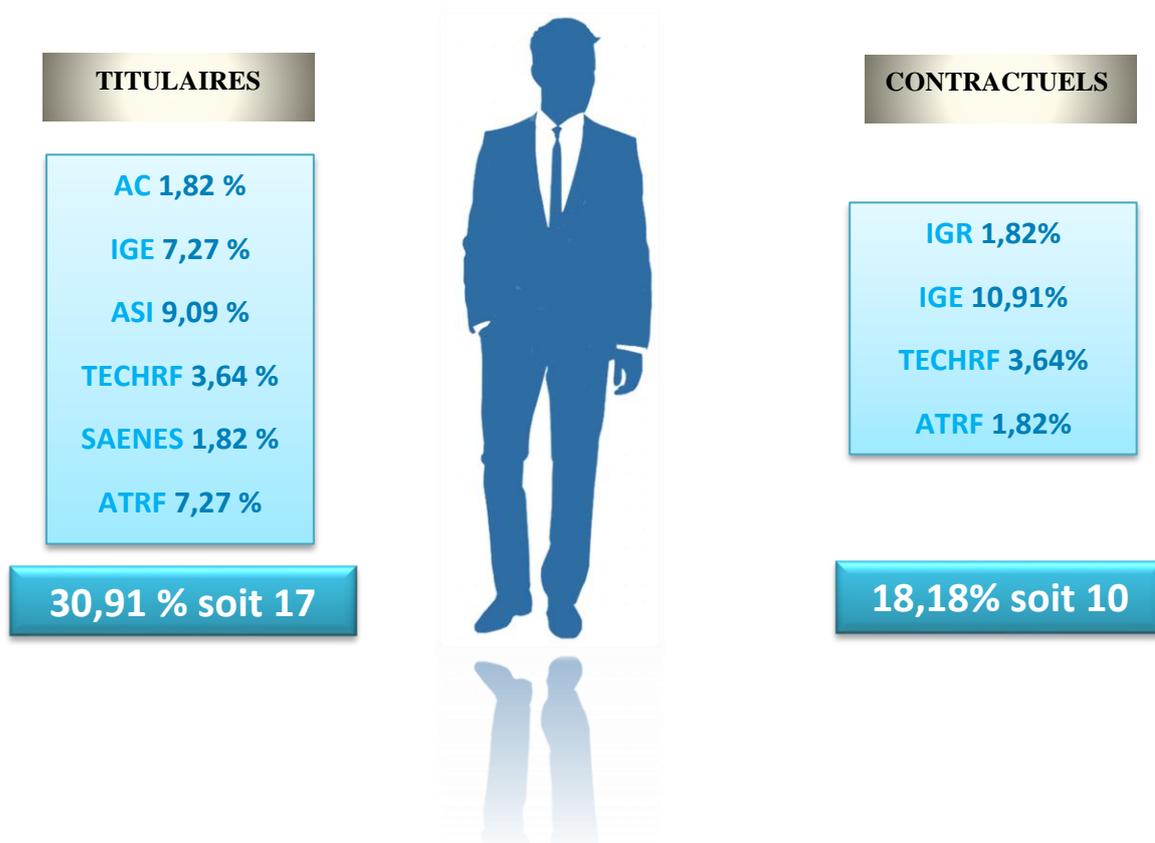


Tableau 14 : Répartition des Hommes effectif BIATSS et assimilés au 31/12/2016

LES HOMMESS BIATSS	Total
Agent comptable	1
TITULAIRE	1
Ingénieur de recherche	1
CONTRACTUEL	1
Ingénieur d'études	10
CONTRACTUEL	6
TITULAIRE	4
Assistant ingénieur	5
TITULAIRE	5
Secrétaire d'administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur	1
TITULAIRE	1
Technicien de recherche et de formation	4
CONTRACTUEL	2
TITULAIRE	2
Adjoint technique de recherche et de formation	5
CONTRACTUEL	1
TITULAIRE	4
TOTAL	27



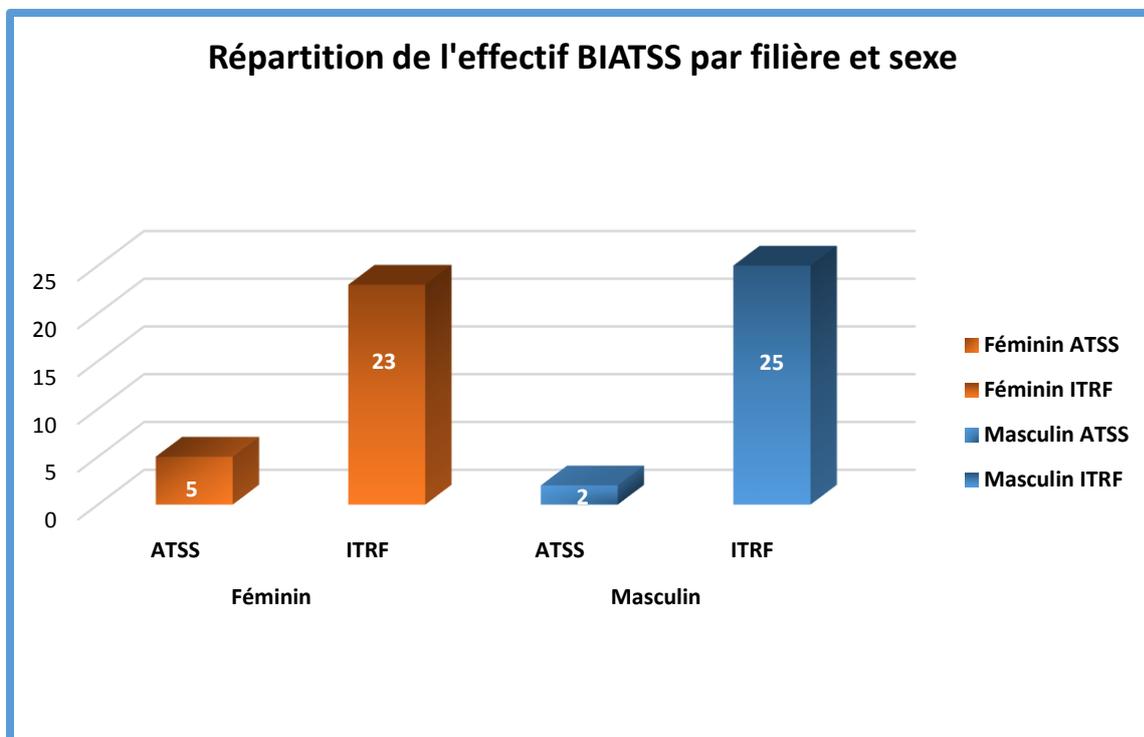


Figure 13 Répartition des effectifs BIATSS par filière et par sexe au 31/12/2016.

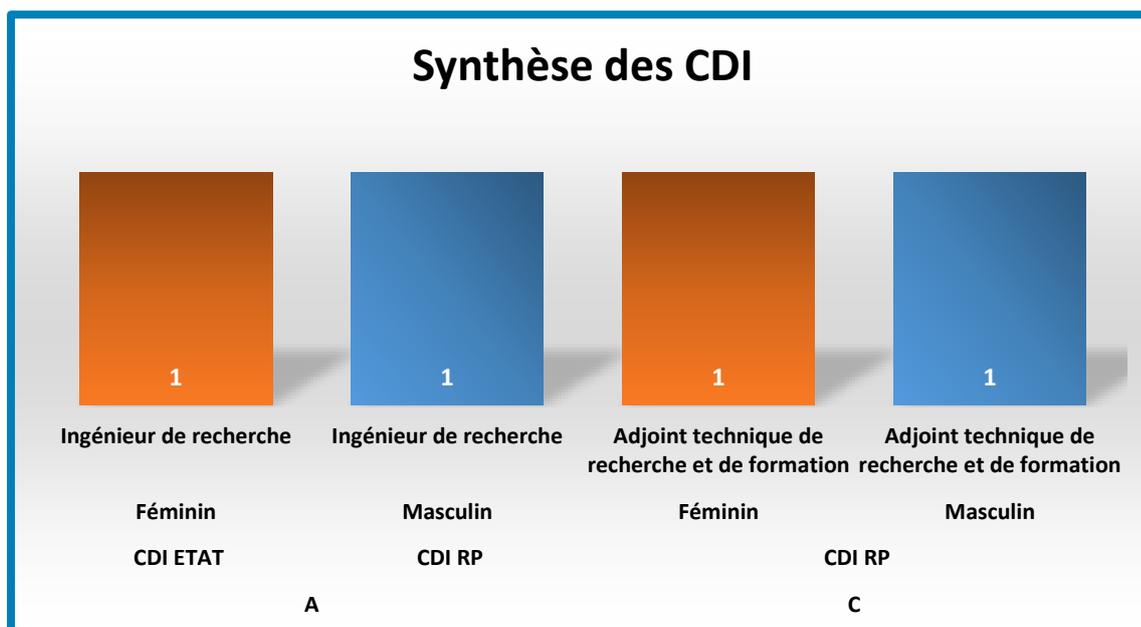


Figure 14 : Répartition des effectifs CDI BIATSS par catégorie et sexe au 31/12/2016

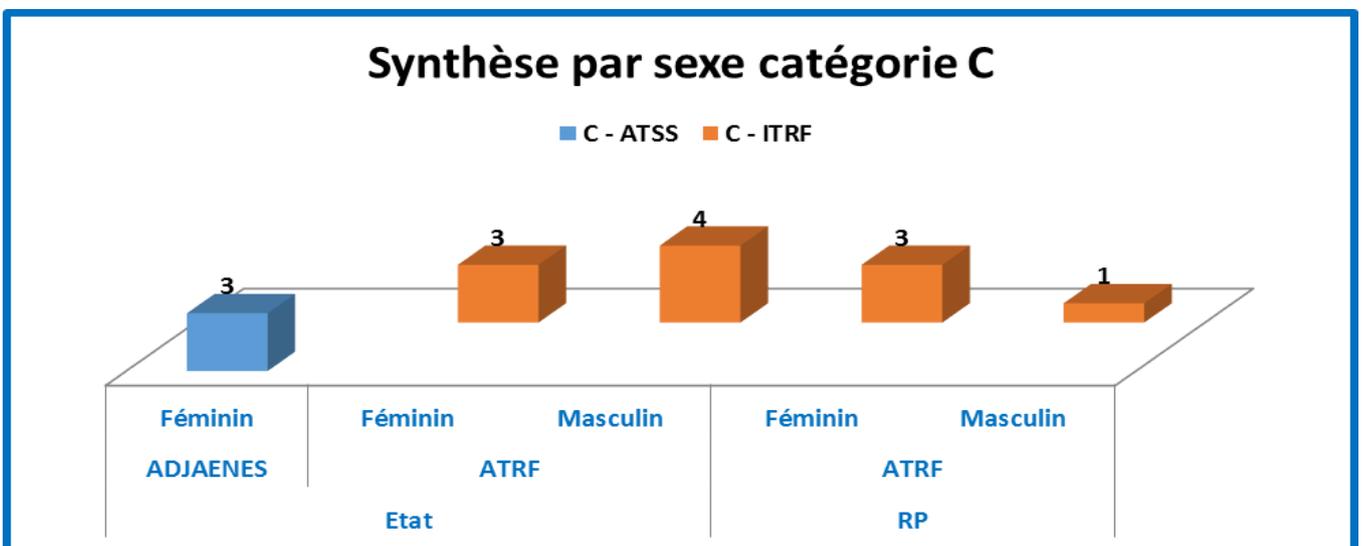
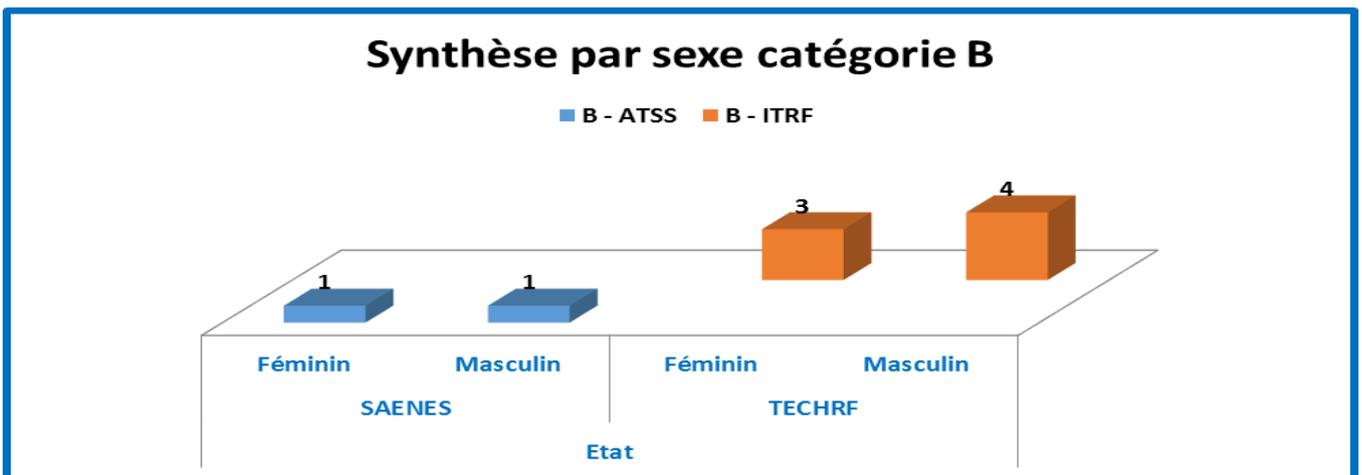
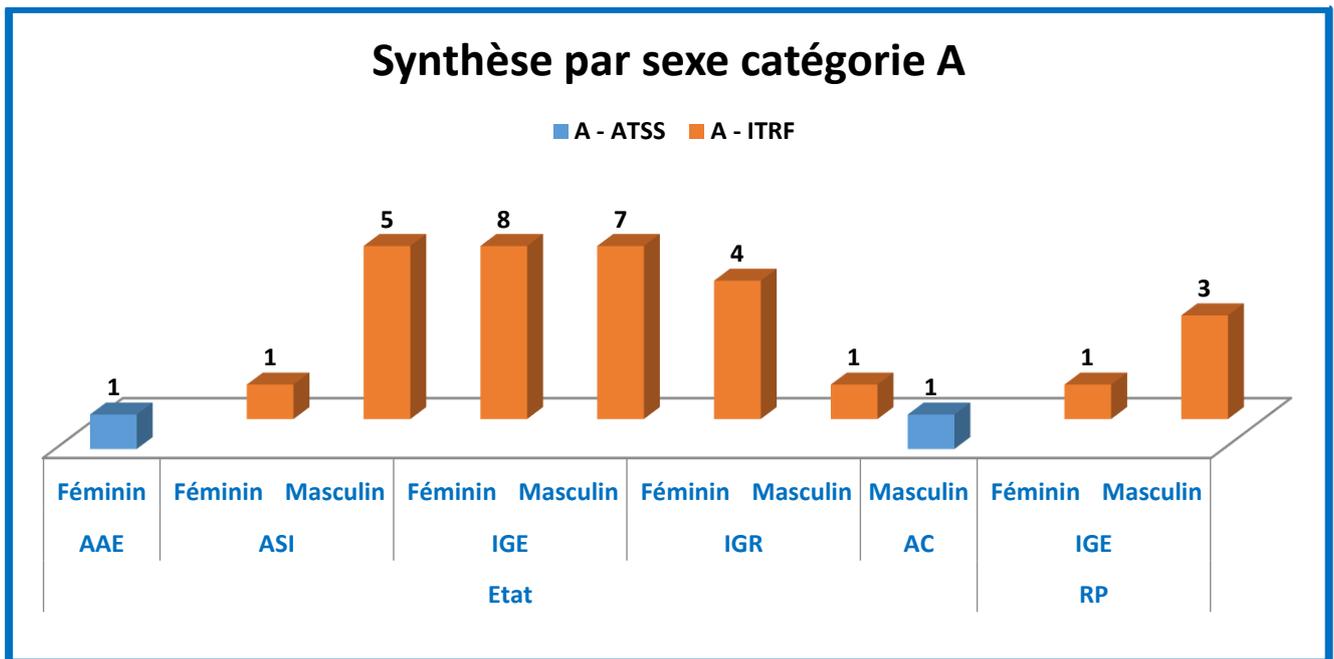
Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans la population des contractuels, elles représentent 46,5% des agents contractuels.

Les hommes sont, quant à eux, plus représentés chez les titulaires avec 63%.

Sur l'ensemble de la population BIATSS la parité est presque respectée, avec 49% d'hommes et 51% de femmes.

Selon la synthèse de notre population contractuelle en CDI, nous pouvons constater une parité sur Ressources propres et Etat, concernant les catégories A et C.

Figure 15-16-17 : Répartition des effectifs H/F titulaires et contractuels BIATSS par catégorie statutaire au 31/12/2016



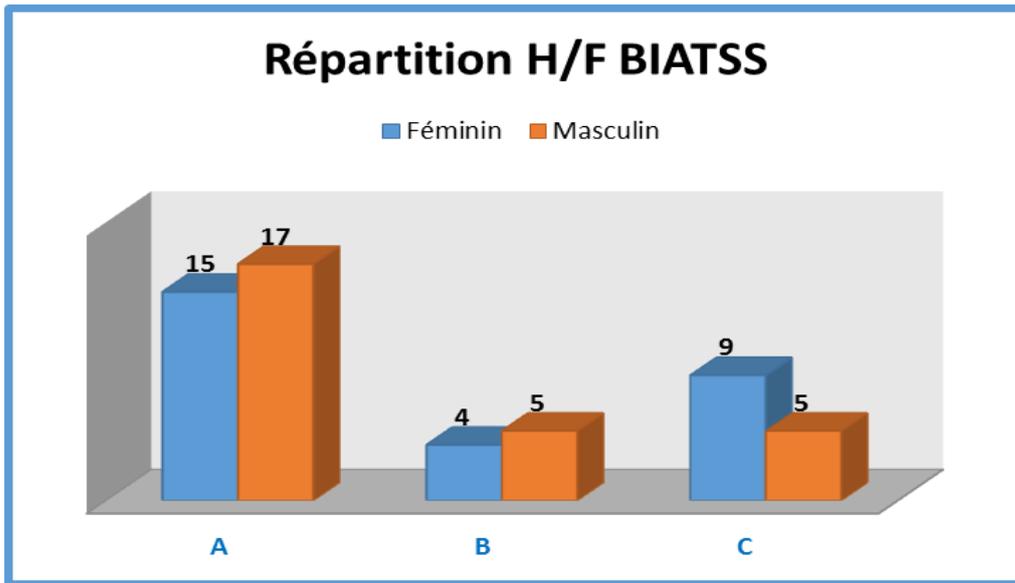


Figure 18 : Répartition des effectifs H/F titulaires BIATSS par catégorie statutaire au 31/12/2016

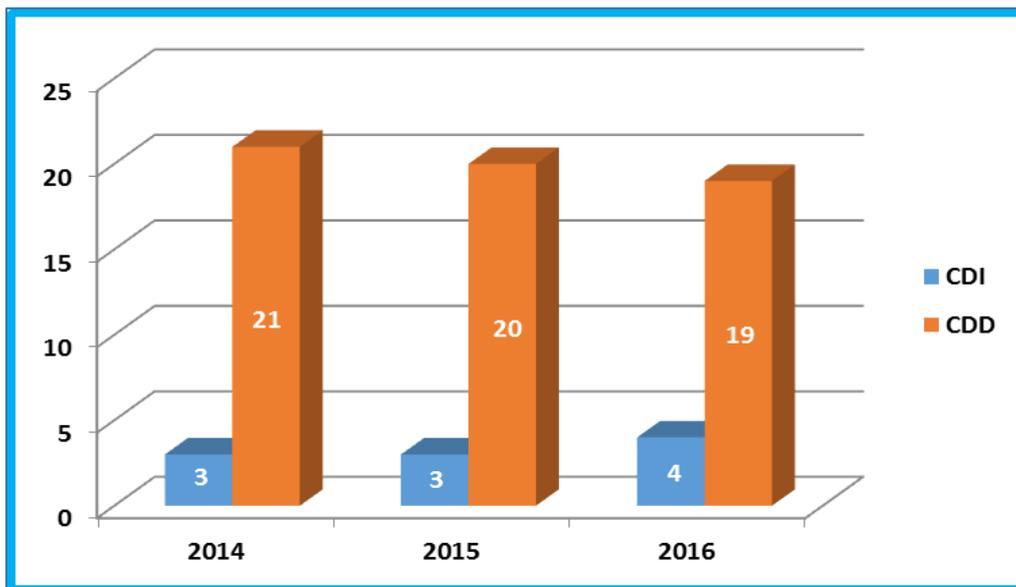


Figure 19 : Evolution des effectifs contractuels BIATSS entre 2014 et 2016

La majorité des contractuels BIATSS de l'établissement sont en contrat à durée déterminée. Au 31 décembre 2016, nous comptons 19 agents BIATSS en contrat à durée déterminée contre 4 agents en contrat à durée indéterminée.

Les Emplois - Ancienneté

2.4 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR ANCIENNETE A SUPMECA

	Moins de 1 an	De 1 an à 3 ans	+ de 3 ans à 10 ans	+ de 10 ans
TOTAL	14	16	43	36

Tableau 15 : Durée d'activité à Supméca des personnels présents au 31/12/2016 (en personnes physiques)

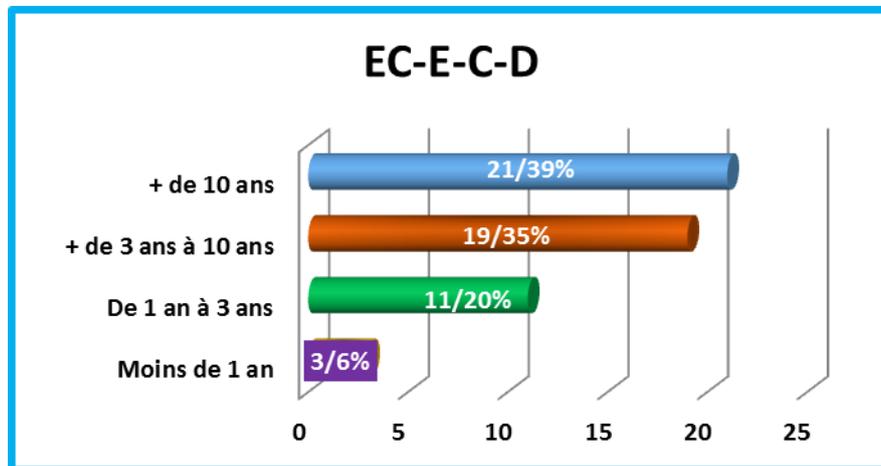
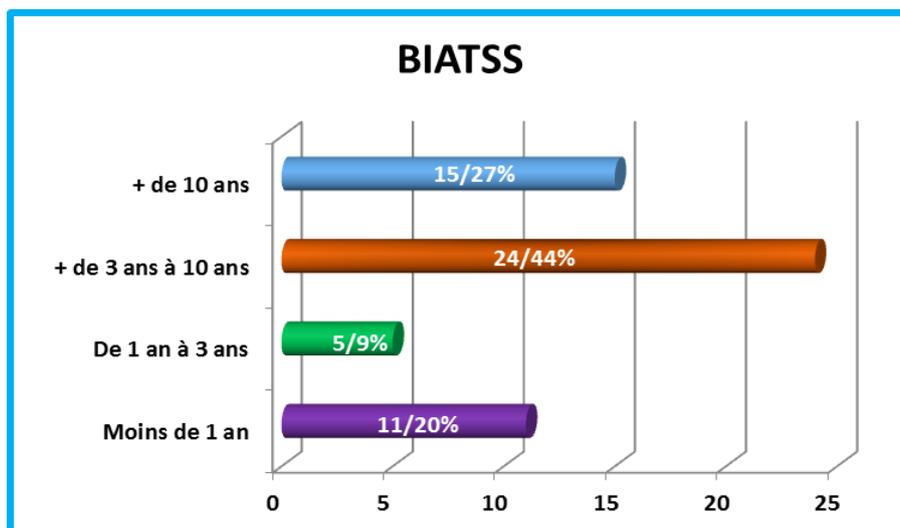


Figure 20 & 21 : Répartition de l'ancienneté des effectifs par catégorie d'emploi en personnes physiques au 31/12/2016



Sur 109 agents recensés au 31 décembre 2016, 13% sont arrivés dans l'année sur leur poste actuel (contre 9% en 2015), et 15% sont présents depuis au moins 1 an et moins de 3 ans. Enfin, 72% sont sur leur poste à Supméca depuis plus de 3 ans (dont 33% 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.

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.

Turnover (rotation du personnel)

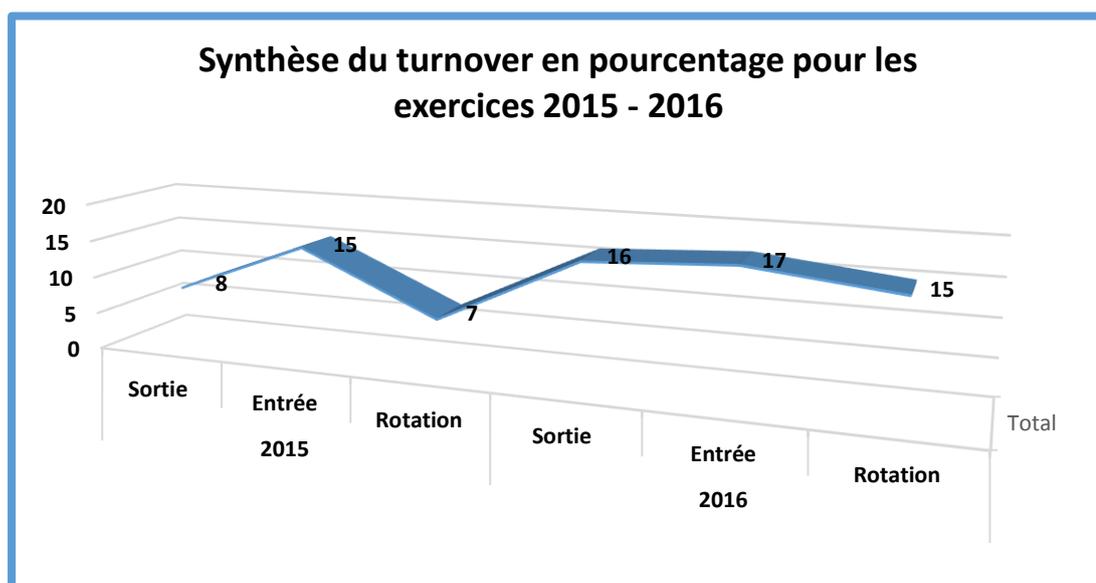
Taux de sortie : 16% = nombre de sorties/l'effectif total au 1^{er} janvier 2016

Taux d'entrée : 17% = nombre d'entrées/ l'effectif total au 1^{er} janvier 2016

Taux de rotation : 15% = nombre de sorties sur l'année 2016/l'effectif moyen en 2016

En 2016, le turnover a fortement augmenté par rapport à l'année précédente. En effet, il était de 7% en 2015 contre 15% en 2016.

- Ce turnover est lié essentiellement à des départs de contractuels (fins de CDD) chez la population des BIATSS (principalement) et de contrats de recherche.



Les Emplois – Pyramide des âges

2.5 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.

Sur l'ensemble du personnel

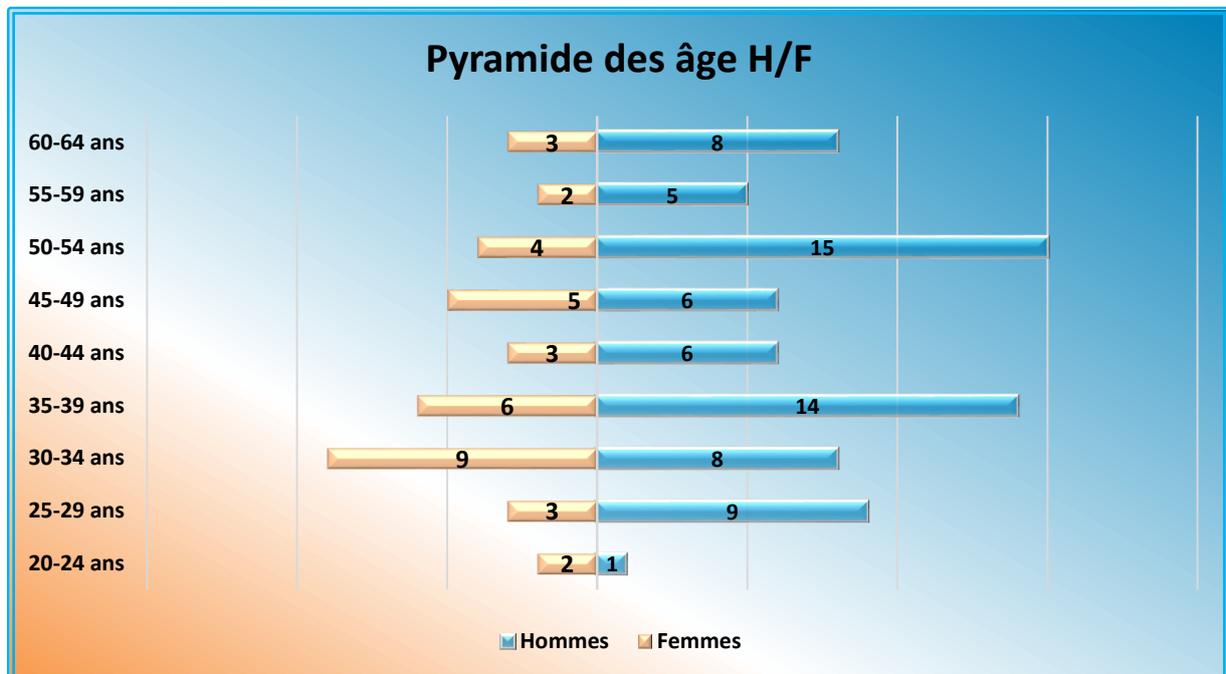


Figure 22 : Répartition par tranche d'âge de l'ensemble du personnel (en personnes physiques)

	2015				2016			
	E-C, E, C, D		BIATSS		E-C, E, C, D		BIATSS	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Nb pers.	46	12	28	25	45	9	27	28
Age mini	24	26	24	25	25	30	24	24
Age maxi	62	63	63	60	63	64	64	61
Age moyen	43	37	41	43	44	40	43	41
Age médiane	44	35	38	46	45	37	39	40

Tableau 16 : Age moyen et médian de l'ensemble du personnel au 31/12/2016 (en personnes physiques)

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

La moitié des femmes BIATSS et assimilés a moins de 40 ans.

Sur l'ensemble du personnel, l'âge moyen est de 43 ans (42 ans en 2015) et l'âge médian est de 41 ans (41 ans en 2015).

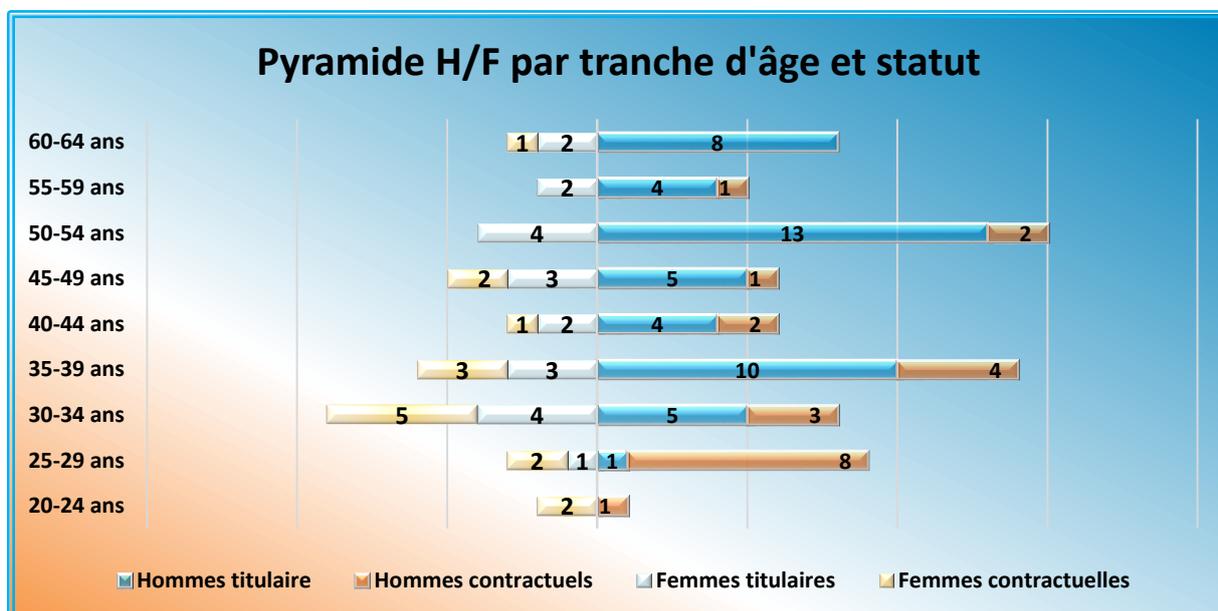


Figure 23 : Répartition H/F par tranche d'âge et par statut (en personnes physique)

Les personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, Doctorants contractuels

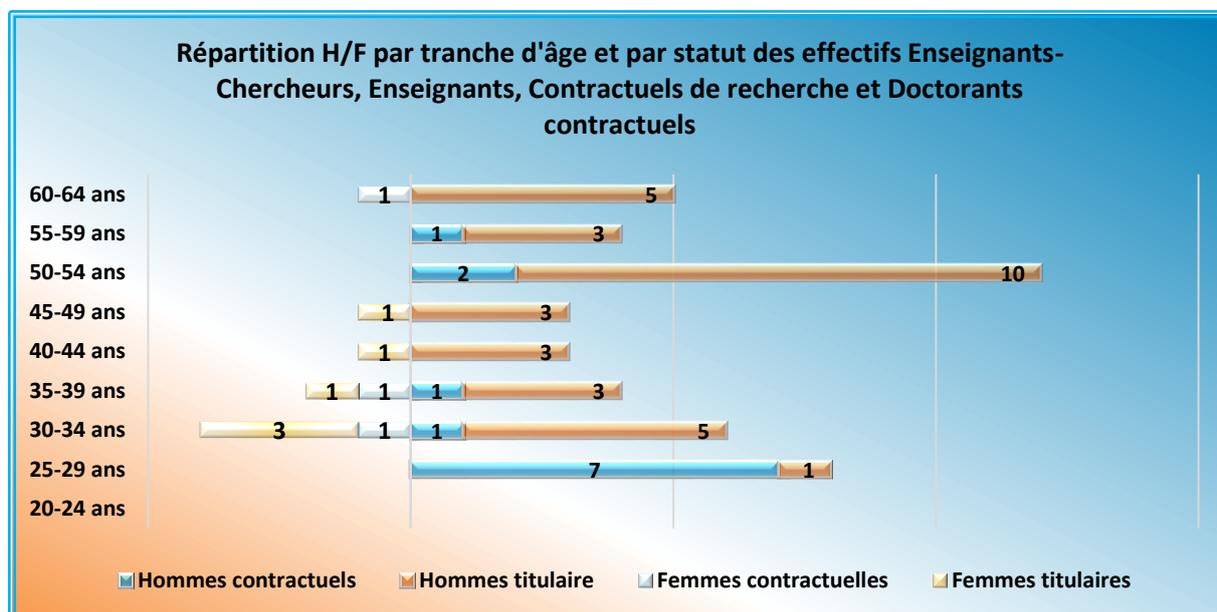


Figure 24 : Répartition H/F par tranche d'âge des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels (en personnes physiques).

Chez les personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, et Doctorants contractuels l'âge moyen et l'âge médian sont de 43 ans.

Type de population	Corps	Effectif	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
Enseignants-Chercheurs	PR	9	56	56	50	63
	MCF	24	41	40	29	54
	PAST	1	50	50	50	50
Total Enseignants-Chercheurs		34	49	50	29	63
Total Enseignants du second degré		11	48	53	33	64
Total Professeur ENSAM		1	52	52	52	52
Total Contractuels de recherche		2	36	35	34	37
Total Doctorants contractuels		6	27	26	25	29
Total Enseignants-Chercheurs, Enseignants Contractuels de recherche, Doctorants contractuels		54	42	50	25	64

Tableau 17 : Age moyen et médian des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, Doctorant contractuels (en personnes physiques)

L'âge moyen des Enseignants-Chercheurs et Enseignants est de 46 ans (*46 ans en 2015*) (hors Doctorants contractuels et Contractuels de recherche).

La prise en compte des Contractuels de recherche et Doctorants contractuels diminue l'âge moyen des personnels Enseignants-Chercheurs, et Enseignants de 3 ans.

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

La moitié des femmes Enseignantes-Chercheuses, Enseignantes, Contractuelles de recherche et Doctorantes contractuelles à moins de 37 ans.

Les personnels Administratifs et Techniques

Type de population	de Corps	Effectif	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
ATSS	AC	1	47			
	DGS	1	57			
	SAENES	2	55	54,5	54	55
	ADJAENES	3	55	53	51	61
Total ATSS		7	54	54	51	61
ITRF	IGR	5	40	39,5	37	48
	IGE	19	35	33	24	59
	ASI	6	45	40,5	36	64
	TCH RF	7	37	35	27	62
	ATRF	11	49	50	24	61
Total ITRF		48	40	38	24	64
Total BIATSS		55	41	39	24	64

Tableau 18 : Age moyen et médian des effectifs BIATSS et assimilés (en personnes physiques)

Chez le personnel BIATSS et assimilés, l'âge moyen est de 41 ans (*42 ans en 2015*) et l'âge médian est de 39 ans (*40 ans en 2015*).

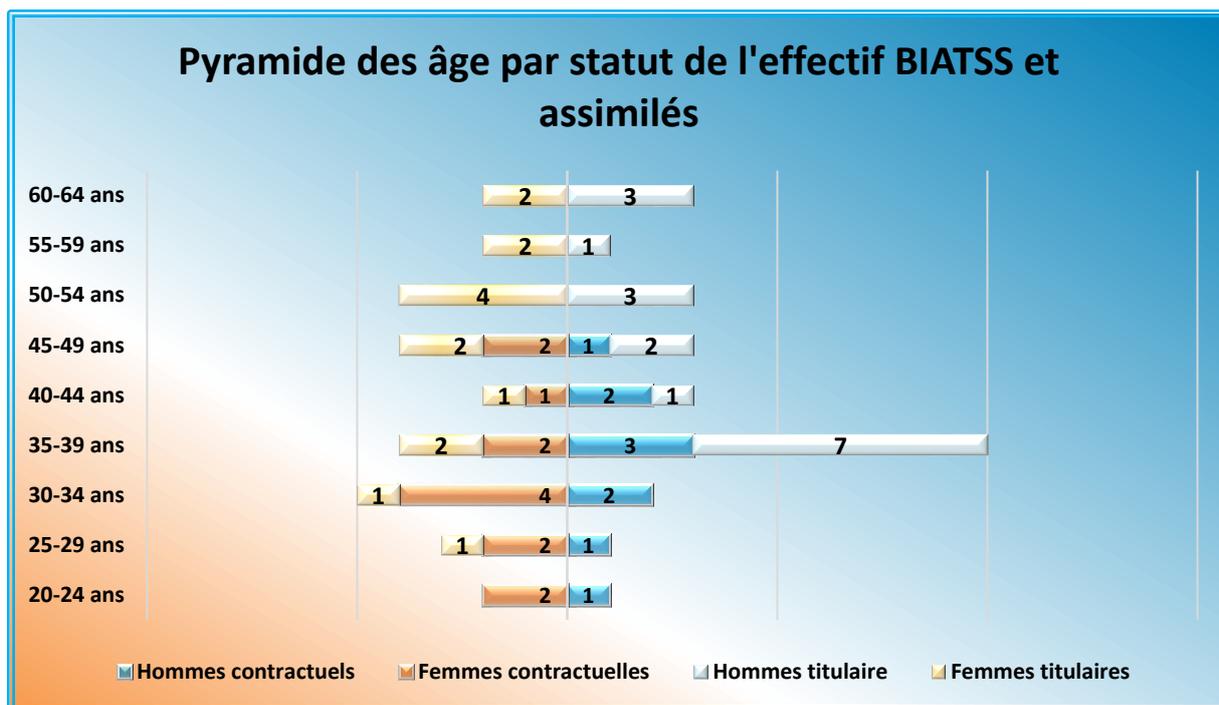


Figure 25 : Répartition H/F par tranche d'âge et par statut chez les BIATSS et assimilés

Type de population	Corps	Effectif	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
ATSS	Catégorie A	2	51,5	51,5	47	57
	Catégorie B	2	54,5	54,5	54	55
	Catégorie C	3	55	53	51	61
ITRF	Catégorie A	14	42	39	31	64
	Catégorie B	4	42	39	27	62
	Catégorie C	7	53	51	48	61

Tableau 19 : Age moyen et médian des effectifs titulaires BIATSS par catégorie statutaire

Type de population	Effectif	Age moyen	Age médian	Age min	Age max
CDI	4	42,5	43,5	35	48
CDD	19	32	31	24	48

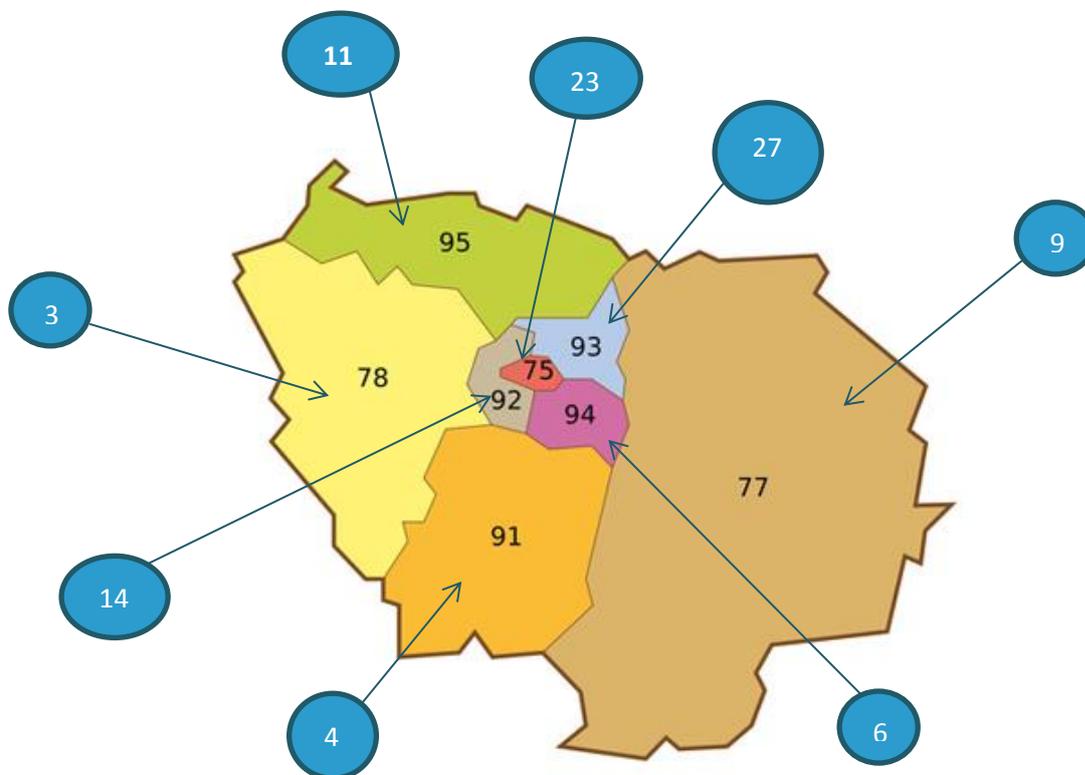
Tableau 20 : Age moyen et médian des effectifs contractuels BIATSS et assimilés

Les Emplois - Résidence

2.6 LE LIEU DE RESIDENCE DES AGENTS SUPMECA

Site de Paris			
Département	Effectif	H	F
93	27	18	9
75	24	13	10
92	14	9	5
95	11	6	5
77	9	4	5
91	4	3	1
94	6	5	1
78	3	3	0
Autres	12	11	1
Total	110	72	37

Tableau 21 : Répartition géographique des agents travaillant à Supméca au 31/12/2016



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

LA CARRIERE

Mobilité

- 1.1 Promotion des Enseignants et Enseignants-chercheurs
- 1.2 Promotion des personnels Administratifs et Techniques

Arrivées

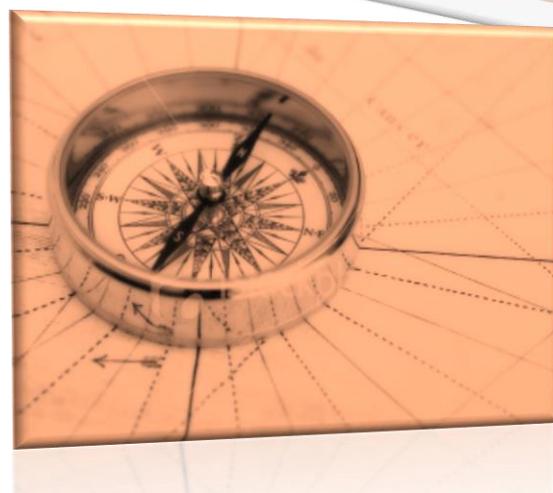
- 2.1 Arrivée des Enseignants et Enseignants-chercheurs
- 2.2 Arrivée des personnels Administratifs et Techniques

Départs

- 3.1 Départ des Enseignants et Enseignants-chercheurs
- 3.2 Départ des personnels Administratifs et Techniques
- 3.3 Moyenne d'âge départ à la retraite

Personnels en situation de handicap

- 4.1 Nombre de personnel en situation de handicap



La Carrière - Mobilité

1.1 PROMOTIONS DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS, ENSEIGNANTS

Tableau d'avancement de grade

Le tableau d'avancement permet d'avoir accès au grade supérieur (exemple : MCF classe normale vers le grade MCF Hors classe)

➤ Personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants : **3**

Tableau d'avancement des personnels enseignants-chercheurs					
	Nombre de candidats	Nombre promouvables	Effectif total	Nombre de promus	% promus / promouvables
PR 1ère classe	4	6	9	1	16,6%
PR Classe exceptionnelle	2	2	2	1	50%
MCF hors classe	1	3	17	1	33%

Tableau 22 : 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 23 : Avancement chez les personnels Enseignants

Les concours

Personnels Enseignants-Chercheurs, Enseignants

	2015				2016			
	Extérieurs	Internes	Infructueux	Total	Extérieurs	Internes	Infructueux	Total
PR	0	1	0	1	0	0	0	0
MCF	2	2	1	5	1	0	0	0
PRAG	-	-	-	-	-	-	-	-
Nombre de postes ouverts	6				1			

Tableau 24 : Accession aux postes mis au concours par corps pour les Enseignants-Chercheurs, Enseignants

1.2 PROMOTIONS DES PERSONNELS ADMINISTRATIVES ET TECHNIQUES

Tableau d'avancement de grade

➤ Personnels ATSS : 0

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

Tableau 25 : Avancement chez les personnels ATSS

➤ Personnels ITRF : 0

	Tableau d'avancement des personnels ITRF				
	Nombre promouvables	Effectif total	Nombre de candidatures	Nombre de promus	% promus / promouvables
ATRF P 2C	2	2	1	0	0%
TCH CS	1	2	0	0	0%

Tableau 26 : Avancement chez les personnels ITRF

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%
ATTACHES	2	2	0	0	0%

Tableau 27 : 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	2	0	0%
ASI	2	2	1	0	0%
IGE	3	5	0	0	0%
IGR	3	7	1	0	0%

Tableau 28 : Liste d'aptitude des personnels ITRF

Les concours

	2015		2016	
	Externe	Interne	Externe	Interne
ASI (nombre de postes ouverts)	-	1	-	-
Agent contractuel de SUPMECA		1		
TCH (nombre de postes ouverts)	-	-	2	-
Agent contractuel de SUPMECA Infructueux			1	
ATRF (nombre de postes ouverts)	-	-	2	-
Agent contractuel de SUPMECA			1	
Agent contractuel hors SUPMECA			1	
TOTAL	0	1	4	-

Tableau 29 : Accession aux postes mis au concours par profil d'agent pour la filière ITRF

Pour l'année 2016, 4 postes ont été ouverts aux concours :

- 2 postes TECHRF en concours externe
- 2 postes ATRF en concours externe et recrutement sans concours.

2 agents contractuels de la fonction publique ont été nommés aux postes ATRF (1 agent contractuel de Supméca pour le 2^{ème} concours et 1 agent contractuel hors Supméca pour le concours externe).

1 agent contractuel de Supméca a été nommé sur 1 poste de TECHRF (concours externe).

1 concours externe TECHRF a été infructueux.

50% des postes ouverts aux concours ont été attribués à des agents contractuels de Supméca.

La Carrière - Arrivées

2.1 LES ARRIVEES DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET CONTRACTUELS DE RECHERCHE ET DOCTORANTS CONTRACTUELS

		2012	2013	2014	2015	2016
Enseignants-Chercheurs	PR	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	0
Total		1	3	3	1	1

Tableau 30 : Les arrivées à Supméca des personnels titulaires Enseignants-Chercheurs, Enseignants

Recrutement de contrats de recherche			
Catégorie	H	F	TOTAL
Contrats recherche	2	0	0
TOTAL	2	0	2

Tableau 31 : Recrutement de contractuels de recherche

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

Tableau 32 : Recrutement de contractuels sur emplois vacants

Recrutement de contractuels			
Catégorie	H	F	TOTAL
CDI	1	0	1
CDD	0	0	0
TOTAL	1	1	1

Tableau 33 : Recrutement de contractuels (CDD-CDI)

Recrutement de doctorants contractuels			
Corps	H	F	TOTAL
Doctorant	1	0	1
TOTAL	1	0	1

Tableau 34 : Recrutement doctorants contractuels

2.2 LES ARRIVEES DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES

Population	Catégorie d'emploi	2012	2013	2014	2015	2016
ATSS	AC					
	DGS					
	ADAENES	1				
	SAENES					
	ADJAENES					
Total emploi ATSS		3	1	0	0	0
ITRF	IGR					
	IGE		1			
	ASI	1				
	TCH RF				1	
	ATRF					1
Total emplois ITRF		3	1	1	0	1
Total des arrivées BIATSS		5	2	1	0	1

Tableau 35 : Les arrivées à Supméca des personnels titulaires BIATSS

Recrutement de titulaires sur emplois vacants (Agents externes)			
Corps	H	F	TOTAL
ATRF	1	0	0
TOTAL	1	0	0

Tableau 36 : Recrutement de titulaires sur emplois vacants

Recrutement de contractuels			
Catégorie	H	F	TOTAL
Catégorie A	5	4	9
Catégorie B	2	0	2
Catégorie C	1	1	2
TOTAL	8	5	13

Tableau 37 : Recrutement de contractuels par catégorie hiérarchique

La Carrière - Départs

3.1 LES DEPARTS DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET CONTRACTUELS DE RECHERCHE ET DOCTORANTS CONTRACTUELS

Démission			
Corps	H	F	TOTAL
Doctorant contractuel	0	1	1
TOTAL	0	1	1

Tableau 38 : Démission

Fin de contrats			
Corps	H	F	TOTAL
Enseignants contractuels	1	1	2
Contrats recherche	3	0	3
TOTAL	4	1	5

Tableau 39 : Fin de contrats

En 2016, les départs concernaient trois fin de contrats et une démission.

En prévision des départs en retraite des personnels enseignants, le tableau suivant indique les enseignants et enseignants chercheurs susceptibles de partir en retraite sur les 4 prochaines années.

	2017	2018	2019	2020
	60 ans ->65 ans	60 ans – >65 ans	60 ans – >65 ans	60 ans – >65 ans
Enseignants chercheurs	3	4	3	3
Enseignants	2	2	1	1
TOTAL	5	6	4	4

Tableau 40 : 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 et enseignants-chercheurs.

3.1 LES DÉPARTS DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES

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

Tableau 41 : Les départs des titulaires BIATSS

Les années précédentes, les départs des titulaires BIATSS étaient en moyenne de **5**. **Ces deux dernières années, les départs des titulaires BIATSS sont très peu élevés.** En 2015, un agent BIATSS a été affecté dans un autre établissement suite à la réussite d'un concours, et en 2016, un agent est parti suite à une mutation.

Fin de contrat			
Catégorie	H	F	TOTAL
Catégorie A	5	1	6
Catégorie B	2	0	2
Catégorie C	1	1	2
TOTAL	8	2	10

Tableau 42 : Les départs des contractuels BIATSS

Les départs des agents contractuels sont plus élevés que ceux des agents titulaires. En 2016, nous comptabilisons 10 départs (dont 1 démission) contre 5 en 2015, soit une augmentation de 50%.

3.3 Moyenne d'âge départ à la retraite

	2017	2018	2019	2020
	60 ans – >65 ans	60 ans - >65 ans	60 ans – >65 ans	60 ans – >65 ans
ATSS	1	1	2	2
ITRF	5	4	4	3
TOTAL	6	5	6	5

Tableau 43 : 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.

4.1 PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP

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

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

Personne concernées :

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

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

Nombre de personnels en situation de handicap à Supméca

La réglementation et la politique d'accueil ont permis d'augmenter le nombre de personnels reconnus travailleurs handicapés. Le taux reste toutefois inférieur à 5% pour l'année 2016.

LES REMUNERATIONS

La masse salariale

1.1 Masse salariale sur le budget de l'Etat

1.2 Masse salariale sur ressources propres

Les primes

2.1 Répartition globale

2.2 Primes des Enseignants-Chercheurs, Enseignants et Contractuels de Recherche

2.3 Primes des personnels Administratifs et Techniques

NBI – GIPA vacations et heures complémentaires

3.1 Nouvelle Bonification Indiciaire

3.2 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

3.3 Les vacations et heures complémentaires



Les rémunérations – Masse Salariale

LA MASSE SALARIALE

Masse salariale totale 2015 : 7 238 926,44€
Masse salariale totale 2016 : 7 545 206,73€

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

Total masse salariale Etat : 5 927 689.64 € (5 689 882,27 € en 2015)

- Enseignants-Chercheurs, Enseignants et Contractuels de Recherche : 3 593 158,48€ (3 343 235,38 € en 2015)
- BIATSS : 2 334 531,16 € (2 346 646,89 € en 2015)

Type de dépenses	EC/E/C		BIATSS	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Rémunérations brutes	302 003	1 535 544	589 032	623 952
Indemnités et primes	23 630	120 290	138 013	121 173
Cotisations	233 299	1 378 392	391 533	445 057
Allocations retour à l'emploi	NC	NC	7410	18 361
TOTAL	558 932 €	3 034 226 €	1 125 988 €	1 208 543 €

Tableau 44 : Tableau des dépenses sur le budget de l'Etat entre personnels Enseignants et BIATSS

Type de dépenses	2013	2014	2015	2016
Rémunérations	3 534 624	3 385 121	2 940 261	3 050 531
Indemnités et primes	431 096	434 907	395 297	403 106
Cotisations	2 842 977	2 736 854	2 319 521	2 448 281
Allocations retour à l'emploi	35 886	37 101	34 801	25 771
TOTAL	6 844 584	6 593 984	5 689 882	5 927 689

Tableau 45 : Tableau sur l'évolution de la masse salariale sur le budget de l'Etat par type de dépenses (données arrondies)

Entre 2015 et 2016, la masse salariale Etat a connu une augmentation d'environ **4,18 %** liée :
au GVT (glissement vieillesse technicité), à la hausse des primes et indemnités et aux hausses habituelles des cotisations patronales.

1.2 Masse salariale sur ressources propres

Total masse salariale sur ressources propres : 1 617 517,09 € (1 549 044,17€ en 2015).

Type de dépenses	EC/E/C	BIATSS
Rémunérations	218 928	335 329
Heures complémentaires et vacations personnels établissement	176 136	20 692
Vacations (personnels extérieurs)	188 931	NC
Indemnités et primes	132 650	71 429
Formation continue*	1 022	184
Intéressement recherche	64 847	36 371
Cotisations	124 948	209 104
Allocations retour à l'emploi	7 417	NC
TOTAL	914 879	673 109
Autres dépenses (médecine de prévention, et restauration pour agents et étudiants)	29 455	

Tableau 46 : Tableau des dépenses sur les ressources propres entre personnels Enseignants et BIATSS (données arrondies)

Type de dépenses	2013	2014	2015	2016	% de variation 2015/2016
Rémunérations	607 422	545 755	545 356	554 257	+ 2,5%
Heures complémentaires et vacations personnels établissement	156 639	194 465	156 101	196 828	+ 26%
Vacations (personnels extérieurs)	192 757	227 073	246 426	188 931	- 23%
Indemnités et primes	123 623	145 171	151 640	204 079	+ 34,5%
Formation continue*	10 034	1 554	613	1 206	+ 96,7%
Intéressement recherche	127 107	133 455	121 201	101 218	- 16,5%
Cotisations	328 983	356 627	327 702	334 052	+ 1,9%
Allocations retour à l'emploi	16 306	1 045	0,00	7417	
Autres dépenses (médecine de prévention, et restauration pour agents et étudiants)				29 455	
TOTAL	1 562 875	1 605 148	1 549 044	1 617 517	+ 4,4%

Tableau 47 : Tableau sur l'évolution de la masse salariale ressources propres par type de dépenses (données arrondies)

L'augmentation de la masse salariale est due aux nouvelles dépenses en restauration des étudiants (dépense inexistante en 2015) et aux augmentations des indemnités et primes et des heures complémentaires et vacations.

Ressources propres – ALLOCATIONS RETOUR A L'EMPLOI (ARE) : 7 417 €

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

Pour les autres contractuels rémunérés sur les ressources propres de l'établissement, une convention avec le Pôle Emploi a été signée afin que nos contractuels puissent être rémunérés au titre des ARE directement par le Pôle Emploi.

Les rémunérations – Primes

2.1 Répartition globale

	2012	2013	2014	2015	2016
Montant global des primes	524 500 €	525 522 €	548 422 €	528 463 €	545 918 €
Ecart (année N-1)	3,9%	0,2%	4,4%	-3,6%	3,3%

Tableau 48 : Evolution du montant global des primes depuis 2012 (données arrondies)

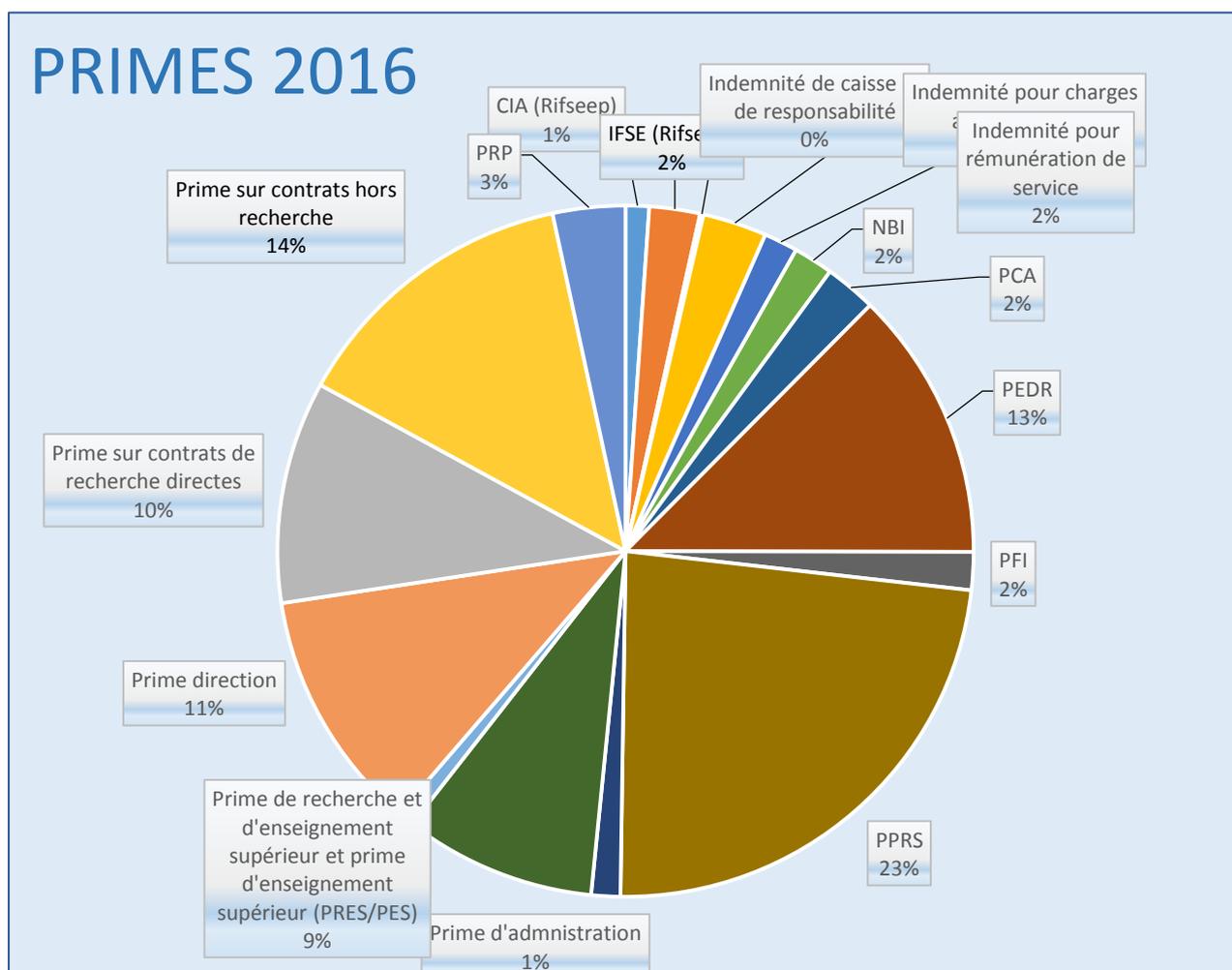


Figure 26 : Répartition des primes 2016

2.2 Les primes des Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de Recherche

	Coût Global Annuel	Nb de bénéficiaires
2014	102 199	16
2015	91 512	17
2016	84 734	15

Tableau 49 : Prime sur contrat de recherche

	Coût Global Annuel	Nb de bénéficiaires
2013-2014	22 255	5
2014-2015	14 205	2
2015-2016	13 070	4

Tableau 50 : Prime pour charge administrative (PCA)

	Coût Global Annuel	Nb de bénéficiaires
2013-2014	37 964	13
2014-2015	24 873	10
2015-2016	18 327	9

Tableau 51 : Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)

	Coût Global Annuel	Nb de bénéficiaires	Taux Statutaire
2014	7 334	1	7334
2015	7 334	1	7334
2016	7334	1	7334

Tableau 52 : Prime d'administration (fixée par arrêté)

	Coût Global Annuel	Nb de bénéficiaires	Taux Statutaire
2013-2014	54 547	52	1244
2014-2015	45 649	41	1244
2015-2016	48 554	40	1244

Tableau 53 : Prime de recherche et d'enseignement supérieur et prime d'enseignement supérieur (PRES/PES)

Cette prime est versée aux enseignants et enseignants chercheurs (dont les ATER) au prorata de leur temps de présence et en deux fois (aux mois de juin et septembre).

	Coût Global Annuel	Nb de bénéficiaires
2014	46 873	11
2015	64780	12
2016	68 709	13

Tableau 54 : Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

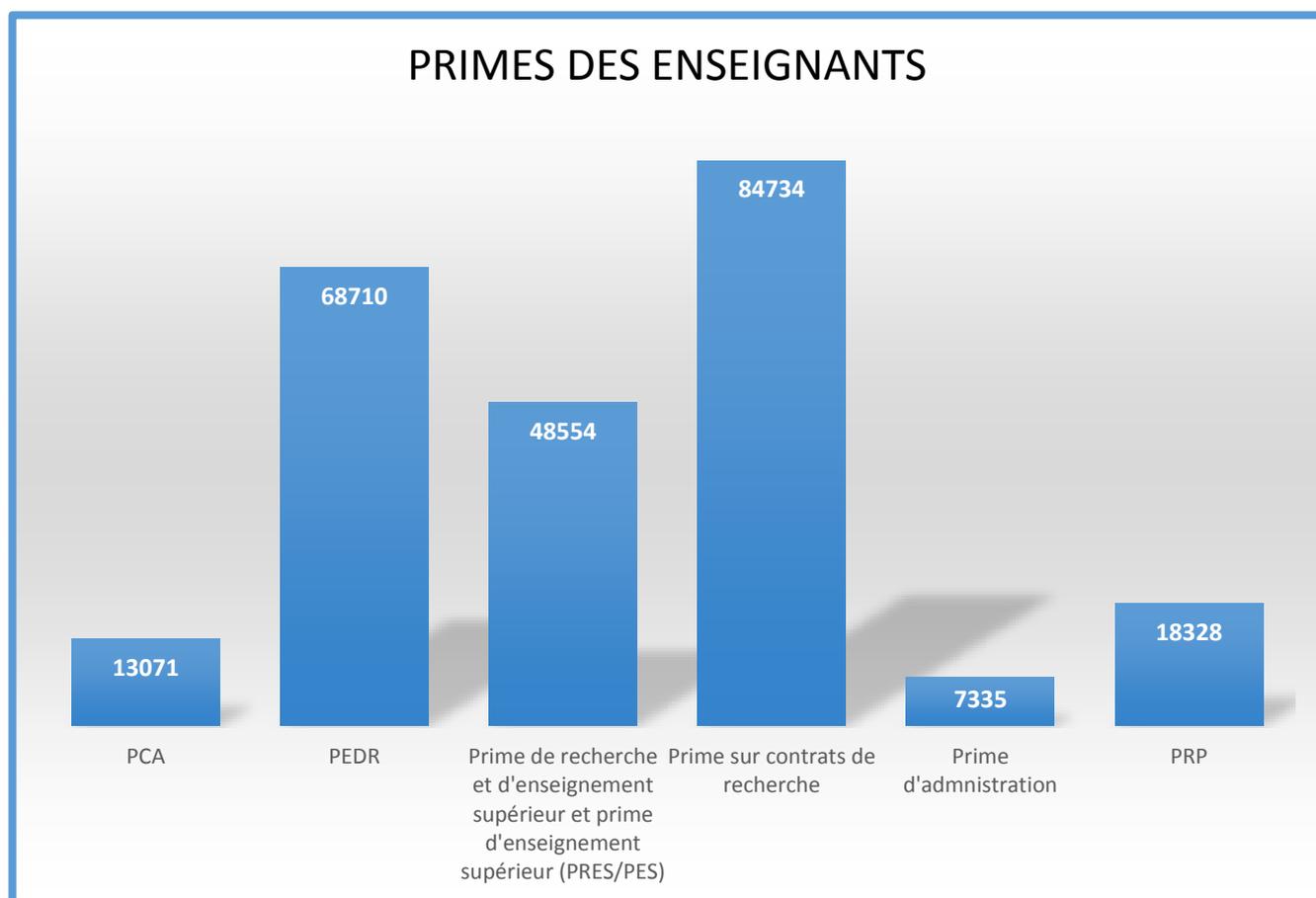


Figure 27 : Répartition des primes des Enseignants-Chercheurs, Enseignants et Chercheurs

2.3 Les primes des Personnels Administratifs et Techniques

Primes statutaires BIATSS 2016

Catégorie	Corps	Nature de prime	Montant moyen des primes	Nombre d'agents
A	Ingénieur de recherche (IGR)	PPRS	11072,68	2
	Ingénieur d'études (IGE)	PPRS	6722,81	8
	Assistant ingénieur (ASI)	PPRS	4020,89	5
B	Technicien recherche et formation (TCHRF)	IFSE	3069,34	4
	Secrétaire administratif (SAENES)	IFSE	4507,12	2
C	Adjoint technique recherche et formation (ATRF)	IFSE	2725,28	7
	Adjoint administratif (ADJAENES)	IFSE	3233,33	3

Tableau 55 : Répartition des primes statutaires des agents ITRF et ATSS titulaires en 2016

PPRS : Prime de participation à la Recherche pour le personnel de recherche et de formation (ITRF)

IFSE : Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise (nouvelle indemnité introduite par le nouveau régime indemnitaire de la fonction publique, RIFSEEP)

Les rémunérations – NBI-GIPA- vacations et heures complémentaires

3.1 NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

Fonction	Nombre de bénéficiaires	Nombre de points
DGS/Secrétaire général	1	50
Responsables ITRF A et B	9	130
Total	10	180

Tableau 56 : Répartition de la NBI selon les fonctions bénéficiaires en 2016

3.2 GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

ANNEE	Enseignants et chercheurs	BIATSS	Nombre de bénéficiaires	Montant total versé (coût employeur)
2013	5 831 €	1 934 €	9	7 765 €
2014	7 773 €	2 732 €	11	10 505 €
2015	5 145 €	1 468 €	6	6 613 €
2016	7 949 €	719 €	6	8 668 €

Tableau 57 : Evolution de la GIPA entre 2013 et 2016

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.

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

Pour l'année 2016, les six bénéficiaires concernent uniquement cinq enseignants et enseignants chercheurs titulaires et un contractuel de recherche.

L'arrêté du 27 juin 2016 fixe au titre de l'année 2015 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

3.2 LES VACATIONS ET HEURES COMPLEMENTAIRES

SYNTHESE DES DEPENSES (PERSONNEL SUPMECA)

Dépenses de vacances et heures complémentaires		2013	2014	2015	2016	Écart 2015/2016
Paris	Langues	83 479 €	89 862 €	95 460 €	109 682,50 €	14,90%
	Autres cours	233 972 €	284 945 €	327 004 €	326 155 €	-0,25%
Toulon	Langues	36 616 €	41 529 €	21 539 €	3 359 €	-84,40%
	Autres cours	62 404 €	72 140 €	41 301 €	16 426,50 €	-60,20%
Total (Paris et Toulon)	Langues	120 095 €	131 391 €	116 999 €	109 682,50 €	6,25%
	Autres	296 376 €	357 085 €	368 306 €	342 581 €	6,98%
	Global	416 471 €	488 476 €	485 305 €	452 263,50€	-6,80%

Tableau 58 : Répartition des dépenses de vacances et heures complémentaires de l'année 2016

L'Antenne de Toulon a été rattachée à l'université de Toulon depuis le 1^{er} septembre 2014. Afin d'assurer la continuité des enseignements pour les étudiants de Supméca Toulon (finissant leur cursus des six semestres d'études), des enseignements ont continué à être dispensés de 2014 à 2016 inclus. L'année 2016 correspond néanmoins à la dernière année de dispense d'enseignements à Toulon (fin des six semestres).

LES VACATIONS (PERSONNELS EXTERIEURS)

ANNEE 2016	Nombre d'heures			Total
	Langues	Technique	Surveillance	
Paris	1883	1951,30	236	4070,30
Toulon	60	159	0	219
Total	1943	2110,30	236	4289,30

Tableau 59 : Répartition des heures de vacances de l'année 2016

Nombre total de vacataires	2013	2014	2015	2016
	142	112	124	124

Tableau 60 : Evolution du nombre d'intervenants en vacances depuis 2013

Année 2016	Nombre d'intervenants en vacation			
	Langues	Technique	Surveillance	Total
Paris	22	84	6	112
Toulon	1	11	0	12
Total	23	95	6	124

Tableau 61 : Répartition du nombre d'intervenants en vacation pour l'année 2016

Le nombre total de vacataires est strictement le même qu'en 2015. On note une baisse des vacataires pour Toulon et une augmentation à Saint-Ouen (+ 15 intervenants).

HEURES COMPLEMENTAIRES (PERSONNELS INTERNES)

Type de population	Nombre d'agents	Nombre d'HETD (heures équivalentes TD)	Moyenne d'HETD par enseignant
PR	6	495,5	82,6
MCF	19	2308,3	121,5
PRAG et professeur Ensam	8	823,5	102,9
MCF contractuels	5	269	53,8
TOTAL	38	3896,25	102,53

Tableau 62 : Tableau des heures complémentaires des enseignants titulaires de l'établissement

Par rapport à l'année 2015, le nombre total d'heures complémentaires a diminué (4113 heures en 2015).

La moyenne d'heures est moins importante pour les corps des PR et PRAG/Professeur Ensam, tandis que pour les MCF et contractuels, cette moyenne a augmenté.



Formation continue

FORMATION

- 1.1** Agents formés et type de formation sur l'année 2016
- 1.2** Taux de départ en formation (sexe, âge et catégorie)
- 1.3** Nombre d'agents par catégorie et par sexe et par typologie

- A** - Les formation par types d'agents
- B** - Les formations collectives
- C** - Les formations par services
- D** - Les formations par typologie
- E** - Les formations par sexe et catégorie

Dépenses de formation

- 2.1** Coût de la formation

Formation continue

1.1 AGENTS FORMES ET TYPE DE FORMATION SUR L'ANNEE 2016

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 anglais
- les formations réglementaires 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

1.2 TAUX DE DEPART EN FORMATION EN 2016

(NOMBRE D'AGENTS PARTIS AU MOINS UNE FOIS EN FORMATION/EFFECTIF PHYSIQUE MOYEN) : **77,3% (60% EN 2015)**

- ✓ **Nombre total d'heures de formation = 2473 (352,5 jours)**
- ✓ **Coût total : 60 260 euros**

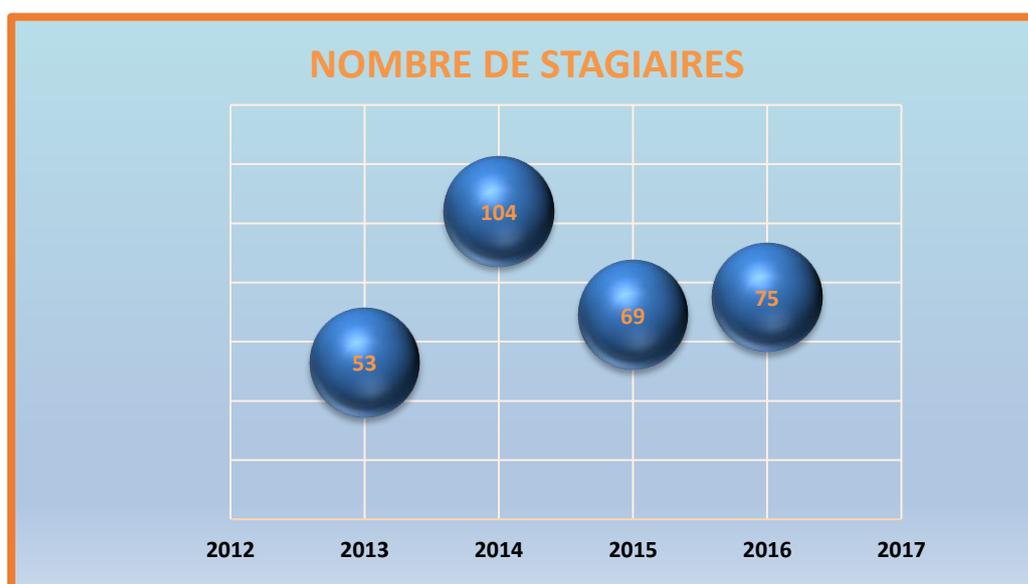


Figure 28 : Evolution du nombre de stagiaires entre 2013 et 2016

❖ **Taux de journées de formation : 3,6 jours/agent** (3,3 jours en 2015)
(nombre total de journées de formation/effectif physique moyen)

❖ **Taux de départ en formation : = 77,3%** (60% en 2015)
(nombre d'agents partis au moins une fois en formation/effectif physique moyen) définir l'effectif physique moyen ?

❖ **Nombre de jours BIATSS : 271,5 (soit 1903H)** (1967,5H en 2015)

❖ **En 2016, 22 agents n'ont pas bénéficié d'une formation**

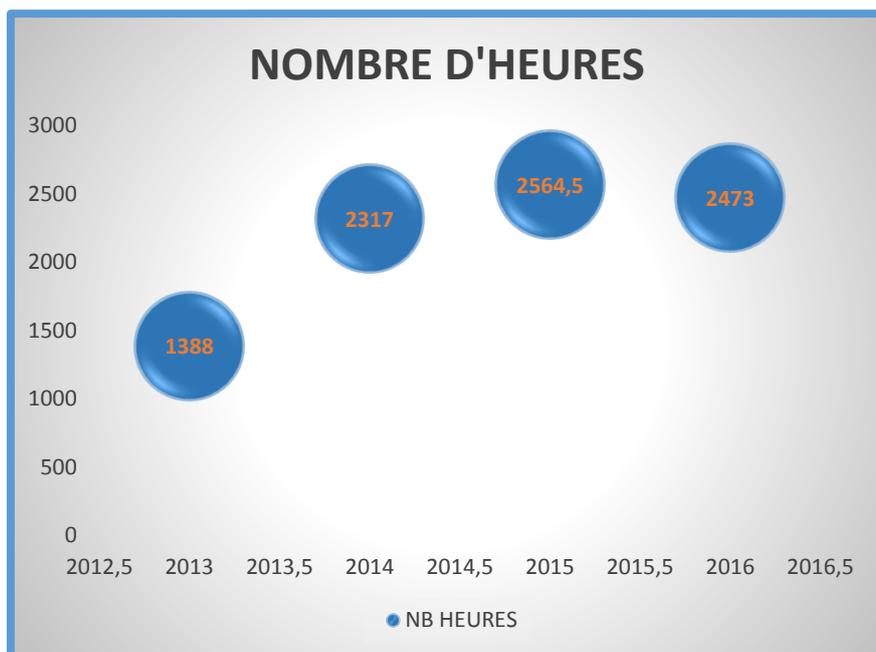


Figure 29 : Evolution du nombre d'heures entre 2013 et 2016

1.3 Nombre d'agents par catégorie et par sexe et par typologie

A - Les formations par type d'agents

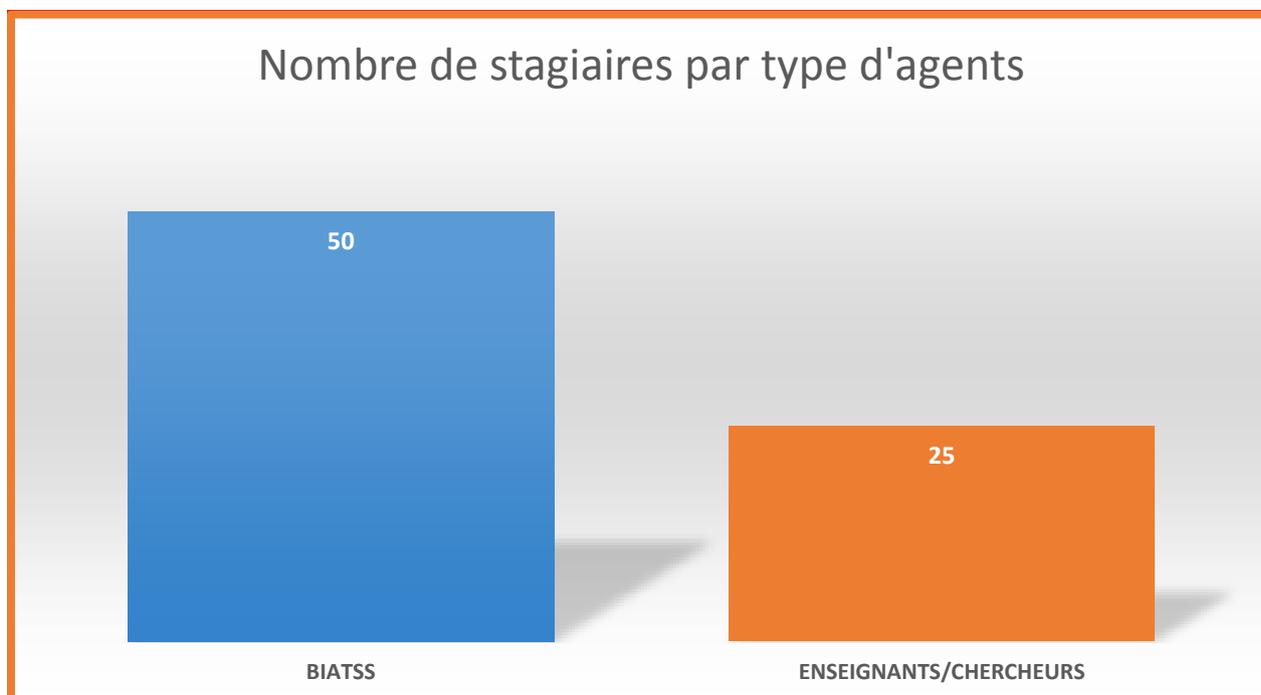


Figure 30 : Evolution du nombre d'heures entre 2013 et 2016

B - Les formations collectives

Des formations collectives ont été organisées en 2016 pour un volume total de **972 heures** (soit 39% du total des formations).

Thématique	Nombre d'heures
Culture institutionnelle	171,5
DD-RSE	14
Environnement numérique	535
Préparation concours	105
Réglementaire/Sécurité	146,5
Total général	972

Tableau 63 : Répartition des heures de formations collectives par thématique

C - Les formations par service

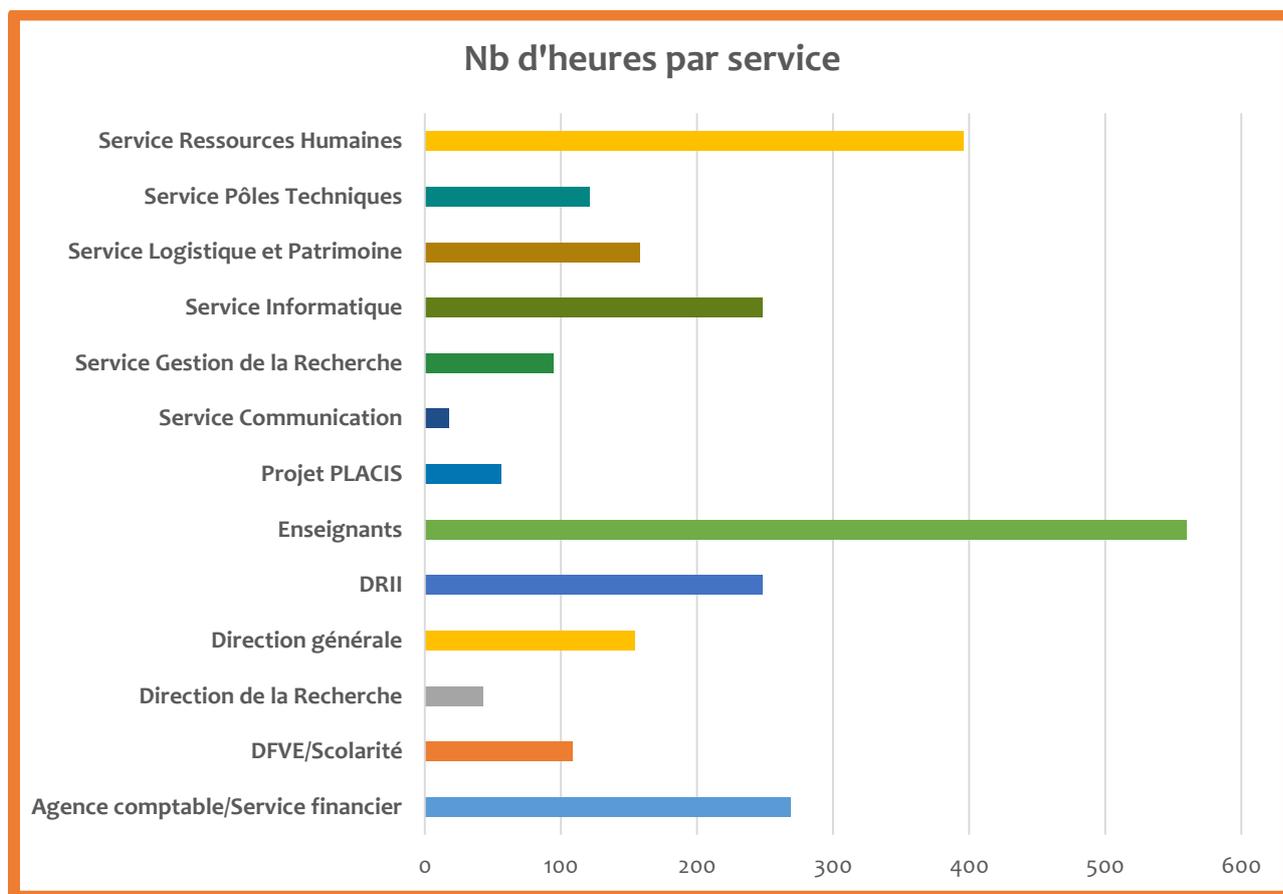


Figure 31 : Nombre d'heures de formation réalisées pour chaque service

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

D - Les formations par typologie

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

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

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

Préparation aux concours et examens professionnels.

- **T1 : 61%** (55% en 2015)
- **T2 : 22%** (29% en 2015)
- **T3 : 12%** (15% en 2015)
- **Préparation concours : 5%** (1% en 2015)

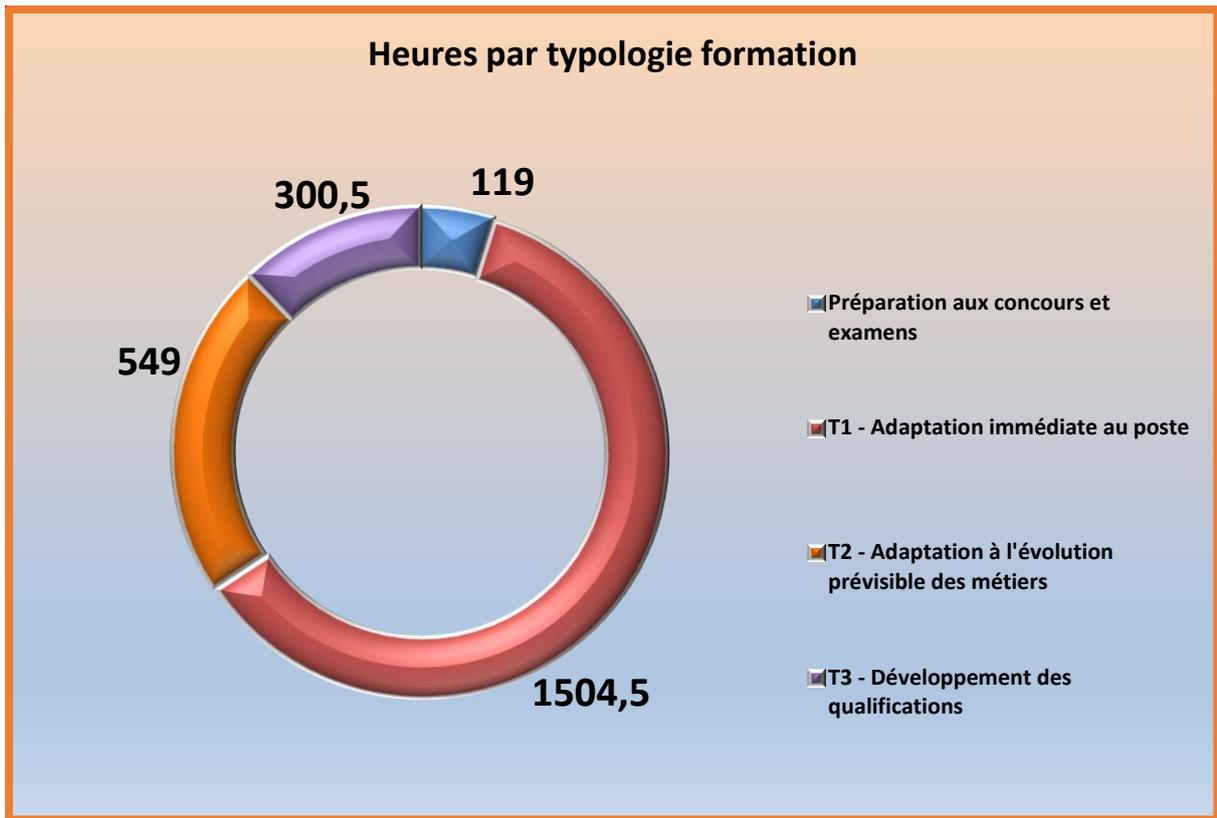


Figure 32 : Répartition des heures par typologie de formation

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

E - Les formations par sexe et catégorie

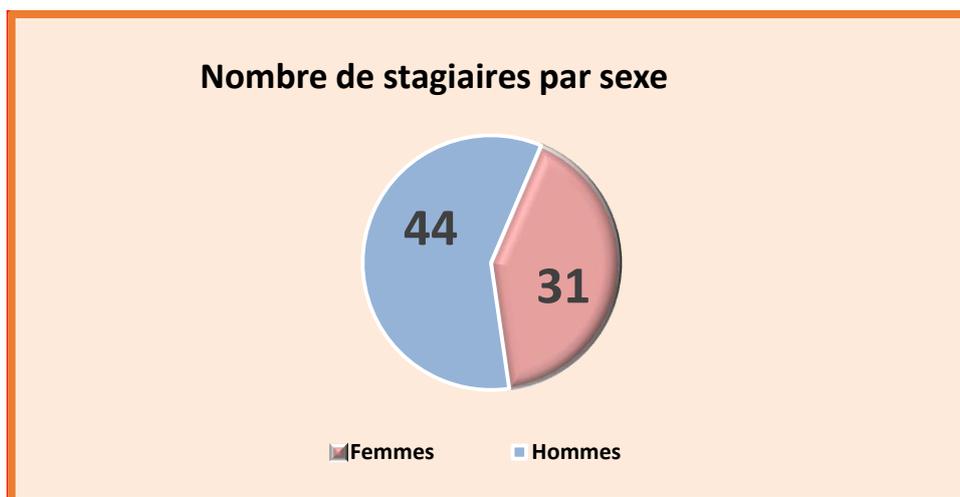


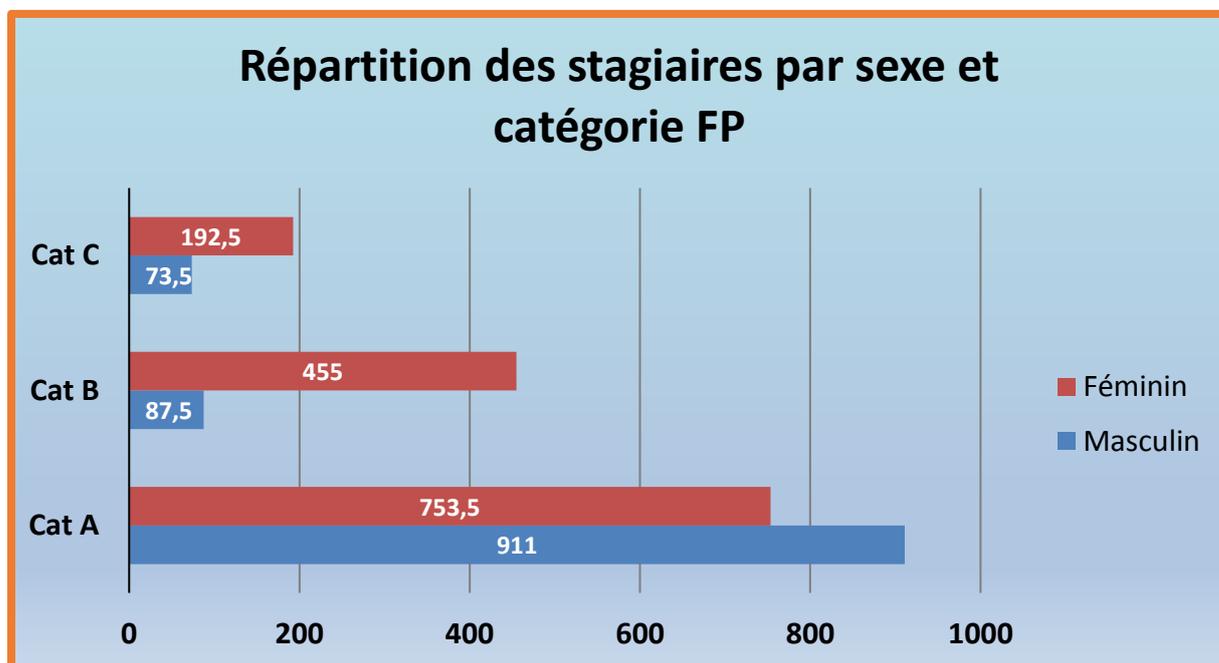
Figure 33 : Répartition du nombre d'heures de formation par sexe (sur le total des stagiaires)

Nombre femmes formées : 31 (28 en 2015)

Nombre hommes formés : 44 (41 en 2015)

TOTAL agents formés : 75 (69 en 2015)

Figure 34 : Répartition du nombre d'heures par sexe et catégorie des stagiaires



✓ **Femmes : 1401 heures (1399,5 H en 2015)**

✓ **Hommes : 1072 heures (1165 H en 2015)**

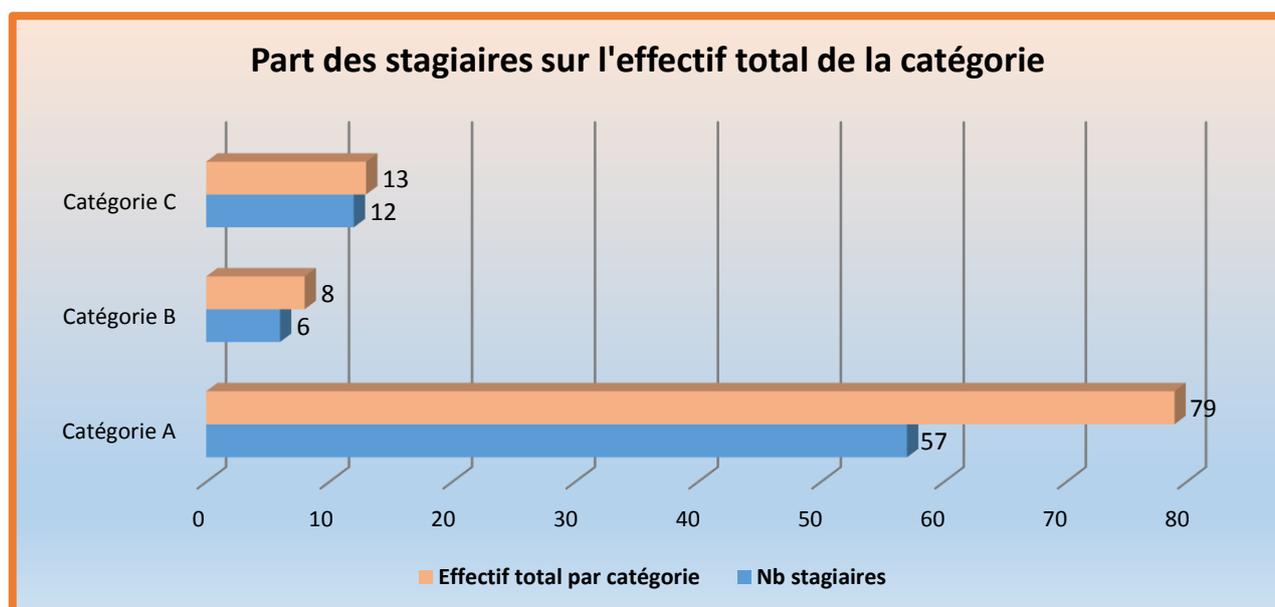


Figure 35 : Synthèse par catégorie

- La quasi-totalité des agents de catégorie B et C ont bénéficié d'au moins une formation en 2016.

Dépenses de formation

2.1 – Coût de la formation

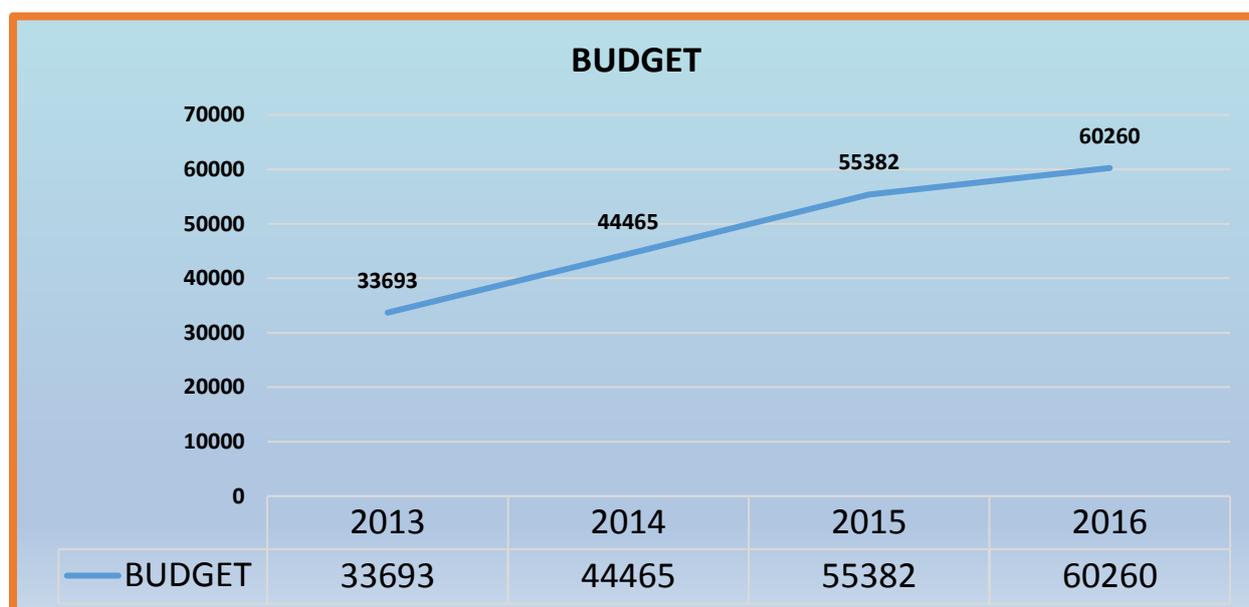


Figure 36 : Budget formation réalisé entre 2013 et 2016

- Le budget consacré à la formation a considérablement augmenté depuis les quatre dernières années.

Organisation du temps de travail

1.1 TEMPS PARTIEL DES AGENTS

	2015				2016			
	Titulaires	% Total	Contractuels	% Total	Titulaires	% Total	Contractuels	% Total
42%			1	0,9%			1	0,9%
50%	1	0,9%	5	4,54%			3	2,72%
80%			1	0,9%			1	0,9%
Total	1	0,9%	7	6,34%	0	0%	5	4,52%

Tableau 64 : 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 (109 personnels).

	TYPE POPULATION		CORPS			CATEGORIE		
	Femmes	Hommes	BIATSS/assimilés	Enseignants	Contrat de recherche	A	B	C
Effectif titulaires								
Effectif contractuels	3	2	2	3	0	4		1
TOTAL %	60%	40%	40%	60%	0%	80%	0	20%

Tableau 65 : Répartition des personnels à temps partiel selon leur sexe, statut et catégorie

En 2015, les femmes exerçant des fonctions à temps partiel étaient plus nombreuses que les hommes (6 femmes contre 2 hommes). En 2016, la répartition hommes/femmes des agents à temps partiel s'est rééquilibrée, toutefois, les femmes restent quand même majoritaires. 80% des agents à temps partiel sont en catégorie A (en 2015, c'était déjà le cas).

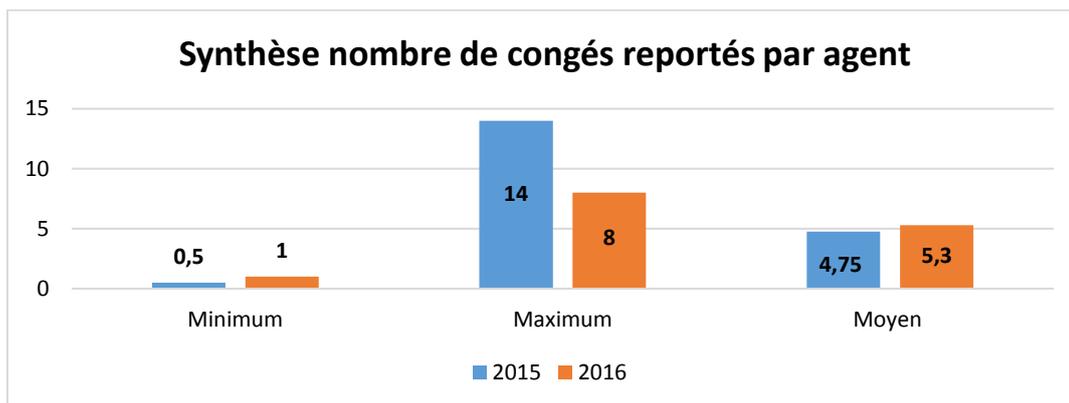
1.2 CONGES 2016

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 2015 sur 2016 : **191,5 jours** (contre 234,5 jours en 2015)

Nombre d'agents concernés par catégorie :

- Catégorie A : 24 (83% des agents cat. A)
- Catégorie B : 6 (67% des agents cat. B)
- Catégorie C : 4 (31% des agents cat. C)



1.3 HORAIRES FIXES / HORAIRES VARIABLES

Temps de travail hebdomadaire	Nombre d'agents à horaires variables aménagés	Nombre d'agents à horaire variable libre	Total	relatif en %
35h00	1	0	1	2%
36h30	0	1	1	2%
37h00	0	2	2	4%
37h30	0	3	3	6%
38h00	2	1	3	6%
38h30	0	1	1	2%
39h00	2	8	10	18%
40h00	2	31	33	60%
Total	7	47	54	100%
relatif en %	13 %	87 %	100 %	

Tableau 66 : Temps de travail hebdomadaire (horaires variables aménagés/horaires variables libres)

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.

1.4 COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

	2015	2016
Nombre d'agents ayant ouvert un CET	0	0
Nombre d'agents disposant d'un CET	9	7
Nombre de jours déposés en moyenne par agent sur les CET	0	0
Nombre total de jours déposés	0	0
Nombre total de jours épargnés	71	74
Nombre de jours indemnisés	0	0

Tableau 67 : Compte Epargne Temps

1.5 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. Cela permet l'octroi d'une journée de télétravail par semaine forfaitisée à 7h. Le nombre de personnes ayant bénéficié du télétravail était de 8.

Pour l'année 2016, 11 agents de 8 services ont utilisé le télétravail. Répartition par jour des agents utilisant le télétravail :

- ✓ **Lundi : 3 agents**
- ✓ **Mercredi : 4 agents**
- ✓ **Vendredi : 4 agents**

Service/Direction	Nombre d'agents
COMMUNICATION	1
DRI	1
FINANCIER	1
DIRECTION DE LA RECHERCHE	2
PLACIS	2
POLES	2
LOGISTIQUE	1
DGS	1
Total général	11

Tableau 68 : Répartition par service des agents utilisant le télétravail

Santé et Sécurité au travail

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

Composition du CHSCT

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

⇒ **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
1 Maître de conférences	Maitre de conférences
1 Assistant ingénieur	Assistant ingénieur
1 Maître de conférences	Maître de conférences
1 Maître de conférences	Maître de conférences
1 Adjoint Administratif	Ingénieur de recherches

Tableau 69 : 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 2016, 6 CHSCT ont été organisés : le 18/02/2016, le 15/05/2016, le 01/07/2016, le 21/07/2016, le 06/10/2016 et 07/12/2016.

Au cours de l'année 2015, il s'était tenu 3 CHSCT.

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 2016 ont porté sur :

- Les orientations 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 risques psychosociaux
- L'accessibilité des personnes à mobilité réduite (PMR)

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.

2.2 LES EQUIPIERS DE SECURITE

Présentation et composition

En 2016, Supméca comptait **37 équipiers de sécurité**. Les équipiers sont répartis entre le personnel BIATSS et le personnel enseignants, enseignants-chercheurs de l'établissement.

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

En 2016, trois exercices d'évacuation ont été réalisés (dont 1 de nuit).

Formation des équipiers de sécurités et membres de la CHSCT

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

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

Au total **153,50 heures** ont été dispensées en 2016 :

- les formations « SST recyclage »
- les formations « Incendie »,
- les formations « Gestes et postures »
- les formations « Secours tactiques »

Intitulé de la formation	Nombre d'agents
SST	5
Incendie	11
Gestes et postures	20
Secours tactiques	1
Nombre total d'agents ayant suivi une formation H&S	37

Tableau 70 : Bilan des formations liées aux formations des équipiers de sécurités

2.3 MEDECIN DE PREVENTION

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

La convention établie avec l'AMET reprend les objectifs d'une médecine de prévention au sens du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Ainsi, la médecine de prévention assure un suivi médical des agents tous les deux ans. La surveillance médicale renforcée (SMR) depuis le Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1). D'autres visites peuvent être prévues en cas de visite de reprise, ou à la demande de l'agent ou de l'établissement.

Le coût annuel facturé à l'école est de 119,76 € 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

	2013	2014	2015	2016
Nombre de convocations reçues	15	83	49	54
Nombre de visites effectuées	7	25	40	44

Tableau 71 : Les visites

En 2016, 44 agents ont passé une visite médicale, soit 40% des personnels.

	2013	2014	2015	2016
Aménagement de poste	0	0	3	6
Changement de poste	0	0	0	0
Apte avec restrictions temporaires	0	0	0	1
Avis d'aptitude	7	25	33	34
Avis d'inaptitude	0	0	0	0
Total des propositions	3	25	36	40

Tableau 72 : Propositions du médecin de prévention

2.4 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.

	2013	2014	2015	2016
Fonctionnaires	1	2	5	5
Contractuels	0	2	0	0
Travail	1	1	4	2
Trajet	0	3	1	3
BIATSS	1	3	4	3
Enseignant	0	1	1	2
TOTAL	1	4	5	5

Tableau 73 : Evolution du nombre d'accidents de travail par type d'accident et d'agents

	2013	2014	2015	2016
NB de jours d'arrêt	10	3	207	184

Tableau 74 : Nombre de jours d'arrêts occasionnés par les accidents de travail

2.5 CONGES LIES A LA SANTÉ

	2014		2015		2016	
	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	1	183	1	255	0	0
Congés longue maladie	0	0	0	0	0	0
Congés maladie	30	693,5	23	315	26	706
Congés maternité	1	79	2	70,50	1	112
Congés paternité	3	23	0	0	0	0
TOTAL	35	978,5	26	640,5	27	818

Tableau 75 : Nombre d'absences hors congés annuels

Le nombre total de jours de congés (par type de congé) pris par les agents a augmenté de 27,7% puisqu'il était de 640,5 jours en 2015. Cette augmentation s'explique pour l'essentiel par l'impact des jours de congés maladie.

POLITIQUE SOCIALE

Les instances du dialogue social

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. Comité de Direction (CODIR)
7. Comité Pilotage Développement Durable et de la Responsabilité Sociétale des Etablissements (COPIL-DDRSE)
8. Le Conseil de Laboratoire (CLABO)
9. Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)

Action Sociale

10. Restauration
11. Associations étudiantes



Les instances du dialogue social

1. LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)

Présentation et composition (ajouter MR RIVIERE)

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

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

Représentants des membres du personnel et des étudiants Supméca au Conseil d'administration 2016 :

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 76 : Membres du CA

Personnalités extérieures :

- ❖ 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 quatre fois au cours de l'année 2016 :

Conseil d'Administration du 17 mars 2016

- Approbation du compte rendu du Conseil d'Administration du CA précédent
- Compte financier 2015
- Budget 2016-DBR1
- Renouvellement délégation DBR au Directeur
- Point sur les subventions associations étudiantes
- Subvention aux associations étudiantes
- Taux des conférences occasionnelles

Conseil d'Administration du 30 juin 2016

- Approbation du Compte rendu de la réunion précédente (17/03/2016).
- DBR2,
- Statuts
- Règlement intérieur
- Bilan social
- Projection des effectifs 2018-2020
- Marché nouveau prestataire restauration
- PCA-PRP pour 2016-2017
- Règlement des études
- Avance sur les bourses AMIE (régionales) 2016-2017

Conseil d'Administration du 29 septembre 2016

- Approbation du compte rendu de la réunion précédente (30/06/2016)
- Point sur la rentrée 2016
- Campagne d'emplois 2017
- Point sécurité attentats
- DBR 2016 N°3
- Lettre d'orientation budgétaire 2017
- Thèmes CA 2016-2017

Conseil d'Administration du 29 septembre 2016

- Approbation du compte rendu de la réunion précédente (29/09/2016)
- Budget initial 2017
- Subvention Association anciens élèves 2017
- Remboursement des frais de scolarité à deux étudiants
- Logement de fonction
- Project Center
- Campagne taxe d'apprentissage
- Plan de formation 2017

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 activités des enseignants-chercheurs et de chercheurs (vacants ou demandés), sur les programmes et contrats de recherche proposés par les diverses composantes, sur les demandes d'autorisation de délivrance de diplôme, sur les projets de création ou de modification de diplômes de l'établissement et sur le contrat d'établissement.

Election des membres du conseil scientifique du 13 février 2015 et élection partielle du 29 mai 2015 :

Collège A PR	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 77 : Membres du CS

Occurrences et ordres du jour

A Supméca, le Conseil Scientifique s'est réuni deux fois au cours de l'année 2016 :

Conseil Scientifique du 31 mars 2016

- Les formations par la recherche à Supméca : présentation des masters de Paris Saclay et des ED Interfaces / SMEMaG
- Les nouveaux projets de recherche collaborative en cours de montage (H2020 et FUI)

Conseil Scientifique du 17 Novembre 2016

- Présentation des Travaux de deux doctorants CIFRE :
 - Monsieur Adrien GOELLER (VISIOLASER)
« Modèles réduits dynamiques pour la synthèse de séquences vidéo. Application à la compression de données, la réalité augmentée et la prédiction » ;
 - Monsieur Georges ZAMBELIS (AIRBUS HELICOPTERS) « Tolérance aux dommages appliquée au collage de bords d'attaque sur Pale d'Hélicoptère »
- Fonctionnement des Directions de la Recherche au niveau de l'IPGP et interactions avec les Laboratoires – retours d'expérience de Messieurs David DECLERCQ et Rachid CHELOUAH

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 21 personnes. Il est le garant des libertés politiques et syndicales étudiantes.

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

Collège A PR	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 FIASSELLA Monsieur Antoine DEROO Madame Lucile CHASSANG Madame Clémence PARNEIX Monsieur Yannick VIDALUC

Tableau 78 : Composition 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 24 janvier 2016

- Evaluation des enseignements : Premiers résultats suite à l'enquête auprès des étudiants sur le semestre S5
- Aide actions étudiantes : présentation des arbitrages de la commission pour avis
- Evaluation des stages STG1 et STG2
- Plateforme pédagogique Moodle
- Charte des contrôles et examens

CEVU du 24 mars 2016

- Approbation du PV du CEVU du 24 janvier 2016
- Retour d'expérience des mobilités internationales
- Bilan sur deux innovations dans l'enseignement de l'anglais à Supméca (l'Engineering English et la plateforme GLOBAL Exam) et communication sur leurs prolongements
- Compte rendu des jurys Etudiants et Apprentis du 17 mars 2016
- Compte rendu des jurys des stages STG1 et STG2 de février 2016
- Première proposition de calendrier universitaire 2016-2017
- Premières propositions d'aménagement du REE 2016-2017
- Communication sur l'intervention de l'AAE Supméca du 14 mars et sur la messagerie edu.supmeca.fr

CEVU du 9 juin 2016

- Approbation du PV du CEVU du 24 mars 2016
- Présentation pour avis du Règlement des Etudes et Examens 2016-2017
- Calendrier universitaire 2016-2017
- Point sur la préparation de la rentrée 2016
- Tarification des frais de photocopiés pour 2016-2017
- Point sur la restauration à la rentrée 2016
- Le principe de capitalisation et son application à Supméca
- La planification des sessions d'examens étudiants
- Primes de Responsabilités Pédagogiques 2016-2017

CEVU du 22 septembre 2016

- Approbation du PV du CEVU du 9 juin 2016
- Point sur la rentrée
- Point sur la période d'intégration
- Evaluation des enseignements : Résultats des enquêtes auprès des étudiants sur les semestres S6 et S8 (année universitaire 2015-2016)
- Compte rendu des jurys étudiants des 8 juillet (validation S6 première session, validation S8 première session) et 6 septembre (validation S8 deuxième session) et du jury apprentis du 8 juillet
- Quelques remarques sur le REE : choix des parcours (article 24), critères de validation (article 12) et certification du niveau d'anglais (article 14)
- Vigilances attentats à Supméca
- Project Center

CEVU du 8 décembre 2016

- Approbation du PV du CEVU du 22 septembre 2016
- L'enseignement de l'anglais dans la formation ingénieur sous statut apprenti
- Communication sur l'Engineering English
- L'enseignement des matériaux à Supméca : les modules MATE1 et MATE2 de S6. Projet d'aménagement de ces enseignements.
- Proposition de déplacement de la date du jury S5 deuxième session
- Dérogation de STG1. Proposition d'article pour le REE.
- Communication sur les élections au CEVU du 10 février 2017.
- Communication sur l'engagement étudiant et la mise en œuvre de sa reconnaissance par Supméca.
- Communication sur l'évaluation des enseignements du semestre S5 par les étudiants.
- Communication sur la campagne 2016-2017 des subventions aux associations.
- Communication sur l'accompagnement professionnel personnalisé des étudiants de troisième année à Saint-Ouen.
- Communication sur l'édition des relevés de notes.
- Compte rendu du jury de diplomation du 13 octobre 2016.

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. Des élections partielles ont eu lieu le 11 avril 2016 pour la catégorie A.

⇒ Représentants des membres du personnel

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			
Salem TOUMI (UNSA)	Dhurata KATUNDI (UNSA)	Roberta COSTA AFFONSO (par tirage au sort)	Tony DA SILVA BOTELHO (par tirage au sort)
Cat. B			
Lionel FRETE (UNSA)	Antoine LECHARTIER (UNSA)	Marcel MARMOEX (par tirage au sort)	Isabelle VIROLLE (par tirage au sort)
Cat. C			
Malika BOUAIFFEL (par tirage au sort)	Rosette MODESTINE (par tirage au sort)	Messaouda DJABALI (par tirage au sort)	Véronique DA SILVA (par tirage au sort)

Tableau 79 : Représentants du personnel à la CPE

⇒ Représentants de l'administration

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)
Alain STRICHER (Professeur Agrégé)	Caroline BOURCIER (Professeur agrégée)
Sylvie DAMIENS (Responsable du service financier)	Mireille MOINET (Responsable du service pôle techniques)

Tableau 80 : 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 2016, la Commission Paritaire d'Établissement ATSS s'est réunie une fois :

CPE du 22 mars 2016

- Avis sur les candidatures à la Liste d'Aptitude et Tableau d'avancement ATSS – campagne 2016

La Commission Paritaire d'Établissement ITRF s'est réunie trois fois en 2016 :

CPE du 4 et 6 février 2016

- Avis sur les candidatures à l'inscription sur la liste d'Aptitude ITRF – Campagne 2016

CPE du 12 juillet 2016

- Avis sur les candidatures au Tableau d'avancement ITRF – 2016
- Avis sur l'intégration directe dans le corps des techniciens de recherche et formation d'un agent en 2016

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

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

⇒ Représentants de l'administration

Membres titulaires
Directeur général Directrice générale des services

Tableau 81 : Représentants de l'administration au CT

⇒ Représentants des membres du personnel

Membres titulaires	Membres suppléants
1 Maître de conférences FO	1 Maître de conférences FO
1 Assistant ingénieur FO	1 Assistant ingénieur FO
1 Maître de conférences FO	1 Maître de conférences FO
1 Ingénieur de recherche UNSA	1 Maître de conférences UNSA
1 Professeur des universités UNSA	1 Professeur agrégé UNSA

Tableau 82 : Représentants des membres du personnel au CT

Occurrences et ordres du jour

Le Comité technique s'est réuni cinq fois en 2016, les points abordés ont été les suivants :

Le Comité Technique du 28 janvier 2016

- Approbation du Procès-Verbal du CT du 5 novembre 2015
- Bilan de la formation 2015
- Point sur le règlement intérieur
- Politique indemnitaire 2016 (dont RIFSEEP)

Le Comité Technique du 14 avril 2016

- Approbation du procès-verbal du CT du 28 janvier 2016
- Bilan social 2015
- Bilan du temps de travail/congés 2015
- Point sur l'avancement du règlement intérieur et statuts de l'établissement
- Calendrier 2017
- Campagne d'entretiens professionnels 2015-2016
- Congés des contractuels de recherche
- Elections partielles CPE ITRF (collège A)

Le Comité Technique du 30 juin 2016

- Approbation du Procès-Verbal du CT du 14 avril 2016
- Bilan social 2015
- Statuts de l'établissement
- Règlement intérieur de l'établissement
- Remplacement d'un membre suppléant du CT (UNSA)

Le Comité Technique du 8 septembre 2016

- Approbation du procès-verbal du CT du 30 juin 2016
- Campagne d'emplois 2017
- Le diagnostic RPS (Risques Psychosociaux) et le plan d'actions porté par le CHSCT
- La démarche qualité : comment développer son appropriation ?

Le Comité Technique du 17 novembre 2016

- Approbation du Procès-Verbal du CT du 8 septembre 2016
- Plan de formation 2017 (pour vote)
- Bilan du recrutement d'apprentis 2015-2016 et présentation des nouveaux recrutements 2016-2017
- Modalités d'organisation de la CCP-ANT : cas de remplacement des membres (pour vote)
- Point sur le diagnostic et plan de prévention des RPS (CHSCT)

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

Occurrences et ordres du jour

Le Comité de Direction s'est réuni quatre fois en 2016, comme pour l'année 2015 :

CODIR du 11 février 2016

- Gestion des soutenances et des visites de stage
- Budget recherche 2016 : ventilations
- Le système d'assurance qualité à SUPMECA

CODIR du 16 juin 2016

- Après la remise des diplômes, un point sur l'embauche de nos diplômés ;
- Point sur notre environnement structurel : COMUE, IPGP, ISAE ;
- Un an après la création de Quartz, un point sur notre environnement et notre " production " Recherche
- Dans le contexte d'austérité actuel, quelle évolution de nos postes ?
- Dans le contexte d'austérité actuel, quelle problématique pour notre budget de fonctionnement ?

CODIR du 15 septembre 2016

- Point sécurité
- Campagne emplois 2017
- Sujets CA 2016-2017
- Lancement Budget 2017 dont lettre orientation budgétaire.

CODIR du 11 novembre 2016

- Point d'actualité (ISAE, ExaPP-3D...)
- Ordre du jour CA 2017
- Budget initial 2017
- PPI (Plan Pluriannuel d'Investissement)

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

Présentation et Composition

La composition du COFIL DDRSE :

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

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

Dernières élections du Cofil 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 2016 deux fois. Il s'était réuni deux fois l'année passée.

COFIL DDRSE du 31 mars 2016

- Bilan des principales actions depuis le dernier COFIL Arbre de Noël
- Demi-journée développement durable à destination des étudiants de 1ère année
- Journée développement durable à destination des étudiants de 3ème année Infos-flash
- Action sur la prévention des risques routiers Formations
- Tentative de participation au consortium mené par Nenuphar
- Wind pour un projet ADEME
- Actions en cours Local Footprint
- Groupe de travail sur les achats responsables
- Mise en place d'une machine pour recycler bouteilles, gobelets et cannettes
- Candidature à l'émission « Silence, ça pousse »
- Référentiel DD-RSO (ex-Evaddes)
- Labellisation DD&RS et remplacement de toutes les actions dans le cadre du plan d'action de l'Agenda 21 de l'école

- Action à venir Débat théâtral dans le cadre du mois d'intégration
- Participation à plusieurs colloques
- Utilisation du « sustainability literacy test ».

COPIL DDRSE du 4 novembre 2016

- Bilan des principales actions depuis le dernier COPIL o Etat de la candidature pour l'obtention du label DD&RS / audit réalisé à Supméca / principaux commentaires réalisés par le comité d'audit / documents supplémentaires créés : nouvelle stratégie DD&RS + document de cadrage pédagogique
- Retour sur l'enquête Local Footprint
- Remise à disposition des vélos électriques + question de vélos supplémentaires pour pouvoir les proposer aux étudiants
- Retour sur le débat théâtral sur la consommation d'alcool o Continuation des infos-flashes
- Actions en cours et à venir o Travail de formalisation documentaire & rapport d'activités
- 2013-2016 o Travail sur la mise en place et le fonctionnement de la commission pour l'engagement étudiant + question de l'ouverture aux apprentis
- Arbre de Noël
- Demi-journée développement durable à destination des étudiants de 1ère année
- Journée développement durable à destination des étudiants de 3ème année

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 du laboratoire.

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 Jean-Yves CHOLEY	Monsieur Stéphane JOB	Madame Mireille MOINET	Madame Fatima Zahra BERRICHE (personne extérieure)	Madame Shirin MIRDAMADI
Monsieur Moumen DARCHERIF (personne extérieure)	Monsieur Bilal AMGHAR (personne extérieure)	Monsieur Jamil SLAOUI	Monsieur Adrien GOELLER (personne extérieure)	
Monsieur Imad HASAN-TAWFIQ	Madame Besma ZEDDINI (personne extérieure)			
Monsieur Pierre-Alain YVARS	Monsieur Yannick LE NIR (personne extérieure)			
	Monsieur Nicolas PEYRET			
	Madame Nga NGUYEN (personne extérieure)			

Tableau 83 : Membres du Conseil du Laboratoire

L'élection du directeur du Laboratoire était le 7 mai 2015, Monsieur Jean Pierre BARBOT (ENSEA).
Directeurs Adjoints : Monsieur Erik TAFLIN (EISTI) et Marc ZOLGHADRI (Supméca).

Occurrences et ordres du jour

Le Comité du Laboratoire s'est réuni en 2016 quatre fois :

Conseil de Laboratoire du 28 janvier 2016

- Approbation du conseil de laboratoire du 8 décembre 2015
- Annonce des résultats détaillés des élections des responsables de thème
- Présentation des responsables d'axes
- Présentation du bureau du CL de Quartz
- Présentation des nouvelles demandes d'admissions à Quartz (vote)
- Discussion sur le financement du site internet (vote)
- Présentation des différents devis pour le Site internet de Quartz et choix d'un prestataire (vote)

- Discussion sur la notion de thème projet (vote)
- Point sur les séminaires et choix de la journée séminaire Quartz

Conseil de Laboratoire du 5 avril 2016

- Approbation du compte rendu du conseil de laboratoire du 28 Janvier 2016
- Présentation de l'avancée du site internet de Quartz
- Préparation du séminaire Quartz du 6 ou 8 Juillet 2016
- Préparation de l'audit des doctorants de 1^{ère} année
- Discussion sur la charte éthique
- Discussion sur les abonnements aux sociétés savantes

Conseil de Laboratoire du 22 septembre 2016

- Approbation du dernier compte rendu du conseil de laboratoire du 9 Juin 2016 (et ses annexes)
- Remplacement de Monsieur Emin BAYRAKTAR (élu au collège des HDR)
- Discussion sur les publications
- Nouveaux membres
- Point sur les nouveaux doctorants
- Evaluation des doctorants (composition du comité, doctorants concernés...)
- Site internet de Quartz

Conseil de Laboratoire du 5 décembre 2016

- Approbation du compte rendu du dernier conseil
- Nouvelles du site internet Quartz
- Accueil des nouveaux arrivants
- Planification des événements à venir (journée des doctorants /séminaire et AG Quartz)
- Bilan des journaux de rang A / dépôt sur HAL par thème (à titre indicatif) / Classification des revues par thème (à titre indicatif) – Bilan des inscriptions en thèse et point sur Adum
- Discussion sur les postes de MCF, PR et Enseignants-Chercheurs à venir
- Discussion sur la politique générale de Quartz au regard des points ci-dessus

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 (membres désignés par les organisations syndicales élues)

⇒ Représentants de l'administration

Membres titulaires	Membres suppléants
Alain RIVIERE (Directeur)	Jamil SLAOUI (Responsable du service gestion de la recherche)
Marie Hélène RENSON LENOBLE (Directrice générale des services)	Sylvie DAMIENS (Responsable du service financier)
Sabrina ABDELAZIZ (Responsable du service Ressources Humaines)	Clémentine MOUTTE (Responsable du service informatique)
Adrien IBLED (Responsable du service communication)	Stéphanie NTONE (Responsable des Affaires Générales)

⇒ Représentants des membres du personnel

Membres représentants du personnel	
Membres titulaires	Membres suppléants
Cat. A	
Christophe MASSACRIER (UNSA) Antoine LANTHONY (FO)	Christophe PUYENCHET (UNSA) Alexis FRANCOIS (FO)
Cat. B	
Shelande BRASME (par tirage au sort FO)	Said BOUGRIA (par tirage au sort FO)
Cat. C	
Christel COMPAGNON (UNSA)	Ahmed ABDERRAHMANI (UNSA)

Tableau 84-85 : Membres de la CCP-ANT

Action sociale et vie étudiante

10. RESTAURATION

	2014		2015		2016	
	Nombre de passages	Pourcentage (part /nb total de passages)	Nombre de passages	Pourcentage (part /nb total de passages)	Nombre de passages	Pourcentage (part /nb total de passages)
Etudiants	19 159	84,50%	18 493	84%	13 096	85%
Personnel	3503	15,50%	3510	16%	2263	15%
Au tarif 4	0	0	1149	32,70%	1793	79,00%
Au tarif 3	2571	73,40%	1758	50%	290	13%
Au tarif 2	653	18,60%	481	13,70%	156	7,00%
Au tarif 1	279	8%	122	3,50%	24	1,00%

Tableau 86 : Evolution du nombre de passages au CROUS

11. ASSOCIATIONS ETUDIANTES

Supméca compte 19 associations d'étudiants.

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

Tableau 86: Associations d'étudiants

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 HETD

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

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

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

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) : professeur Ensam et professeur agrégé/certifié
- 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 PR)
- 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'Etat (codé AAE)

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 TCHRF)

Les catégories C

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

Glossaire mobilité et carrière

Les arrivées et départs des personnels fonctionnaires :

Mutation : changement d'établissement d'affectation sur un même corps.

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
- 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'égalité d'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 réglementairement.
- 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 réglementairement 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...).

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

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

[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. Certaines autres sont liées au statut ou à la fonction de l'agent.

[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 sur contrats recherche-Direction](#) : prime attribuée au directeur sur budget établissement

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

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

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

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

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

[Indemnité fonctions, de sujétions et d'expertise \(IFSE\)](#) : indemnité nouvellement installée pour les agents ATSS titulaires depuis 2016. Cette indemnité obligatoire et versée mensuellement s'applique selon la fonction de l'agent au sein d'une catégorie fonction publique.

[Prime de Participation à la Recherche Scientifique \(PPRS\)](#) : elle est versée aux personnels titulaires 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 trois fois ce montant. Cette prime sera remplacée en 2017 par l'IFSE.

[Prime attribuée aux fonctionnaires affectés au traitement de l'information \(PFI\)](#) : elle est versée aux ingénieurs et techniciens titulaires ayant des fonctions en informatique. Son montant est variable selon le grade, la fonction et l'ancienneté de l'agent dans sa fonction.

[Nouvelle Bonification Indiciaire \(NBI\)](#) : indemnité 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.

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%. Il peut être sur autorisation ou de droit.

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

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).

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 et participent aux réunions du CHSCT.

Liste des abréviations

AC	Agent Comptable
AAE	Attaché d'Administration de l'Etat
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
CT	Comité Technique

CLM	Congé Longue Maladie
CN	Classe Normale
CNU	Conseil National des Universités
CPE	Commission Paritaire d'Établissement
CS	Classe Supérieure
CS	Conseil Scientifique
D	
DAF	Direction des Affaires Financières
DGS	Directeur Général des Services
E	
EPSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
ETP	Équivalent Temps Plein
ETPT	Équivalent Temps Plein Travaillé
FIPHFP	Fond Pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
HC	Heures Complémentaires
HETD	Heure Équivalent Travaux Dirigés
IGE	Ingénieur d'Études
IGR	Ingénieur de Recherche
ITRF	Ingénieurs, Techniciens Recherche et Formation
MCF	Maîtres de Conférences
MP	Maladie Professionnelle
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire

PAST	Personnel associé
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PES	Prime d'Enseignement Supérieur (enseignants)
PPRS	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
PR	Professeur des Universités
PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié
PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur (enseignants-chercheurs)
RTT	Réduction de Temps de Travail
SAENES	Secrétaire Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SST	Sauveteur et Secouriste du Travail
TCHRF	Technicien de Recherche et de Formation

Table des figures

Figure 1 : Synthèse des emplois rémunérés au 31/12/2014 et 31/12/2016	9
Figure 2 : Emplois des Enseignants-Chercheurs, Enseignants au 31/12/2016	10
Figure 3 : Répartition des emplois par filière et statut au 31/12/2016	13
Figure 4 : Synthèse global des emplois Etat	185
Figure 5 : Répartition des effectifs par filière au 31/12/2016	16
Figure 6 : Répartition des effectifs par statut au 31/12/2016	196
Figure 7 : Répartition des positions administratives au 31/12/2016	17
Figure 8 : Répartition des effectifs physiques entre 2013 et 2016	18
Figure 9 : Répartition des effectifs physiques par filière et statut au 31/12/2016	18
Figure 10 : Répartition H/F chez les Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels	19
Figure 11 : Répartition des Enseignants-Chercheurs titulaires par section CNU	22
Figure 12 : Répartition des effectifs BIATSS par statut et catégorie	283
Figure 13 : Evolution des effectifs BIATSS par filière et par sexe au 31/12/2016	26
Figure 14 : Répartition des effectifs CDI BIATSS par catégorie et sexe au 31/12/2016	26
Figure 15 : Répartition H/F titulaire et contractuels BIATSS par catégorie statutaire au 31/12/2016 catégorie A	27
Figure 16 : Répartition H/F titulaire et contractuels BIATSS par catégorie statutaire au 31/12/2016 catégorie B	27
Figure 17 : Répartition H/F titulaire et contractuels BIATSS par catégorie statutaire au 31/12/2016 catégorie C	27
Figure 18 : Répartition des effectifs H/F titulaires BIATSS par catégorie statutaire au 31/12/2016	28
Figure 19 : Evolution des effectifs contractuels BIATSS entre 2014 et 2016	28
Figure 20 : Répartition de l'ancienneté des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels en personnes physiques au 31/12/2016	29
Figure 21 : Répartition de l'ancienneté des effectifs BIATSS en personnes physiques au 31/12/2016	29
Figure 22 : Répartition par tranche d'âge de l'ensemble du personnel H/F (en personnes physiques)	31
Figure 23 : Répartition H/F par tranche d'âge des effectifs par statut (en personnes physiques)	32
Figure 24 : Répartition H/F par tranche d'âge et par statut chez les Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche et Doctorants contractuels	33
Figure 25 : Répartition H/F par tranche d'âge et par statut chez les BIATSS et assimilés (en personnes physiques)	35
Figure 26 : Répartition des primes 2016	51
Figure 27: Répartition des primes des Enseignants-Chercheurs et Enseignants et Chercheurs	54
Figure 28 : Evolutions du nombre de stagiaires entre 2013 et 2016	60
Figure 29 : Evolution du nombre d'heures entre 2013 et 2016	61
Figure 30 : Evolution du nombre d'heures entre 2013 et 2016	62
Figure 31 : Nombre d'heures de formation réalisées pour chaque service	63
Figure 32 : Répartition des heures par typologie de formation	64
Figure 33 : Répartition du nombre d'heures de formation par sexe (sur le total des stagiaires)	64
Figure 34 : Répartition du nombre d'heures de formation par catégorie	65
Figure 35 : Synthèse par catégorie des formations sur l'effectif global	65
Figure 36 : Budget formation réalisé entre 2013 et 2016	66

Table des tableaux

Tableau 1 : Emplois occupés en ETPT en 2016	8
Tableau 2 : Répartition des emplois Enseignants et Enseignants-Chercheurs sur ressources propres	10
Tableau 3 : Répartition des emplois alloués par l'Etat des Enseignants et Enseignants-Chercheurs au 31/12/2016	12
Tableau 4 : Répartition des emplois administratifs et techniques sur ressources propres au 31/12/2016	13
Tableau 5 : Répartition des emplois administratifs et techniques sur le plafond Etat au 31/12/2016	14
Tableau 6 : Evolution des effectifs physiques entre 2013 et 2016	17
Tableau 7 : Répartition des positions statutaires des titulaires	17
Tableau 8 : Répartition des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de Recherche, Doctorants Contractuels au 31/12/2016	19
Tableau 9: Répartition Femmes des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, Doctorants contractuels au 31/12/2016	20
Tableau 10 : Répartition Hommes des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche au 31/12/2016	20
Tableau 11 : Répartition des effectifs titulaires d'Enseignants-Chercheurs par section CNU au 31/12/2016	22
Tableau 12 : Répartition des effectifs BIATSS et assimilés au 31/12/2016	23
Tableau 13 : Répartition Femmes des effectifs BIATSS et assimilés au 31/12/2016	24
Tableau 14 : Répartition Hommes des effectifs BIATSS et assimilés au 31/12/2016	25
Tableau 15 : Durée d'activité à Supméca des personnels présents au 31/12/2016	29
Tableau 16 : Age moyen et médian de l'ensemble du personnel au 31/12/2015 (en personnes physiques)	32
Tableau 17 : Age moyen et médian des effectifs Enseignants-Chercheurs, Enseignants, Contractuels de recherche, Doctorants contractuels (en personnes physiques)	33
Tableau 18 : Age moyen et médian des effectifs BIATSS et assimilés (en personnes physiques)	34
Tableau 19 : Age moyen et médian des effectifs titulaires BIATSS par catégorie statutaire	35
Tableau 20 : Age moyen et médian des effectifs contractuels BIATSS et assimilés	35
Tableau 21 : Répartition géographique des agents travaillant à Supméca au 31/12/2016	366
Tableau 22 : Avancement chez les personnels Enseignants-Chercheurs	38
Tableau 23 : Avancement chez les personnels Enseignants	38
Tableau 24 : Accession aux postes mis au concours par corps pour les Enseignants-Chercheurs, Enseignants	39
Tableau 25 : Avancement chez les personnels ATSS	39
Tableau 26 : Avancement chez les personnels ITRF	39
Tableau 27 : Liste d'aptitude des personnels ATSS	40
Tableau 28 : Liste d'aptitude des personnels ITRF	40
Tableau 29 : Accession aux postes mis au concours par profil d'agent pour la filière ITRF	41
Tableau 30: Les arrivées à Supméca des personnels titulaires Enseignants-Chercheurs, Enseignants	42
Tableau 31 : Recrutement de contractuels de recherche	42
Tableau 32 : Recrutement de contractuels sur emplois vacants	42
Tableau 33 : Recrutement de contractuels (CDD-CDI)	42
Tableau 34 : Recrutement doctorants contractuels	42
Tableau 35 : Les arrivées à Supméca des personnels titulaires BIATSS	433
Tableau 36 : Recrutement de titulaires sur emplois vacants	43
Tableau 37 : Recrutement de contractuels par catégorie hiérarchique	43
Tableau 38 : Démissions	44
Tableau 39 : Fin de contrats	44

Tableau 40 : Nombre de personnels Enseignants et Enseignants/Chercheurs titulaires atteignant un âge entre 60 et 65 ans au cours des quatre prochaines années	45
Tableau 41 : Les départs des titulaires BIATSS	455
Tableau 42 : Les départs des contractuels BIATSS	455
Tableau 43 : Nombre de personnels BIATSS titulaires atteignant un âge entre 60 et 65 ans au cours des quatre prochaines années	Erreur ! Signet non défini. 5
Tableau 44 : Tableau des dépenses sur le budget de l'Etat entre personnels Enseignants et BIATSS .	48
Tableau 45 : Tableau sur l'évolution de la masse salariale sur le budget de l'Etat par type de dépenses (données arrondies)	49
Tableau 46 : Tableau des dépenses sur les ressources propres entre personnels Enseignants et BIATSS (données arrondies)	49
Tableau 47 : Tableau sur l'évolution de la masse salariale ressources propres par type de dépenses (données arrondies)	50
Tableau 48 : Evolution du montant global des primes depuis 2012 (données arrondies)	51
Tableau 49 : Prime sur contrat de recherche	52
Tableau 50 : Prime pour charge administrative (PCA)	52
Tableau 51 : Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	52
Tableau 52 : Prime d'administration (fixée par arrêté)	52
Tableau 53 : Prime de recherche et d'enseignement supérieur et prime d'enseignement supérieur (PRES/PES)	53
Tableau 54 : Prime d'encadrement doctoral et de recherche	54
Tableau 55 : Répartition des primes statutaires des agents ITRF et ATSS titulaires en 2016	55
Tableau 56 : Répartition de la NBI selon les fonctions bénéficiaires en 2016	56
Tableau 57 : Répartition des dépenses de vacances et heures complémentaires de l'année 2016	56
Tableau 58 : Répartition des dépenses de vacances et heures complémentaires de l'année 2016	57
Tableau 59 : Répartition des heures de vacances de l'année 2016	57
Tableau 60 : Evolution du nombre d'intervenants en vacances depuis 2013	58
Tableau 61 : Répartition du nombre d'intervenants en vacances pour l'année 2016	58
Tableau 62 : Tableau des heures complémentaires des enseignants titulaires de l'établissement	58
Tableau 63 : Répartition des heures de formation collective par thématique	62
Tableau 64 : Répartition des personnels à temps partiel selon leur quotité de travail	68
Tableau 65 : Répartition des personnels à temps partiel selon leur sexe, statut et catégorie	68
Tableau 66 : Temps de travail hebdomadaire (horaires variables aménagés/horaires variables libres)	69
Tableau 67 : Compte Epargne Temps	70
Tableau 68 : Répartition par service des agents utilisant le télétravail	70
Tableau 69 : Tableau des représentants du personnel au CHSCT	71
Tableau 70 : Bilan des formations liées aux formations des équipiers de sécurités	733
Tableau 71 : Les visites	744
Tableau 72 : Propositions du médecin de prévention	74
Tableau 73 : Evolution du nombre d'accidents de travail par type d'accident et d'agents	75
Tableau 74 : Nombre de jours d'arrêts occasionnés par les accidents de travail	75
Tableau 75 : Nombre d'absences hors congés annuels	76
Tableau 76 : Membres du CA	78
Tableau 77 : Membres du CS	81
Tableau 78 : Membres du CEVU	82
Tableau 79 : Représentants du personnel à la CPE	85
Tableau 80 : Représentants de l'administration à la CPE	86
Tableau 81 : Représentants de l'administration au CT	87
Tableau 82 : Représentants des membres du personnel au CT	87
Tableau 83 : Membres du Conseil du Laboratoire	93

Tableau 84 : Membres de la CCP-ANT	96
Tableau 85 : Evolution du nombre de passages au CROUS	96
Tableau 86 : Associations d'étudiants de Supméca	96



3 rue Fernand Hainaut

93400 SAINT-OUEN

<http://www.supmeca.fr>
