

Dans ce numéro :

-  **L'annuaire arrive** 
-  **Nomination d'un Cestien** 
-  **Nommé manager ?** 
-  **Sondage sur le télétravail** 
-  **Promotion 73 en Camargue** 
-  **Le laboratoire Quartz** 
-  **Prochaine soirée groupe sud-ouest** 
-  **Sabordez vos réunions !** 
-  **Livre Blanc IESF** 
-  **Du nouveau pour les stagiaires** 
-  **Le data center made in Supméca** 
-  **Formation aux logiciels** 
-  **Transformer un stage en job** 

EDITO

Il n'est pas dans la vocation de la Newsletter de développer des sujets d'ordre politique ou religieux. Nous ne pouvons cependant pas rester indifférents aux attentats perpétrés à Paris le 13 novembre dans ces quartiers très appréciés de la jeune génération. Nous espérons vivement qu'aucun ancien n'a eu le malheur d'être touché et transmettons nos pensées solidaires à tous. C'est avec cet espoir que nous éditons normalement la présente Newsletter.

En novembre elle est toujours annonciatrice de l'imminence de parution de l'annuaire papier. Celle-ci n'y déroge pas. Elle vous donne aussi un aperçu de la vie des anciens : la réunion de la promo 73, la visite

prochaine organisée par la région Sud-Ouest, la récente mise en lumière de l'un d'eux dans la presse économique. Elle vous fait découvrir les démarches citoyennes d'IESF via son futur Livre Blanc, vous donne des informations sur l'évolution des structures du laboratoire de l'école, et décrit un projet, bel exemple de coopération Ecole/Entreprise/Elèves/Laboratoire. Elle vous donne quelques informations et conseils utiles à votre quotidien personnel ou professionnel, et quelques astuces pour les plus jeunes pour augmenter leur chance de transformer leur stage final en emploi.

Bonne lecture.

Le Comité de rédaction



Chers anciens ! L'annuaire est bientôt là !

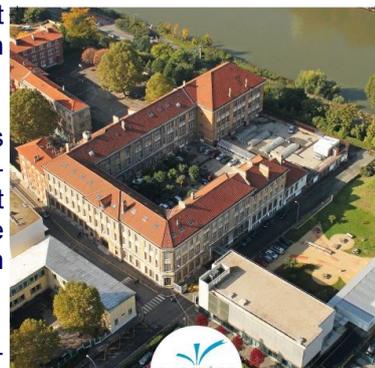
N'oubliez pas d'envoyer votre cotisation à l'Association des anciens élèves. C'est ce qui vous permettra de recevoir l'annuaire 2015, diffusé dans la première quinzaine de décembre.

L'adhésion à l'Association donne par ailleurs des possibilités accrues d'accès au site, dont l'enquête spécifique sur la situation des ingénieurs Supméca, et la consultation détaillée de l'annuaire électronique. Elle vous permet aussi de bénéficier de ristournes sur les

événements organisés par l'Association. Et grâce à notre partenariat avec IESF, elle vous procure également de recevoir l'annuaire 2015, une assurance de protection juridique gratuite.

Mais ce qui est presque plus important, est que cette cotisation permet de soutenir et développer les actions de solidarité et de cohésion entre nous.

Alors... vite en fin de Newsletter pour voir les informations utiles pour la régler.



ANNUAIRE 2015

A NOTER DANS VOS AGENDAS



Novembre		Décembre	
26	AfterWork Jeunes Anciens http://www.supmeca.com/shortUrl/IC	1er	Visite du groupe Sud-Ouest
		4	Gala de l'IPGP (Supméca, EISTI et ENSEA)



Nomination d'un Cestien à la direction d'Auchan



Wilhelm Hubner (C1986)



Le groupe Auchan est en pleine évolution. Depuis le 16 Novembre, le « Groupe Auchan » se nomme « Auchan Holding » et s'organise en trois entités autonomes :

- Auchan Retail, la plus grosse entité du groupe (commerce alimentaire : hypermarchés, supermarchés, proximité, drive et e-commerce),
- Immochan (immobilier),
- Oney Banque Accord (activités financières).

A l'occasion de ce remaniement, Wilhelm Hubner (Cesti 1986) a pris la direc-

tion générale de l'entité "Retail" et est donc devenu président du directoire d'Auchan Holding.

Rentré en 1987 dans le groupe en tant que manager de rayon, il a ensuite dirigé trois hypers français, dont Vélizy, et a été directeur opérationnel de l'Île-De-France. En 2010, il est nommé patron d'Auchan Russie, d'abord en tant que directeur des ventes, puis directeur des hypers avant d'en prendre la direction générale l'an dernier.

D'après : Les Echos



Fraichement nommé à un poste de manager ?

Si c'est nouveau pour vous, il y a quelques attitudes à adopter pour que cela se passe pour le mieux. Ainsi, il faut :

Aller vers les autres sans attendre. Si vous n'allez pas à la rencontre cela suscite un sentiment d'insécurité autour de vous. Même si vous n'avez pas de message à faire passer, une simple discussion sur le travail avec chacun peut suffire à poser les bases.

Se sentir légitime à son poste. Si vous êtes à ce poste, c'est que l'avez mérité. Evitez de douter de cette légitimité, même si au moment de prendre de nouvelles responsabilités, il peut y avoir un problème de confiance en soi.

Chercher à savoir ce que l'on attend de vous. Les objectifs que vous donnerez dépendront de ceux que l'on vous a donnés. Si ce n'est pas le cas, tentez une rédaction de votre propre feuille de route pour en discuter avec votre N+1.

Tenir compte du caractère de chacun. Certains ont besoin d'être encadrés, d'autres stimulés, encouragés, ... Vous devrez décoder l'attitude de chacun à votre égard, pour y adopter votre style de leadership.

Ne pas dénigrer son prédécesseur. Pas un mot sur lui. Et si vous voulez critiquer les process qu'il a mis en

place, cela peut même être risqué car vos collaborateurs pourraient se sentir dévalorisés d'avoir fait un travail en dépit du bon sens. Mieux vaudrait alors les réunir et leur expliquer les avantages de l'organisation que vous proposez.

S'intéresser à ses pairs. Nouer des relations, c'est construire un réseau d'alliances stratégiques. Elles doivent se rechercher parmi ses pairs.

Demander conseil à son N+1. Poser des questions n'est pas être incompetent. Et il vaut mieux « l'embêter » que courir à la catastrophe. Profitez de l'état de grâce lié à votre nouvelle nomination pour approfondir la relation et bénéficier de ses conseils.

Ne pas snober celui ou celle qui aurait pu avoir le poste. Une seule solution pour qu'il ne traîne pas les pieds, ou glisse des peaux de bananes : engager le dialogue.

Et à contrario, il ne faut pas : S'accorder une augmentation présidentielle, refaire de fond en comble la déco du bureau, imposer ses protégés, exercer son métier comme avant d'être promu, tarder à affirmer son leadership,...

D'après : Le Nouveau Management



Sondage express sur le télétravail

Selon un sondage réalisé par Vivastreet, 52% des salariés préféreraient effectuer toutes leurs tâches au bureau, 32% toutes leurs tâches chez eux et 10% voudraient alterner bureau et domicile (les autres ne se pronon-

cent pas). Les réfractaires au télétravail expliquent leurs choix par différents arguments : besoin de séparer vies pro et perso, peur de la solitude et crainte d'être oublié.





La promotion 73 en Camargue

Lorsque la promotion 1973 s'est réunie en 2013 pour fêter son 40ème anniversaire de sortie de Supméca, c'était dans un lieu emblématique : son Ecole ! Lieu dans lequel certains n'étaient pas retournés depuis 40 ans.

Les participants à cette première réunion pleine de nostalgie (Ah, le retour au foyer et les salles de classe !) avaient trouvé cette journée bien trop courte et ils avaient décidé de recommencer l'année suivante. Ce fut le cas en 2014 avec un deuxième arrêt à Paris et une nouvelle formule plus « culturelle » puisqu'ils avaient eu la chance de pouvoir bénéficier d'une visite privée au laboratoire d'expertise des œuvres d'art du musée du Louvre et toujours une séquence nostalgie avec une « promenade » sur la ligne 13 du Métro...



Devant les arènes de Nîmes

Cette année, ils se sont retrouvés chez un de leurs camarades installé à Nîmes et qui leur a fait découvrir sa région au cours de 2 journées mémorables. Au programme :

- Visite « en live » d'une manade en Camargue
- Visite de la source Perrier
- Visite des salines d'Aigues Mortes

Visite de la ville de Nîmes

Bien sûr, tout ceci ne serait rien sans les repas conviviaux qui ont rythmé ces 2 journées, où ils ont pu, une fois de plus, se remémorer les anecdotes relatives à leur vie à l'école.

Nous savons, grâce aux commentaires de l'un des participants, que ces journées se sont encore déroulées trop rapidement et que la réunion de 2016 est déjà à l'étude dans une autre région de France. L'objectif sera alors de réunir plus de 50% des membres de la promotion. Et pour les années suivantes, les membres de la promotion envisagent de se réunir à l'étranger, comme par exemple en Chine où l'un d'eux est encore en activité.

Félicitations à cette promotion dynamique qui n'en finit pas d'avoir des projets de retrouvailles !



A la sortie de la source Perrier



Nouvelles du laboratoire Quartz

Dans le cadre de l'Institut Polytechnique du Grand Paris qui réunit SUPMECA, l'ENSEA (Ecole Nationale Supérieure de l'Electronique et de ses Applications) et l'EISTI (Ecole internationale des Sciences du Traitement de l'Information), les laboratoires de recherche respectifs ont fusionné début 2015 en une structure unique dénommée « Laboratoire Quartz » (EA 7393). Les activités de recherche du nouveau laboratoire relèvent principalement de l'ingénierie et des systèmes et des sciences de l'information et de leurs interactions, en relation, lorsque c'est nécessaire avec les sciences mathématiques appliquées



La structure de ce laboratoire Quartz, d'environ 80 chercheurs, d'autant de doctorants et d'une

vingtaine de personnels administratifs et techniques, a été précisée, à l'occasion de la réunion du Conseil scientifique de SUPMECA, qui s'est tenue le 12 novembre.

Elle s'appuie sur trois axes de recherche, établis de façon à assurer, en particulier, la cohérence scientifique, les liens et synergies (existants et en devenir) entre les axes et entre les équipes existantes :

- Axe 1 : Dynamique, Matériaux et Structures (Tribologie/Matériaux, Formes mécaniques statiques et dynamiques, Vibroacoustique et dynamique des structures) – 31 chercheurs
- Axe 2 : Conception, Analyse et Contrôle des Systèmes (Electronique des systèmes, Systèmes durables, automatique non linéaire, énergies renouvelables) – 30 chercheurs
- Axe 3 : Informatique, Mathématiques, Mécatronique (Informatique, Mathématiques



appliquées, Ingénierie des Systèmes Mécatronique et Multiphysiques) – 24 chercheurs

Le Laboratoire Quartz s'est doté d'un conseil de laboratoire qui a élu les Professeurs Jean-Pierre BARBOT comme directeur et Marc ZOLGHADRI et Erik TAFLIN comme directeurs adjoints

Des groupes de travail ad hoc et des responsabilités partagées sont d'ores et déjà en action. Ils ont, en particulier, la tâche de faire connaître rapidement la nouvelle entité et de faciliter l'intégration des équipes de recherche, par l'organisation de séminaires.

Nous souhaitons beaucoup de succès au Laboratoire Quartz.





Groupe Sud-Ouest : visite et soirée le 1er décembre

Après la visite en juin dernier du Laboratoire d'Essai Structuraux, le groupe du Sud-Ouest propose une nouvelle soirée le mardi 01 décembre 2015.

Cet événement se compose :

- D'une visite de l'unité d'assemblage des Nacelles Moteur de UTC AEROSPACE SYSTEMS (ex Goodrich) de 17H45 à 19H30
<http://utcaerospacesystems.com/>

et/ou

- D'un repas convivial dans le centre de Toulouse. Bar à vin « Le Petit Vasco » à St Cyrien à partir de 20H.

Si ça n'est pas déjà fait, inscrivez-vous sur le Doodle: <http://doodle.com/poll/b4ibsszn57qkfhz>

Pour plus d'informations (adresses, horaires, contacts, menu, ...) et pour transmettre les informations relatives à la visite (nom, prénom et nationalité des visiteurs) merci de contacter Charlene Baudy :
charlene.baudy@gmail.com



UTC Aerospace Systems



Quelques conseils pour saborder une réunion

Si on devait trouver un point commun entre tous les ingénieurs, il serait impossible de ne pas citer cet événement fédérateur : la réunion !

Plusieurs années d'expérience vous ont appris à préparer et gérer ces événements quasi quotidiens, quels que soient les sujets.

Mais parce que le rôle d'animateur est maintenant devenu une seconde nature pour vous, et que vous aimez innover, nous vous proposons 8 conseils, loin d'être intuitifs, qui vous permettront de saborder totalement vos réunions :

Ne fixez pas d'ordre du jour

Si vous n'indiquez pas aux participants quels seront les sujets abordés, ils ne pourront pas se préparer et vous serez la seule personne à avoir des propos pertinents et réfléchis. En 2010, une étude révélait que près de 40% des salariés mettaient en avant le manque d'efficacité d'une réunion sur le compte de l'absence d'ordre du jour... un bon début pour rater votre réunion.

Conviez des personnes non-concernées par les sujets abordés

Veillez à avoir toujours plus de 10 personnes dans vos réunions ; il devient difficile de trouver un consensus et les débats s'éterniseront. De plus, les personnes non-concernées, voire incompetentes, pourront interférer dans les débats, ce qui aura tendance à agacer tout le monde.

Minimisez l'intérêt de la réunion

Ne faites pas d'introduction ou de remise en contexte et utilisez des adjectifs minimisant l'impact de la réunion. Nous conseillons les phrases du genre « c'est une petite réunion », « cela ne durera pas longtemps » qui dévalorisent la rencontre.

Ne fournissez pas de support visuel

Si vos interlocuteurs sont très attentifs, ils n'ont pas besoin d'avoir un support qui permettrait d'illustrer vos propos et de faire vivre la discussion de manière organisée.

Ne stoppez pas les débordements

Bien souvent, et parce que vous avez convié des personnes non-concernées, les discussions peuvent diverger et sortir complètement du débat. Ne stoppez pas ces discussions, très coûteuses en temps, et laissez les intervenants (souvent quelques uns) monopoliser la parole... au détriment des participants, peut être plus timides, qui auraient des choses pertinentes à dire.



Veillez à ce que vos réunions durent plus d'une heure

D'après un sondage de l'Ifop publié fin mars, si une réunion dure plus de 52 mn, les cadres n'écoutent plus rien et préfèrent se consacrer à l'envoi de SMS ou aux échanges de mails. Or, toujours d'après cette étude, une réunion dure en moyenne 1 heure et 19 minutes, soit 27 minutes de trop !

Bâclez la conclusion

A la fin de la réunion, ne prenez pas la peine de résumer les points abordés, les décisions prises et celles en suspens. Abstenez-vous de remercier les intervenants et de rappeler l'utilité de la réunion. De même, oubliez les comptes-rendus : tout a forcément été très clair et il ne faut pas laisser de trace de ce qui a été décidé.

Multipliez les réunions

Les cadres français passent en moyenne 23 jours par an en réunion. On peut parler de "réunionite" puisque 70% des entreprises françaises organisent 7 réunions / semaine, contre 55% des entreprises européennes. En notant que de nombreux salariés jugent ces réunions inutiles et même gênantes pour la bonne avancée de leur travail... nous ne pouvons que vous conseiller d'augmenter la fréquence des réunions.

D'après : Techniques de l'Ingénieur (légèrement sabordé)





Livre Blanc IESF

8 propositions pour le redressement économique de la France.



**INGENIEURS
ET SCIENTIFIQUES
DE FRANCE**

Continuer à être au meilleur de l'évolution technique et en faire profiter l'ensemble de la population. Pour relever ces défis IESF et de l'ISAE Executive Club, présentent leur réflexion dans un livre blanc à paraître prochainement.

5 thèmes fondamentaux structurés en 8 propositions y éclairent et décrivent les défis du XXIe siècle.

THEME N°1 - COMPETITIVITE ET CREATION D'EMPLOIS

PROPOSITION 1 : DEVELOPPER LE JEU COLLECTIF DES ENTREPRISES en renforçant la collaboration entre les entreprises, quelle que soit leur taille, sur l'ensemble des filières industrielles françaises et en ciblant les tissus industriels régionaux avec le soutien des Pôles de compétitivité et de la BPI.

PROPOSITION N°2 : SOUTENIR LES PME ET LES ETI en renforçant l'allègement des charges sociales et fiscales pendant les premières années d'existence, en réduisant les délais de paiement à 30 jours, en étendant aux PME et aux ETI le système des Volontaires Internationaux en Entreprise (VIE), en faisant connaître le crédit impôt export, en incitant à faire carrière dans les PME/ETI via un accord de reprise d'ancienneté et un accès au capital facilité, en étendant le CIR à 5 ans pour les doctorants.

THEME N°2 – ELARGISSEMENT DES COMPETENCES

PROPOSITION N°3 : ELARGIR ET FAIRE MONTER EN GAMME « SAVOIR-FAIRE » ET « SAVOIR-ETRE » en mettant en place une plateforme de cours en ligne, en fédérant les moyens techniques d'écoles et d'universités françaises et en bénéficiant des financements de la Formation professionnelle.

PROPOSITION N°4 : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DU STATUT D'EXPERT en reconnaissant publiquement la valeur d'un ingénieur et d'un scientifique par leur aptitude à créer, à porter des regards nouveaux et à remettre en cause leurs référents.

THEME N°3 – NOTORIETE INTERNATIONALE

PROPOSITION 5 : TRANSFORMER LES ETABLISSEMENTS DE FORMATION EN MULTINATIONALES, VECTEURS D'INFLUENCE DE L'INDUSTRIE FRANCE car les universités et grandes écoles créent des filiales spécialisées à l'étranger pour l'implantation de futurs décideurs à forte valeur ajoutée. Ces filiales doivent servir de relais pour les formations en France et des appuis pour les groupes français. Pour ce faire, le soutien des autorités françaises de tutelle est fondamental.



THEME N°4 – RESPONSABILITE SOCIETALE

PROPOSITION 6 : AMENDER LE PRINCIPE DE PRECAUTION car Il faut remettre en cause le principe de précaution tel qu'il est compris aujourd'hui, et qui représente trop souvent une barrière à l'expérimentation d'idées nouvelles.

PROPOSITION 7 : FAVORISER LES VOCATIONS SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES en sensibilisant, dès la maternelle ou le primaire, les jeunes aux métiers de l'ingénierie et du scientifique.

THEME N°5 : POSITIONNEMENT DANS LE DEBAT PUBLIC

PROPOSITION 8 : PERMETTRE UNE PRESENCE OFFICIELLE DES INGENIEURS ET SCIENTIFIQUES DANS LE DEBAT PUBLIC en permettant une présence significative des ingénieurs & scientifiques dans les instances de dialogue et de concertation de l'Etat pour y ajouter explicitement la dimension scientifique.



Du nouveau pour les stagiaires

Depuis le 1er septembre, la gratification minimale des stages de plus de 2 mois passe de 3,30 à 3,60 euros de l'heure. Sur un mois à plein-temps, cela portera la rémunération minimale de 479 à 523 euros. La gratification des stages plus courts demeure optionnelle. Cette mesure vient compléter les changements de l'été

2014, imposant aux entreprises qui le font déjà pour leur salariés, la distribution de tickets restaurants et le remboursement des titres de transport pour les stages de plus de 2 mois. Par ailleurs, une entreprise ne peut pas accueillir un même stagiaire plus de 6 mois durant une année d'enseignement supérieur.





Le data center de poche et open source de Nanocloud et Supméca

En informatique, la virtualisation consiste à faire fonctionner un système d'exploitation ou une application comme un simple logiciel sur un serveur ou sur un autre système d'exploitation. Par exemple, en virtualisant Windows sur un ordinateur installé en Linux, cela permet d'utiliser les logiciels de Windows avec le système d'exploitation Linux, ce qui serait impossible autrement.

Nanocloud Software est une startup qui propose des solutions de virtualisation d'applications informatiques pour les rendre disponibles sur n'importe quel appareil équipé d'une connexion internet et d'un navigateur. Pour des démarches de démonstration auprès de ses clients, Nanocloud avait l'habitude d'utiliser

les serveurs et la connexion internet dudit client, ce qui rendait leur démonstration tributaire du matériel du client. Alors Nanocloud a exprimé le besoin de disposer d'un « pocket data center » esthétique, transportable et représentatif d'une architecture réseau. Ainsi ce pocket data center, qui se nomme « Simba », doit accueillir 3 serveurs (mini-ordinateurs) et un switch connectés en réseau. Le hardware électronique (serveurs et switch) a été fourni par Intel qui était associé à ce projet.

La conception et la fabrication de Simba a été confiée à une équipe de trois étudiants de l'école Supméca Paris (Robin Schmit, Léo Simoncelli, Pierre Tissier) dans le cadre d'un projet d'étude d'une centaine d'heures de travail, entre avril et juin 2015. Les tâches se sont réparties naturellement entre les étudiants : gestion de projet, partie technique et documentation.

Ce projet a été co-encadré par l'école et Nanocloud Software. Il s'est divisé en 2 phases. La conception a duré 1 mois et a permis d'obtenir une maquette CAO dans le logiciel CATIA V6. Puis la réalisation a duré un autre mois et a nécessité de mélanger une approche de bricoleur à des techniques avancées. En effet certaines pièces ont été obtenues avec l'imprimante 3D de



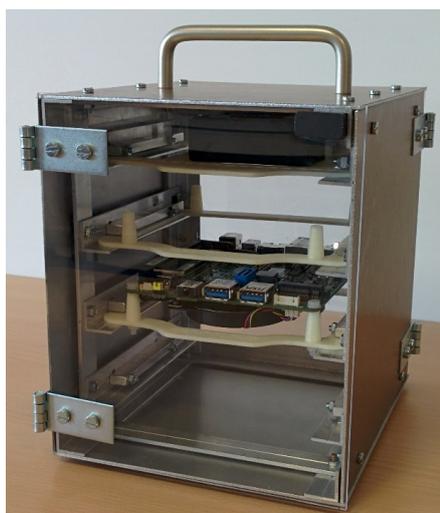
Supméca. Dès le départ et avec l'accord des 3 partenaires Nanocloud, Supméca et Intel, ce projet a été pensé comme un projet open source, ainsi tous les plans peuvent être trouvés sur la page github suivante :

<https://github.com/Nanocloud/simba>

Nanocloud est ravi de cette fructueuse collaboration et ne cesse de vanter les mérites de Simba qui est d'ores et déjà utilisé dans toutes leurs démonstrations auprès de leur clients.

Pour en savoir plus :

- Espace Press Intel : http://newsroom.intel.com/community/fr_fr/blog/2015/10/15/intel-s-inscrit-une-nouvelle-fois-dans-une-d%C3%A9marche-open-source-en-collaboration-avec-l-%C3%A9cole-supm%C3%A9ca-et-la-soci%C3%A9t%C3%A9-nanocloud-software
- Présentation au Paris Tech Talks : <https://www.youtube.com/watch?v=u5uAHdaBwY8&feature=youtu.be>

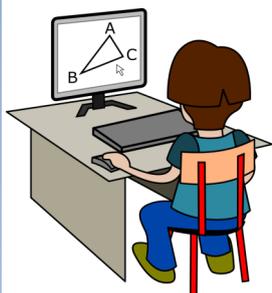


Simba



Nouveau logiciel ? Votre employeur doit vous former !

Selon la loi, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard des évolutions des emplois, des technologies et des organisations. L'employeur est donc tenu, non seulement de former les salariés dès que les exigences d'un poste évoluent (utilisation de nouveaux logiciels, émergences de nouvelles techniques, ...), mais il doit aussi assurer le maintien de leur employabilité.



Si les contours de cette obligation restent imprécis, la jurisprudence a dégagé un principe simple : l'employeur ne peut pas se retrancher derrière l'absence de demande de formation des salariés pour justifier l'absence totale de formation.

Pour autant, un salarié ne peut pas exiger de recevoir la formation initiale qui lui fait défaut. Dans ce cas, pour maintenir son employabilité, il serait alors pour lui plus judicieux de prendre l'initiative d'utiliser son compte personnel de formation plutôt que d'attendre un éventuel licenciement économique pour faire valoir ses droits.



D'après : Management





Un stage devenant un job... ! Quelques conseils pour aider la transformation

Lorsqu'arrive le moment de faire le pas dans la vie active, beaucoup de jeunes élèves-ingénieurs profitent de l'opportunité donnée par le stage de fin d'études et se font embaucher par leur entreprise d'accueil. Parmi les autres, certains auraient peut-être voulu cette solution mais n'y sont pas parvenus, alors que la possibilité existait.

Les conseils qui suivent, qui touchent au comportement à adopter, s'appuient sur les ressorts psychologiques, et peuvent être d'une bonne aide en pareille situation.

Ainsi, ne pas oublier ce que vous représentez pour votre responsable. Pour lui, vous êtes une ressource (il va pouvoir se décharger), mais aussi un miroir (il revoit en vous son époque de débutant). Il faut donc vous mettre en situation de valoriser ces 2 aspects. Bien accepter la charge, c'est « votre tour » et cela montre que vous jouez le jeu. Poser des questions sur ses méthodes pour témoigner du fait que vous apprenez à son contact, cela lui fera ressentir toute la valeur qu'il a acquise au fil du temps.

Autre ressort éventuel, celui de la génération. Votre responsable peut éprouver à l'égard de la relève des

sentiments contradictoires. D'un côté, il admire son culot, son esprit critique, sa maîtrise du digital. De l'autre, il déteste sa grande gueule, son absence de

colonne vertébrale, son esprit mercenaire, son côté « tout m'est permis ». Il faut donc autant que possible, lui donner à voir les bons côtés et aucun des mauvais. Quelques exemples... : Soyez impertinents, mais sachez la « fermer » de temps en temps. Soyez transgressifs, mais évitez de dire trop souvent « en gros », « vite fait », « Ca me saoule » et « je ne vois pas l'intérêt de faire ça ». Soyez à l'heure le matin, quelles que soient vos activités de la veille... La ponctualité fait tellement plaisir aux anciens !

Et encore un dernier point. Si vous vous retrouvez sans encadrement en plein été, faites le journaliste. Faites le tour des bureaux et interviewez tous les salariés dans l'idée de comprendre leur job. Les gens adorent parler d'eux. Avoir leur « bonne impression » de vous sera toujours utile.

D'après le livre de Benjamin Fabre : comment devenir un fayot au bureau



Connexion au site et cotisations 2015

Comment se connecter à son profil sur www.supmeca.com ?

Vos informations de connexion ont été importées depuis l'ancien site. Pour vous connecter :

- Votre **identifiant** vous a été envoyé sur votre boîte mail en mai dernier. Il est généralement de la forme "prenom.nompromotion" (promotion en 2 chiffres).
- Votre **Mot de Passe** est le même que sur l'ancien site. Si vous ne vous en souvenez plus, rendez-vous sur « Connexion » et « Mot de Passe oublié » en haut du site

Si vous n'aviez pas enregistré d'adresse mail, ou pour tout autre demande, contactez directement les webmasters.

Tarifs 2015 - Exercice du 1er janvier au 31 décembre

Tarif normal	Promos 2011 et avant	60 Euros
Tarif jeunes	Promos 2012, 2013, 2014	30 Euros
Tarif Sénior	Plus de 65 ans au 1er janvier	45 Euros
Etudiants	En cours de scolarité	5 Euros
Soutien	Volontaires	> 100 Euros

Comment régler ?

Chèque	A l'ordre de "Association Supméca" Adressé au Secrétariat,	
Internet	www.supmeca.com	Menu « Association » puis « Adhérer à l'Association »
Virement sur le Compte	Depuis l'étranger IBAN FR76 3000 3040 3100 0500 7569 237 BIC / SOGEFRPP	Depuis la France Banque : 30003 Guichet : 04031 N° de Compte : 00050075692 Cle RIB : 37

Une question, un article, une suggestion, ... :

redaction@supmeca.com



Comité de rédaction :

Henri-Paul LIEURADE, Jean-Pierre PAILLARD, Franck RENAUD, Christophe SANGLIER, Romain ZIMMERMANN

Association SupMéca 3, rue F. Hainaut 93400 St-Ouen
site internet : www.supmeca.com