



Bilan social 2019



Sciences Po
Bordeaux

Bilan social 2019





Contacts

Olivier BERTRAND
Directeur des ressources humaines
o.bertrand@sciencespobordeaux.fr | 05 56 844 187

Lydie ALONSO
Contrôleuse de gestion
l.alonso@sciencespobordeaux.fr | 05 56 844 407

Sommaire

Le mot du directeur	7
1. Les emplois et les effectifs	8
1.1 LES PERSONNELS ENSEIGNANTS	8
1.1.1 <i>Les effectifs physiques des personnels enseignants.....</i>	8
1.1.2 <i>Le potentiel et les volumes d'enseignement</i>	10
1.1.3 <i>Répartition des heures complémentaires selon les corps d'enseignant et le genre</i>	10
1.2 LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS : BIATSS	11
1.2.1 <i>Les BIATSS titulaires</i>	11
1.2.2 <i>Les BIATSS contractuels permanents.....</i>	14
1.3 LES PERSONNELS MIS A DISPOSITION	16
2. La répartition des personnels par discipline et métier	17
2.1 LA REPARTITION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR DISCIPLINE ET SECTION CNU.....	17
2.2 LA REPARTITION PAR BRANCHE D'ACTIVITES (BAP) ET PAR CATEGORIE DES AGENTS ADMINISTRATIFS	17
3. La démographie des personnels permanents	18
3.1 LA PYRAMIDE DES AGES DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL PAR GENRE.....	18
3.2 LA PYRAMIDE DES AGES PAR TYPE DE PERSONNEL (ENSEIGNANTS/BIATSS).....	19
3.3 LA REPARTITION PAR AGE ET PAR GENRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PERMANENTS.....	19
3.4 LA REPARTITION PAR AGE ET PAR GENRE DES PERSONNELS BIATSS (CONTRACTUELS ET TITULAIRES)	20
4. La domiciliation des agents	22
5. La masse salariale.....	23
5.1 LA MASSE SALARIALE CONSOLIDEE (TOUS BUDGETS CONFONDUS)	23
5.2 LES DEPENSES DE PERSONNEL SUR BUDGET DE L'ÉTAT	24
5.2.1 <i>Les dépenses de personnel sur budget de l'État par élément de rémunération.....</i>	24
5.2.2 <i>Les dépenses de personnel sur budget de l'État par action LOLF</i>	25
5.3 LES DEPENSES DE PERSONNEL SUR RESSOURCES PROPRES	26
5.3.1 <i>Les dépenses de personnel sur ressources propres par élément de rémunération</i>	26
5.3.2 <i>Les dépenses de personnel sur ressources propres par action LOLF</i>	28
5.4 LA MASSE SALARIALE VERSEE PAR LA FNSP, LE CNRS ET L'ÉNA.....	29
6. Les primes et indemnités dans la rémunération globale sur budget État.....	30
7. Les salaires nets moyens des personnels permanents.....	32
7.1 LES SALAIRES NETS MOYENS PAR TYPE DE PERSONNEL ET PAR GENRE (EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN).....	32
7.2 LES SALAIRES NETS MOYENS DES BIATSS PAR STATUT, CATEGORIE, AGE ET GENRE	34
8. Les mouvements et promotions et l'ancienneté	36
8.1 LES MOUVEMENTS.....	36
8.2 LES RECRUTEMENTS SELON LE STATUT ET LE GENRE	36
8.3 LES PROMOTIONS	37
8.4 L'ANCIENNETE DES AGENTS.....	38
8.4.1 <i>Répartition des effectifs selon leur ancienneté</i>	38
8.4.2 <i>Ancienneté moyenne par corps et type de contrats</i>	38
9. La formation des personnels	39
10. Les absences	40
10.1 LES ABSENCES ET LES CONGES PAR TYPE	40
10.2 LES ABSENCES POUR MALADIE PAR CATEGORIE D'EMPLOI	40
10.3 LES COMPTES EPARGNE TEMPS (CET).....	40
11. Hygiène, sécurité et médecine de prévention	41
11.1 L'HYGIENE & LA SECURITE	41
11.2 LA MEDECINE DE PREVENTION	41
12. Action sociale et relations sociales.....	43

Le mot du directeur

Ce document est la 9^e édition du Bilan social de Sciences Po Bordeaux.

Il s'agit d'abord de satisfaire à une obligation légale et réglementaire édictée par le décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État. L'article 37 de ce texte prévoit, en effet, que « Les comités techniques reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration, de l'établissement ou du service auprès duquel ils ont été créés ». Notre comité technique est donc ainsi en mesure de disposer et de débattre chaque année de ce document d'information, de synthèse et de référence. Le dialogue et la concertation entre la direction et les représentants du personnel ne peuvent que s'enrichir de l'existence et de l'exploitation de ce précieux recensement systématique et régulier de données relatives à nos personnels.

La production d'un bilan social vient compléter notre politique d'autoévaluation et de monitoring de nos activités se déclinant en une série de rapports annuels portant sur la formation, la recherche, les préparations aux concours administratifs et les relations internationales. Outre le comité technique, ces documents de description et de caractérisation sont également soumis pour présentation et discussion au conseil d'administration de l'établissement lors de sa dernière réunion de l'année universitaire, soit le 21 juin prochain pour cette édition. À ce titre, le bilan social participe d'une double volonté institutionnelle consistant à rendre compte et des comptes à nos représentants élus et nommés, mais aussi à rendre aussi transparentes que possible la structure et l'évolution de nos personnels.

Cette radiographie de l'ensemble de celles et ceux qui travaillent et concourent à la réussite de notre établissement a donc vocation à être lue, analysée et débattue par l'ensemble des acteurs de notre communauté. Elle s'avérera comme un outil crucial de dialogue social, de politique de ressources humaines et en particulier de GPEEC, en partenariat étroit avec nos partenaires des ministères de l'éducation nationale et de la jeunesse, et ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, du CNRS, de la FNSP, de l'ÉNA, de la COMUE de Nouvelle-Aquitaine et de l'université de Bordeaux.

Bordeaux, le 1^{er} juin 2020

Yves DÉLOYE

01

Les emplois et les effectifs

Sciences Po Bordeaux est un établissement de taille relativement modeste où les personnes qui concourent à son fonctionnement ont des statuts et des rôles divers. On compte parmi eux des enseignants-chercheurs, des chercheurs, des enseignants du secondaire, des enseignants contractuels, des personnels administratifs et des vacataires. Mais au-delà de ces distinctions communes à l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur, Sciences Po Bordeaux se distingue par des caractéristiques qui lui sont propres : c'est ainsi que les personnels de Sciences Po Bordeaux sont rémunérés par cinq employeurs différents (MENESR, IEP, CNRS, FNSP, ÉNA).

Les effectifs directement gérés par l'établissement sont les personnels titulaires et contractuels rémunérés sur le budget de l'État et le budget voté par le conseil d'administration de l'établissement.

Effectifs au 31 décembre 2019

Effectifs des personnels permanents	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Var N/N-1
Enseignants titulaires	41	41	41	42	43	45	44	-1
Enseignants contractuels (PAST, ATER, Lecteurs)	16	13	15	16	15	17	19	2
Biatss titulaires	40	44	47	46	47	51	50	-1
Biatss contractuels	26	20	21	28	31	35	43	8
Personnel mis à disposition	49	48	48	45*	43*	38*	34	-4
Total	172	166	172	177	179	186	190	4

Depuis six ans, les effectifs sont en hausse constante (+14,5%). Par rapport à 2018, la hausse est modérée pour l'ensemble des personnels (+4), même si cette évolution dissimule des variations importantes en fonction du type de personnels (page 15). L'augmentation des personnels contractuels est la plus forte constatée sur cette période de six ans.

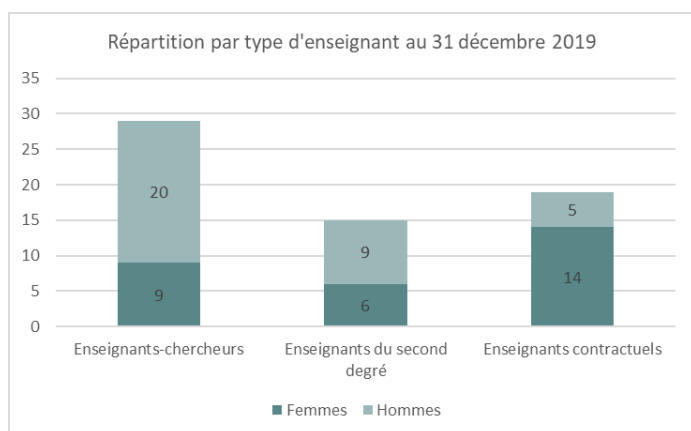
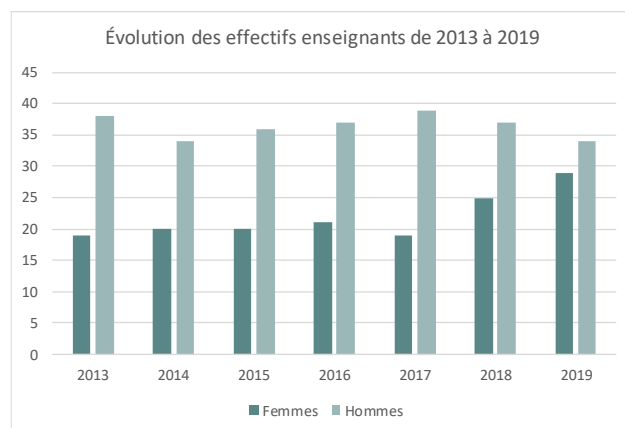
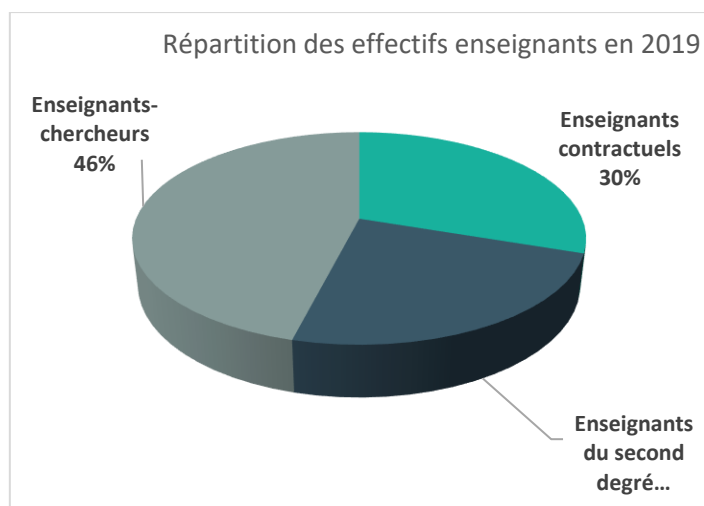
1.1 Les personnels enseignants

1.1.1 Les effectifs physiques des personnels enseignants

1.1.1.1 Les effectifs physiques par type d'enseignant et par genre

Entre 2018 et 2019, le nombre d'enseignants progresse légèrement, surtout du fait des enseignants contractuels (ATER) qui ont compensé des départs de titulaires qui seront remplacés en 2020

Année	31/12/2015		31/12/2016		31/12/2017		31/12/2018		31/12/2019	
Genre	F	H	F	H	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants-chercheurs	7	21	8	21	8	21	9	21	9	20
Professeurs des universités	2	14	2	14	2	15	2	14	2	14
Maîtres de conférences	5	7	6	7	6	6	7	7	7	6
Enseignants du second degré	6	7	6	7	7	7	7	8	6	9
Professeurs agrégés	5	5	5	5	6	6	6	7	5	8
Professeurs certifiés	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
Total des enseignants titulaires	41		42		43		45		44	
Enseignants contractuels	7	8	7	9	4	11	9	8	14	5
Enseignants associés	0	5	1	5	1	5	1	5	2	4
ATER mi-temps	3	2	3	2	2	3	6	2	8	0
ATER temps plein	3	0	1	1	0	2	1	0	3	0
Lecteur	1	0	2	1	1	1	0	0	0	0
Autres enseignants contractuels	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1
Total des enseignants contractuels	15		16		15		17		19	
Total effectifs enseignants	20	36	21	37	19	39	25	37	29	34
	56		58		58		62		63	



La majorité des enseignants-chercheurs sont des hommes (69 %), même si cette part régresse. La part des femmes est un peu plus importante parmi les enseignants du second degré (40 %).

1.1.2 Le potentiel et les volumes d'enseignement

Effectifs enseignants	Nombre d'enseignants	Potentiel d'enseignement	Nombre d'enseignants	Potentiel d'enseignement	Nombre d'enseignants	Potentiel d'enseignement	Nombre d'enseignants	Potentiel d'enseignement	Nombre d'enseignants	Potentiel d'enseignement	Var N/N-1
	2014	(heures TD) 2014	2015	(heures TD) 2015	2016	(heures TD) 2016	2017	(heures TD) 2017	2018	(heures TD) 2018	
PU (192 HETD)	16	3 072	16	3 072	16*	2 880	17*	3 072	17**	2 880	-6%
MCF (192 HETD)	12	2 304	12	2 304	12	2 112	12	2 304	14	2 688	17%
PRAG (384 HETD)	12	4 608	12	4 608	10	3 840	12	4 608	13	4 992	8%
PRCE (384 HETD)	1	384	1	384	3	1 152	2	768	2	768	0%
PAST, ATER, Lecteur, enseignants contractuels	13	2 028	14	1 932	16	1 956	15	2 136	17	2 304	8%
POTENTIEL THÉORIQUE		12 396		12 300		11 940		12 888		13 632	-1%
Décharges d'enseignement	24	1 368	24	1 368	24	1 368		772		808	5%
Ratio décharges / potentiel		11%		11%		11%		6%		6%	-1%
POTENTIEL RÉEL		11 028		10 932		10 572		12 116		12 824	-1%
HEURES COMPLÉMENTAIRES	41	5 339	43	6 012	43	5 859	18	4 043	31	2 528	-60%
Vacations d'enseignement (HETD)/IEP	403	15 022	429	14 330	329	15 516	487	13 506	232	10 092	-34%
Vacations d'enseignement (HETD)/UB				2 776		1 073	59	2 963	57	2 445	-21%
Total heures complémentaires		20 361		20 342		21 375		17 549		12 620	
TOTAL HEURES D'ENSEIGNEMENT		31 389		31 274		31 947		29 665		25 444	

L'Institut semble avoir réussi à maîtriser le volume d'heures complémentaires et le nombre d'heures de vacations ces dernières années.

Cependant, la grande variation des volumes d'une année sur l'autre doit inciter à la prudence, en particulier dans un contexte de hausse des effectifs étudiants.

La mise en place du nouveau référentiel des équivalences horaires, en 2017, permet désormais de mieux apprécier les décharges d'enseignement ; la baisse de leur volume ne doit pas être analysée comme une réelle diminution des activités prises en compte dans le référentiel, mais elle est due à la prise en compte des décharges **effectives** de service et non des décharges théoriques. La forte diminution des heures complémentaires est la conséquence directe du versement de primes pédagogiques en lieu et place d'heures complémentaires.

On constate une relative stabilité des décharges d'enseignement depuis 2017.

1.1.3 Répartition des heures complémentaires selon les corps d'enseignant et le genre

Corps	Femme			Homme		
	Volume heures statutaires	Volume HCC	Proportion HCC/service statutaire	Volume heures statutaires	Volume HCC	Proportion HCC/service statutaire
PU	384	20	5%	2688	448	17%
MCF	1152	112	10%	1536	205	13%
PRAG	2304	131	6%	2688	811	30%
PRCE	384	15	4%	384	32	8%
Contractuel	384	111	29%	480	27	6%
Associés	96	0	0	576	40	7%
Total général	4704	388	8%	8352	1564	19%

La proportion entre le volume d'heures complémentaires et le service statutaire varie sensiblement selon qu'on soit une femme ou un homme. Les enseignants réalisent en moyenne beaucoup plus d'heures complémentaires que les enseignantes.

1.2 Les personnels administratifs : BIATSS

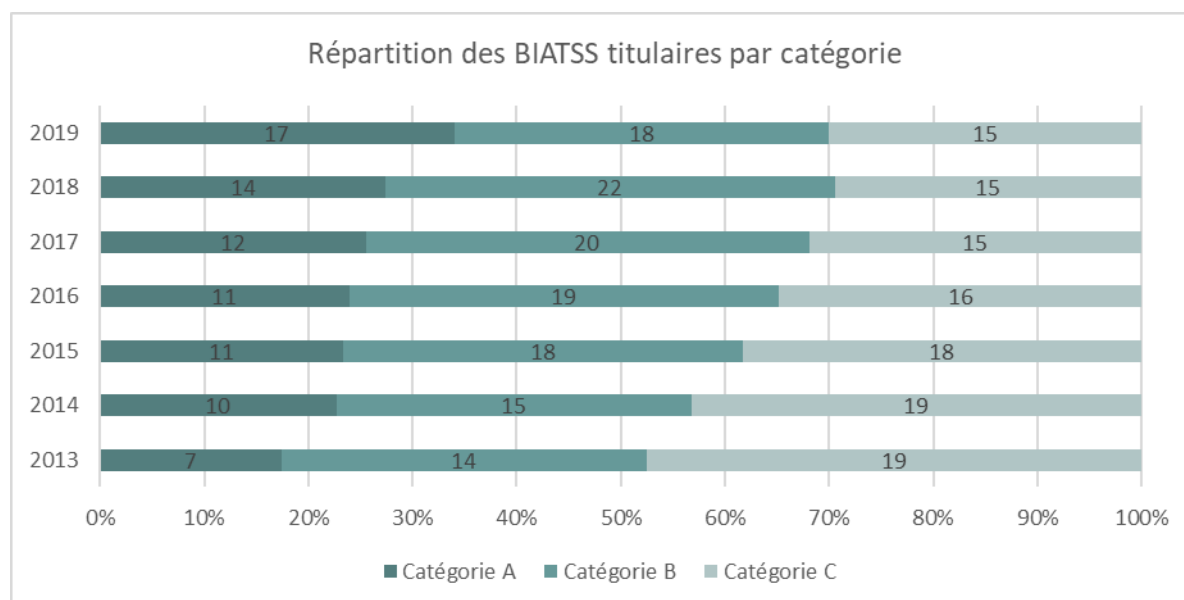
1.2.1 Les BIATSS titulaires

1.2.1.1 Les effectifs physiques des BIATSS titulaires

Les BIATSS titulaires de l'établissement sont les agents du Ministère de l'Éducation Nationale de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation rémunérés sur le budget État. Ils sont regroupés en trois filières : AENES (éducation nationale), ITRF (enseignement supérieur) et BIB (bibliothèque).

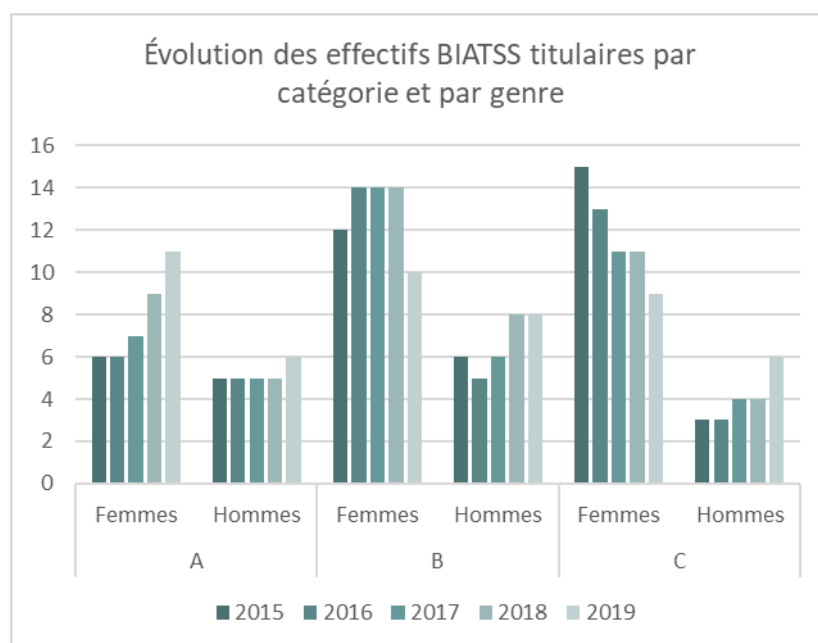
1.2.1.1.1 Les effectifs physiques des BIATSS titulaires par corps, grade et par genre

Corps	Grades	Cat.	31/12/2015		31/12/2016		31/12/2017		31/12/2018		31/12/2019	
			F	H	F	H	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
AENES	Attaché	A	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0
	Secrétaire	B	4	0	3	0	3	0	4	0	3	0
	Adjoint administratif	C	5	0	4	0	4	0	3	0	2	0
TOTAL AENES			11	0	9	0	9	0	9	0	7	0
BIB	Conservateur du P&B	A	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	BIBAS	B	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0
TOTAL BIBLIOTHÈQUES			2	0	2	0	2	0	2	0	3	0
ITRF	Ingénieur de recherche	A	0	1	0	1	0	2	0	3	0	4
	Ingénieur d'études	A	4	4	4	4	5	3	7	2	7	2
	Assistant ingénieur	A	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	Technicien de recherche	B	6	6	8	6	9	6	8	8	5	8
	Adjoint technique	C	10	3	9	3	7	4	8	4	7	6
TOTAL ITRF			20	14	21	14	21	15	23	17	20	20
Total effectifs BIATSS titulaires			33	14	32	14	32	15	34	17	30	20
			47		46		47		51		50	



Grâce aux marges de manœuvres disponibles, nous poursuivons la mise en œuvre un plan pluriannuel de **requalification des postes** (maintien des postes de catégorie C et augmentation des postes de catégorie A et B). Des postes de catégorie B sont vacants et devraient être pourvus en 2020.

1.2.1.1.2 Les effectifs physiques des BIATSS titulaires par catégorie et par genre



Cat.	31/12/2015		31/12/2016		31/12/2017		31/12/2018		31/12/2019	
	F	H	F	H	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	6	5	6	5	7	5	9	5	11	6
B	12	6	13	6	14	6	14	8	10	8
C	15	3	13	3	11	4	11	4	9	6
Tot	33	14	32	14	32	15	34	17	30	20
%	70%	30%	70%	30%	68%	32%	67%	33%	60%	40%

Les femmes représentent une large majorité des effectifs administratifs. Cependant, la proportion d'hommes ne cesse de progresser.

La féminisation de l'encadrement a très fortement progressé suite aux concours de catégorie A organisés depuis 2014. L'évolution des autres catégories est identique chez les deux sexes, même si le nombre d'agents de catégorie B évolue plus vite parmi la population masculine.

1.2.1.2 Le temps de travail et les ETP des BIATSS titulaires

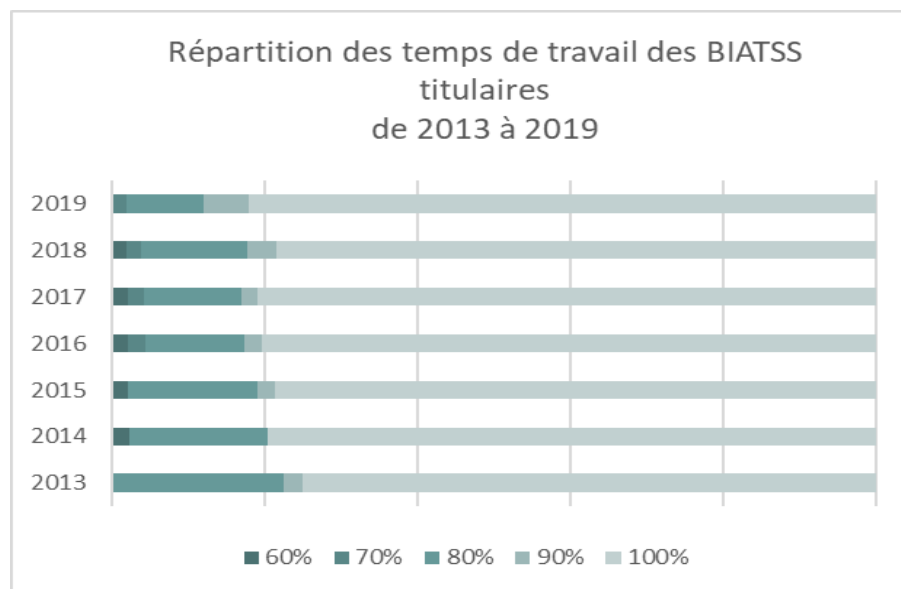
1.2.1.2.1 Les ETP des BIATSS titulaires par catégorie et par genre

Cat.	Genre	31/12/2015		31/12/2016		31/12/2017		31/12/2018		31/12/2019	
		Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
A	F	6,00	5,60	6,00	5,60	7,00	6,60	9,00	8,60	11,00	10,90
	H	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	6,00	6,00
B	F	12,00	11,40	13,00	12,40	14,00	13,60	14,00	13,40	10,00	9,60
	H	6,00	5,90	6,00	5,90	6,00	5,90	8,00	7,90	8,00	7,90
C	F	15,00	14,00	13,00	12,10	11,00	9,90	11,00	9,90	9,00	8,10
	H	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,90	6,00	5,90
Total		47,00	44,90	46,00	44,00	47,00	45,00	51,00	48,70	50,00	48,40

Cat.	Temps de	31/12/2015		31/12/2016		31/12/2017		31/12/2018		31/12/2019	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	60%	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0
	90%	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	100%	5	5	5	5	6	5	8	5	10	6
Total A		6	5	6	5	7	5	9	5	11	6
B	80%	3	0	3	0	2	0	3	0	2	0
	90%	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
	100%	9	5	10	5	12	5	11	7	8	7
Total B		12	6	13	6	14	6	14	8	10	8
C	70%	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0
	80%	5	0	3	0	4	0	4	0	3	0
	90%	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	100%	10	3	9	3	6	4	6	3	5	5
Total C		15	3	13	3	11	4	11	4	9	6
Total général		33	14	32	14	32	15	34	17	30	20
		47		46		47		51		50	

De manière constante, le travail à temps partiel choisi, c'est à dire « de droit » ou « sur autorisation » est très largement plébiscité par les agents féminins. Ceci a un effet important sur les écarts de salaires entre femmes et hommes.

Parmi la population des BIATSS titulaires, la répartition temps complet / temps partiel reste stable au cours des différentes années, avec une légère tendance au renforcement des temps complets et l'apparition de temps de travail plus variés (60,70 et 90%). Depuis plusieurs années, des aménagements ont été mis en place afin de permettre aux agents de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, comme la semaine de 4,5 jours, à temps complet. Cela n'a pas eu la moindre influence sur le nombre de temps partiel. Il sera intéressant d'examiner les effets de la mise en place du télétravail en 2019 sur l'évolution des temps partiels.



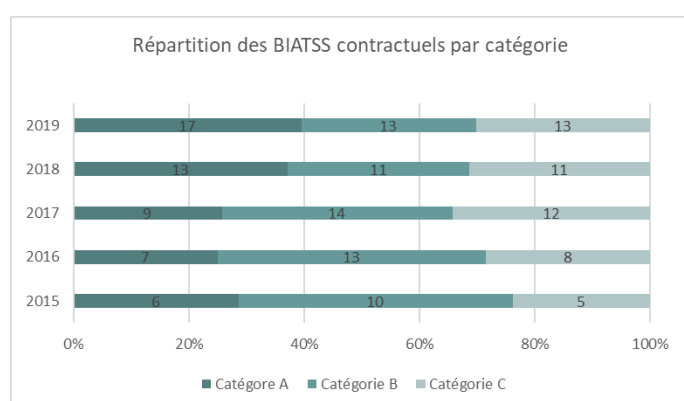
En septembre 2018, Sciences Po Bordeaux a proposé à ses personnels administratifs la possibilité d'expérimenter le **télétravail**, à raison d'une journée par semaine.

1.2.2 Les BIATSS contractuels permanents

1.2.2.1 Les effectifs physiques des BIATSS contractuels

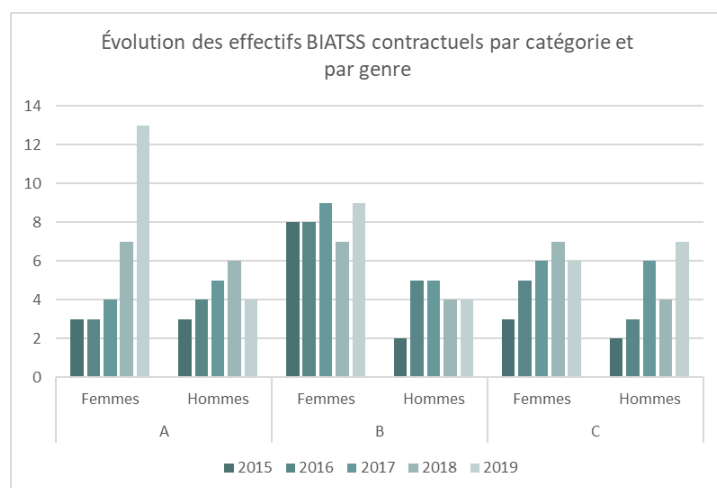
1.2.2.1.1 Les effectifs par catégorie et par genre

	31/12/2015		31/12/2016		31/12/2017		31/12/2018		31/12/2019	
Cat.	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	3	3	3	4	4	5	7	6	13	4
B	8	2	8	5	9	5	7	4	9	4
C	3	2	5	3	6	6	7	4	7	6
Tot	14	7	16	12	19	16	21	14	29	14
%	67%	33%	57%	43%	54%	46%	60%	40%	67%	33%
Tot	21		28		35		35		43	



Après une forte baisse des effectifs contractuels en 2014, l'établissement a réussi à stabiliser leur nombre en 2015, mais les recrutements sont en très nette hausse depuis 2016. **Cette tendance se confirme en 2019 par un accroissement de 20% de la population de contractuels.**

Il s'agit de remplacements ou de renforts : services supports, réorganisation du service entretien, mais aussi développement de nouveaux services en directions des élèves (service carrières - partenariat en particulier, service des relations internationales).



Les femmes sont encore légèrement majoritaires parmi les personnels contractuels, en particulier en ce qui concerne les agents de catégories A qui est aussi la catégorie qui progresse le plus rapidement.

1.2.2.1.2 Les effectifs physiques par support, catégorie et par genre

Catégories	31/12/2015		31/12/2016		31/12/2017		31/12/2018		31/12/2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectifs - contractuels permanents sur ressources propres										
A	3	3	3	3	4	4	6	5	12	3
Dont CDI	1	1	1	1	0	2	2	2	3	1
B	8	2	7	3	7	5	5	4	8	3
Dont CDI	1	0	0	0	2	0	1	0	3	0
C	2	2	5	3	5	6	7	3	6	7
Dont CDI	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Total contractuels sur budg. propre	13	7	15	9	16	15	18	12	26	13
Effectifs - contractuels permanents sur budget Etat										
A	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1
Dont CDI	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0
B	0	0	1	2	2	0	2	0	1	1
Dont CDI	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0
C	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Dont CDI	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total contractuels sur budg. Etat	1	0	1	3	3	1	3	2	2	2
Total contractuels permanents	14	7	16	12	19	16	21	14	28	15
	21		28		35		35		43	

1.2.2.2 Le temps de travail et les ETP des BIATSS contractuels

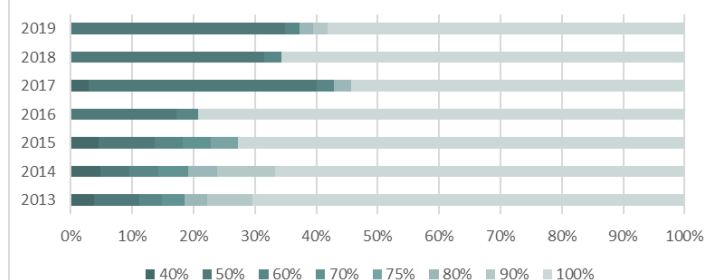
1.2.2.2.1 Les ETP par catégorie et par genre

Cat.	Genre	31/12/2015		31/12/2016		31/12/2017		31/12/2018		31/12/2019	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
A	F	3,00	2,25	3,00	2,00	5,00	4,60	7,00	5,50	13,00	11,30
	H	3,00	2,40	4,00	3,60	5,00	3,40	6,00	5,00	4,00	3,10
B	F	8,00	7,50	8,00	7,00	5,00	4,50	7,00	6,50	9,00	8,50
	H	2,00	2,00	5,00	4,50	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,90
C	F	3,00	2,70	3,00	3,00	9,00	7,00	7,00	4,50	7,00	4,50
	H	2,00	2,00	5,00	5,00	8,00	5,00	4,00	2,50	6,00	3,50
Total ETP		21,00	18,85	28,00	25,10	35,00	27,50	35,00	28,00	43,00	34,80

1.2.2.2.2 La répartition des effectifs par quotité de travail, catégorie et par genre

Cat	Temps	31/12/2015		31/12/2016		31/12/2017		31/12/2018		31/12/2019	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	50%	1	0	0	2	0	2	0	2	3	1
	60%	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1
	80%	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	100%	1	2	2	2	3	2	7	3	9	2
Total A		2	2	3	4	4	4	7	6	13	4
B	50%	1	0	2	1	2	1	1	0	1	0
	90%	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	100%	7	2	6	4	6	4	6	4	8	3
Total B		8	2	8	5	9	5	7	4	9	4
C	50%	0	0	0	0	3	5	5	3	5	5
	70%	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	80%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	100%	2	2	5	3	3	1	2	1	2	1
Total C		3	2	5	3	6	6	7	4	7	6
Total général		13	6	16	12	19	15	21	14	29	14
		19		28		34		35		43	

Répartition des temps de travail de 2013 à 2019



Il y avait habituellement davantage d'agents contractuels que de titulaires à temps partiel. Cela tenait à la nature même de ces postes qui peuvent être créés pour répondre à des besoins moins pérennes.

On constate une évolution significative puisque nous ne rencontrons depuis 2016 quasiment plus que deux situations : le temps plein et le mi-temps.

Depuis 2017, le recours aux agents à mi-temps a très fortement progressé, en particulier au sein du service entretien. Ces temps partiels « subis » sont proposés à proportion égale à des femmes et des hommes, souvent à des étudiants pour qui il s'agit d'un moyen de financer leurs études.

1.3 Les personnels mis à disposition

	Corps	Effectifs							
		31-déc-13	31-déc-14	31-déc-15	31-déc-16	31-déc-17	31-déc-18	31-déc-19	
								Femmes	Hommes
Fondation nationale des sciences politiques [FNSP]	Directeur de recherche	5	4	3	3	2	1	0	1
	Chargé de recherche	2	1	1	0	0	0	0	0
	Chargé de mission	3	4	4	4	3	3	1	1
	Bibliothécaire	2	2	2	2	2	1	1	0
	Assistant de gestion	1	0	0	0	0	0	0	0
	Relieur	2	2	2	2	1	0	0	0
	TOTAL FNSP	15	13	12	11	8	5	2	2
Centre national de la recherche scientifique [CNRS]	Directeur de recherche	8	8	6	6	6	6	1	4
	Chargé de recherche	11	13	16	16	17	16	11	3
	Ingénieur de recherche	2	2	3	3	3	2	2	0
	Ingénieur d'études	4	2	2	2	1	2	2	1
	Assistant ingénieur	3	4	4	4	5	4	4	0
	Technicien	2	3	3	3	3	3	2	0
	TOTAL CNRS	30	32	34	34	35	33	22	8
Services du Premier ministre (ÉNA)	Assistant administratif	3	2	1	0	0	0	0	0
	Assistant technique	1	1	1	1	1	1	0	0
	TOTAL ENA	4	3	2	1	1	1	0	0
TOTAL PERSONNEL ADMINISTRATIF		21	20	19	18	16	14	10	2
TOTAL PERSONNEL DE RECHERCHE		28	28	29	28	28	25	14	8

Le nombre d'agents mis à disposition par nos partenaires est en baisse régulière, en particulier en ce qui concerne les personnels administratifs (-3). Cela s'explique en particulier par la fin du soutien de l'ÉNA et de la FNSP.

Cette diminution des personnels mis à disposition de Sciences Po Bordeaux continue à s'accroître, mais elle est compensée par le soutien constant du ministère (pour les seuls postes FNSP) et le recrutement de contractuels sur ressources propres, y compris en matière de recherche.

2

La répartition des personnels par discipline et métier



2.1 La répartition des enseignants et enseignants-chercheurs par discipline et section CNU

Nom de la section ou de la discipline	PR		MCF		PAST		PRAG		PRCE		Contrat		ATER		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Droit Public - 02		3	1			1							3		8
Science Politique - 04		8	4	3	1	1							8		25
Sciences Économiques - 05		2	1	1											4
Sciences de Gestion - 06				1	1	1									3
Sociologie démographie - 19			1												1
Histoire du monde contemporain - 22	2	1		1		1									5
Français langue étrangère										1					1
Allemand							1								1
Anglais							1	3			1				5
Espagnol							1		1			1			3
Sciences Économiques et Sociales							1	3							4
Histoire - Géographie							1	1							2
Éducation Physique et Sportive								1							1
TOTAL	2	14	7	6	2	4	5	8	1	1	1	1	11	0	63

2.2 La répartition par branche d'activités (BAP) et par catégorie des agents administratifs

Effectifs physiques au 31 décembre 2019	Recherche	Informatique	Information documentation communication	Patrimoine, logistique	Gestion et pilotage	Total
BIATSS titulaires						
Catégorie A		2	3		12	17
Catégorie B		2	5	2	9	18
Catégorie C			2	8	5	15
Total titulaires		4	10	10	26	50
BIATSS contractuels (ressources propres, État, sous plafond, hors plafond)						
Catégorie A	4		2	1	10	17
Catégorie B			1	1	11	13
Catégorie C			2	11		13
Total contractuels		0	5	13	21	43
ITA / BIATSS (FNSP, CNRS, ENA)						
Catégorie A	2		4		6	12
Catégorie B			1		2	3
Catégorie C						0
Total autres agents	2		5	0	8	15
TOTAL	2	4	20	23	55	108

3

La démographie des personnels permanents

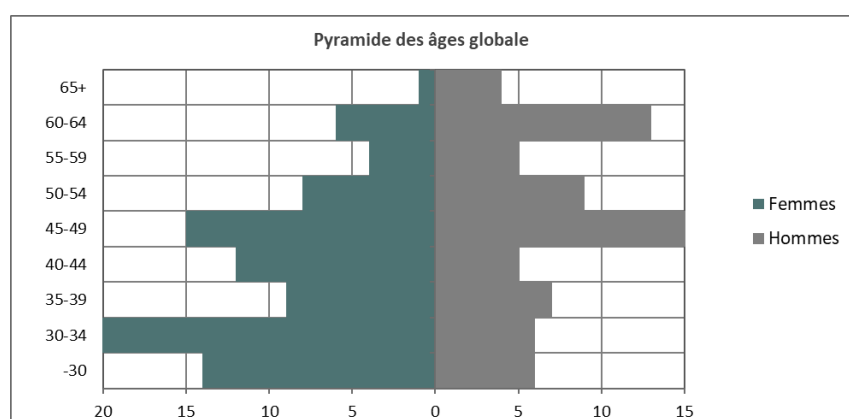
Les données sont relatives à tous les personnels sur budget État et budget propre de l'établissement, enseignants ou administratifs (enseignants titulaires, PAST, BIATSS titulaires, BIATSS contractuels). Les personnels mis à disposition ne sont pas inclus dans cette analyse.

3.1 La pyramide des âges de l'ensemble du personnel par genre

Personnels pris en compte : effectifs titulaires enseignants et administratifs, contractuels BIATSS, contractuels de recherche.

Les personnels mis à disposition ou hébergés (ENA, FNSP, CNRS) sont exclus, par manque de données complètes.

Tranches d'âges	Femmes	Hommes	Total	en %	Données 2018	Données 2017	Données 2016*	Données 2015*	Données 2014*	Données 2013*
<30	14	6	20	12%	12%	19%	11%	8%	6%	6%
30-34	21	6	27	17%	13%	11%	9%	6%	8%	7%
35-39	9	7	16	10%	13%	11%	9%	11%	10%	13%
40-44	12	5	17	11%	12%	11%	11%	20%	23%	23%
45-49	15	16	31	19%	21%	21%	24%	17%	15%	15%
50-54	8	9	17	11%	9%	6%	9%	9%	10%	10%
55-59	4	5	9	6%	9%	11%	13%	20%	22%	18%
60-65	6	13	19	12%	9%	8%	11%	9%	5%	6%
>65	1	4	5	3%	2%	1%	2%	1%	2%	1%
Total	90	71	161	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



La moyenne d'âge est en légère augmentation par rapport à l'année dernière, c'est particulièrement vrai pour les hommes, dont la moyenne d'âge est plus élevée que celle des femmes (rôle important du personnel enseignant plus âgé et plus masculin).

Pour schématiser, nos effectifs sont composés

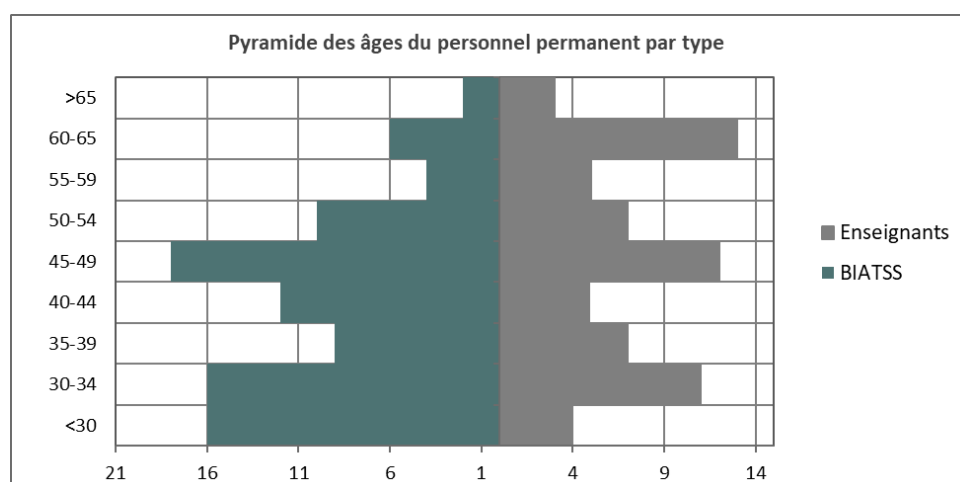
- de titulaires qui sont pour la plupart dans la quarantaine, et souvent la cinquantaine
- de contractuels qui ont plutôt la trentaine, voire moins

Moyennes d'âge	2015	2016	2017	2018	2019
Femmes	44,80	44,05	40,89	40,64	40,93
Hommes	48,01	47,61	44,39	46,89	47,76
Globale	46,32	45,79	42,53	43,42	43,94

3.2 La pyramide des âges par type de personnel (enseignants/BIATSS)

Tranches	BIATSS	Enseignants	Total	En %	Données 2018	Données 2017	Données 2016	Données 2015	Données 2014	Données 2013
<30	16	4	20	13%	13%	11%	11%	8%	6%	6%
30-34	16	11	27	17%	13%	9%	9%	6%	7%	7%
35-39	9	7	16	10%	13%	8%	9%	11%	13%	13%
40-44	12	5	17	11%	12%	13%	11%	20%	23%	23%
45-49	18	12	30	19%	21%	24%	24%	17%	15%	15%
50-54	10	7	17	11%	9%	8%	9%	9%	10%	10%
55-59	4	5	9	6%	9%	13%	13%	20%	18%	18%
60-65	6	13	19	12%	9%	10%	11%	9%	6%	6%
>65	2	3	5	3%	2%	3%	2%	1%	1%	1%
Total	93	67	160	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

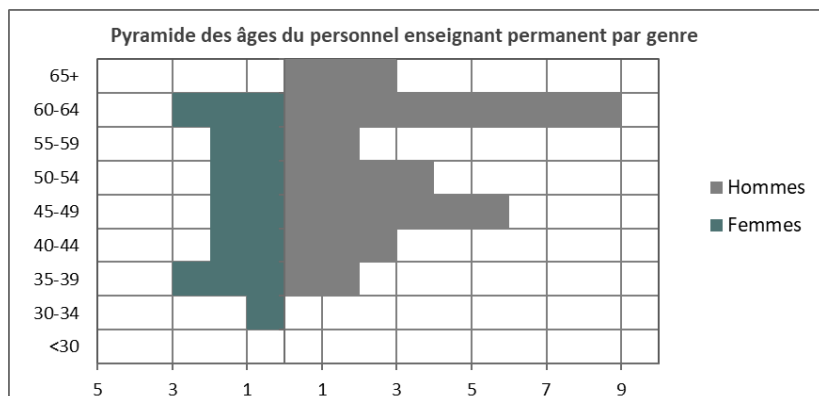
Les contractuels chercheurs ne sont pas comptabilisés.



Les prochains départs à la retraite concernent en premier lieu les personnels administratifs. Mais le choc démographique majeur se profile plutôt autour des années 2030, si les effectifs restent stables.

3.3 La répartition par âge et par genre des personnels enseignants permanents

Année	31/12/2015		31/12/2016		31/12/2017		31/12/2018		31/12/2019	
Tranches	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<30	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
30-34	0	1	1	0	1	0	2	0	1	0
35-39	3	2	0	1	0	2	1	2	3	2
40-44	3	5	3	5	4	6	4	6	2	3
45-49	2	5	4	5	4	5	4	4	2	6
50-54	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4
55-59	3	8	2	6	2	6	1	7	2	2
60-64	0	3	1	4	1	4	2	4	3	9
65+	0	1	0	3	0	1	0	2	0	3
Total	13	28	13	28	15	28	16	29	15	29
	41		41		43		45		44	



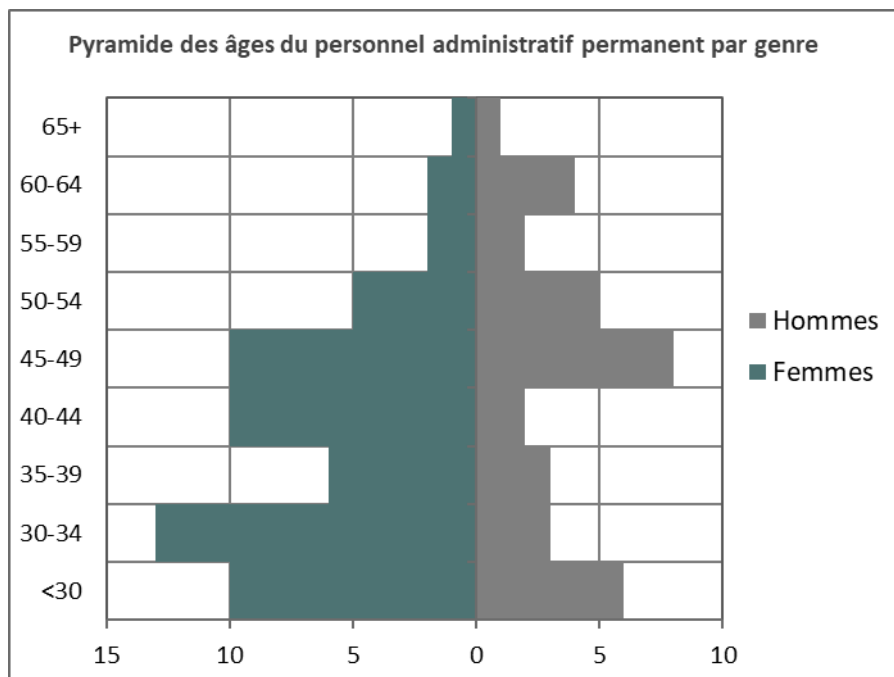
Moyenne d'âge des personnels enseignants

	2015	2016	2017	2018	2019	Var N/N-1
Age moyen femmes	46,69	44,06	46,33	43,76	48,47	4,71
Age moyen hommes	50,78	49,75	50,55	49,10	53,09	3,99
Age médian femmes	45,00	46,00	46,00	47,00	51,50	4,50
Age médian hommes	51,00	50,00	50,00	50,50	53,00	2,50
Age moyen général	49,48	47,78	49,11	47,88	52,09	4,21
Age médian général	49,00	48,00	49,00	47,50	51,50	4,00

La moyenne d'âge des enseignants titulaires est élevée mais stable (autour de 50 ans), des départs en mutation (enseignants relativement jeunes) ont fait évoluer cette moyenne à la hausse, mais elle devrait fortement diminuer en 2020 (nombreux recrutements)

3.4 La répartition par âge et par genre des personnels BIATSS (contractuels et titulaires)

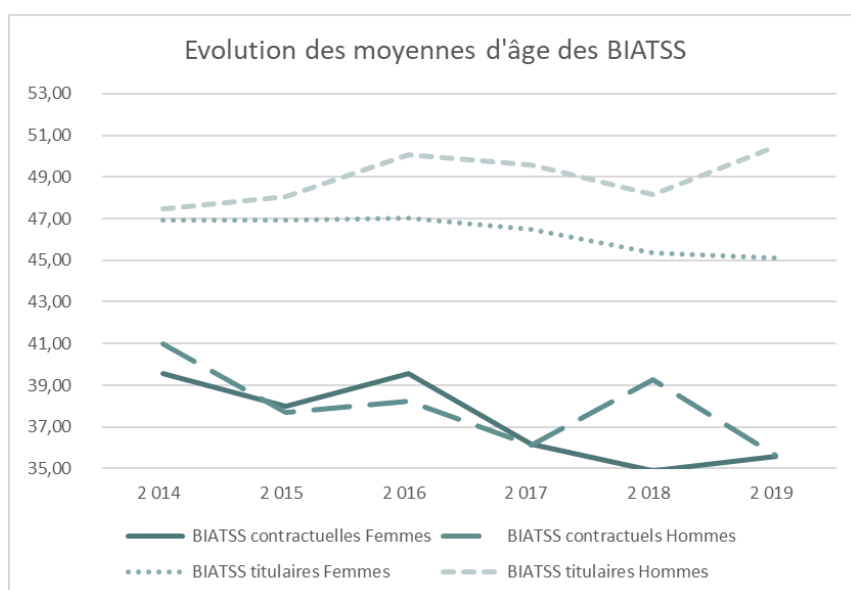
Année	31/12/2015		31/12/2016		31/12/2017		31/12/2018		31/12/2019	
Genre	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<30	6	3	3	5	7	7	8	4	10	6
30-34	6	0	7	1	7	2	7	4	13	3
35-39	6	1	7	2	10	2	11	4	6	3
40-44	7	6	3	2	4	3	2	4	10	2
45-49	6	5	12	8	13	8	12	6	10	8
50-54	2	2	1	3	0	3	1	5	5	5
55-59	8	3	7	1	7	1	4	0	2	2
60-64	6	1	5	3	4	3	4	3	2	4
65+	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1
Total	47	21	45	26	52	30	49	30	59	34
	68		71		82		79		93	



Moyenne d'âge des personnels administratifs

La moyenne d'âge des agents administratifs est désormais de 46 ans. Après une période de net rajeunissement, on retrouve désormais les valeurs qui étaient celles de 2016.

	2015	2016	2017	2018	2019	Var N/N-1
Age moyen femmes	44,27	44,87	42,50	41,36	40,33	- 1,03
Age moyen hommes	44,61	44,62	42,87	44,16	44,35	0,19
Age médian femmes	44,00	46,00	40,00	39,00	46,00	7,00
Age médian hommes	45,00	46,00	45,00	46,00	46,00	-
Age moyen général	44,38	44,77	42,63	42,37	41,79	- 0,58
Age médian général	44,00	46,00	44,00	42,00	46,00	4,00



Deux évolutions particulièrement nettes sont notables parmi les deux principales populations d'agents administratifs : Tout d'abord, le vieillissement régulier la population des fonctionnaires, en particulier de la population masculine.

Parallèlement, un rajeunissement assez net de la population des contractuels.

Le recrutement d'agents jeunes, voire très jeunes est à l'origine de ce phénomène

4

La domiciliation des agents



Communes de résidence	Nombre d'agents	Pourcentage
BORDEAUX	57	35%
PESSAC	18	11%
TALENCE	15	9%
GRADIGNAN	7	4%
MERIGNAC	5	3%
Autres communes de la métropole	17	11%
Gironde hors métropole	33	20%
Hors Gironde	9	6%
Total	161	100%



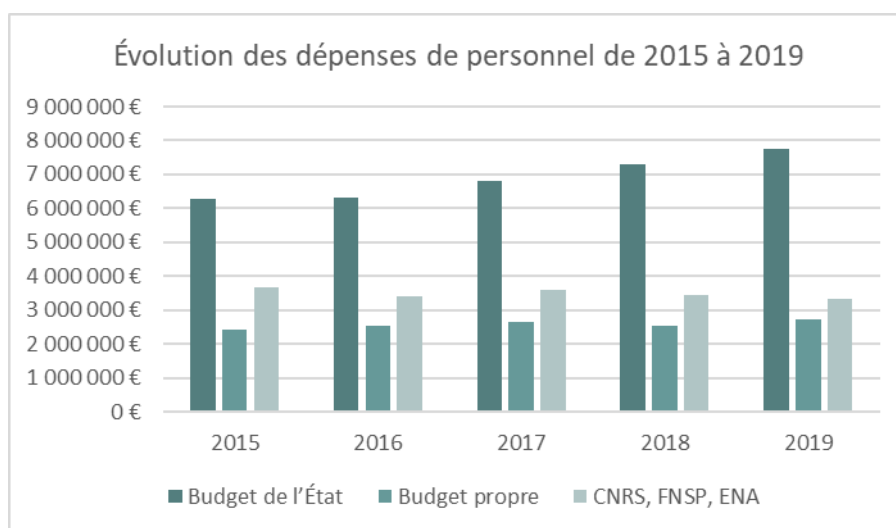
5

La masse salariale

La masse salariale de l'établissement correspond aux dépenses sur crédit personnel sur budget État et budget propre. Les dépenses de masse salariale des autres organismes sont recueillies auprès de ces derniers en globalité.

5.1 La masse salariale consolidée (tous budgets confondus)

Dépenses de personnel	2015	2016	2017	2018	2019	N/N-1 valeur	Variation N/N-1 %	Part du total 2015	Part du total 2019	Evolution de la part dans le total
Budget de l'État	6 291 953 €	6 322 869 €	6 818 049 €	7 294 815 €	7 745 456 €	450 641 €	↑ 7%	51%	56%	↑ 5%
Budget propre	2 409 987 €	2 530 663 €	2 632 988 €	2 534 107 €	2 741 706 €	207 598 €	↑ 8%	19%	20%	→ 0%
CNRS	2 348 590 €	2 375 247 €	2 718 184 €	2 705 837 €	2 842 538 €	136 701 €	↑ 5%	19%	21%	↑ 2%
FNSP	1 196 865 €	960 191 €	841 441 €	683 290 €	445 739 €	- 237 551 €	↓ -28%	10%	3%	↓ -6%
ENA	119 570 €	82 251 €	49 905 €	51 133 €	33 580 €	- 17 553 €	↓ -35%	1%	0%	→ -1%
Total	12 366 965 €	12 271 221 €	13 060 567 €	13 269 183 €	13 809 018 €	539 836 €	4%	100%	100%	



Les différents budgets consacrés aux dépenses de personnel incluent les rémunérations principales brutes, les rémunérations accessoires (primes, SFT, etc.) et les cotisations sociales.

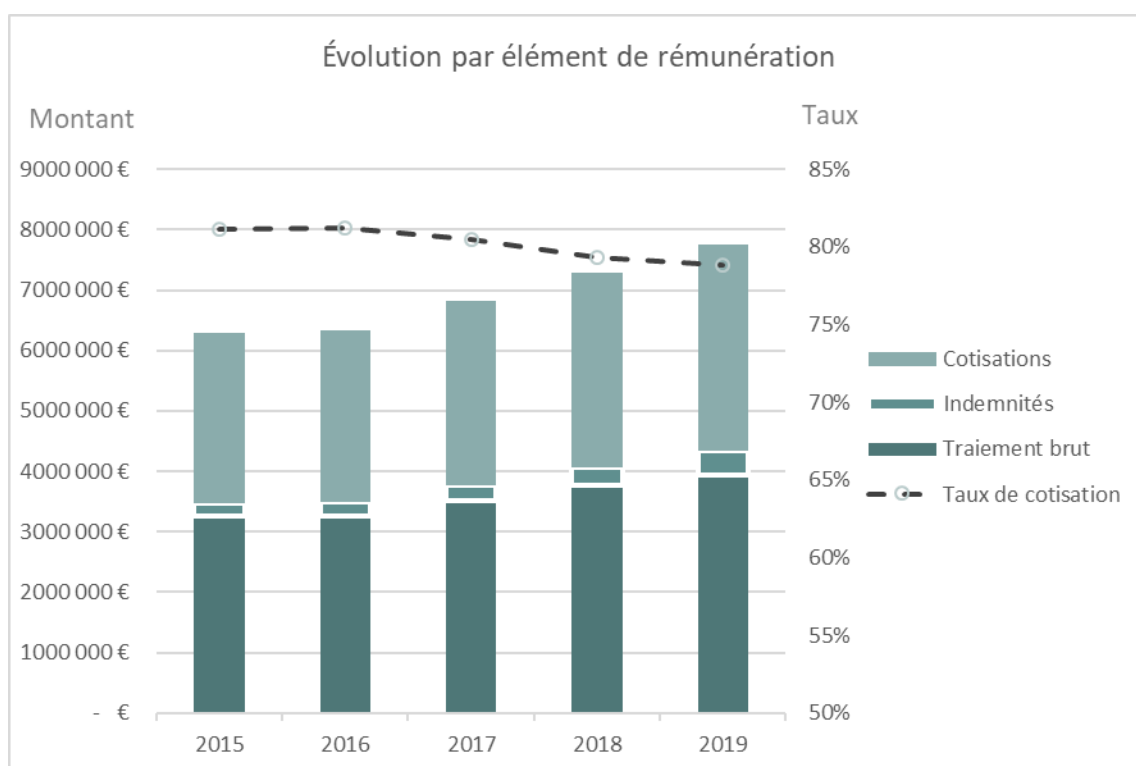
En 2019, la progression de la masse salariale globale est modérée (4%), mais cette évolution masque des évolutions très importantes : forte diminution de la masse salariale de la FNSP et CNRS, **augmentation** assez nette de la masse salariale sur **ressources propres** et de **l'État**. On peut parler de transfert net entre le budget de la FNSP et celui du ministère de l'enseignement supérieur depuis plusieurs années.

En l'absence de création de poste de titulaire, l'établissement a recruté fortement cette année des BIATSS non titulaire (+23%), afin de faire l'augmentation des effectifs étudiants et aux besoins de professionnalisation des fonctions supports et soutiens.

5.2 Les dépenses de personnel sur budget de l'État

5.2.1 Les dépenses de personnel sur budget de l'État par élément de rémunération

Élément	2015	2016	2017	2018	2019	Var N/N-1	Var N/N-1	Part variation
Traiment brut	3 260 682 €	3 266 637 €	3 513 654 €	3 764 298 €	3 944 830 €	180 531	↑ 5%	40%
Indemnités	212 256 €	222 604 €	263 749 €	303 614 €	386 561 €	82 947	↑ 27%	18%
Cotisations	2 819 015 €	2 833 628 €	3 040 646 €	3 226 903 €	3 414 065 €	187 162	↑ 6%	42%
TOTAL	5 983 789 €	6 291 953 €	6 322 869 €	7 294 815 €	7 745 456 €	450 641	6,2%	100,0%
Cotis / (T.brut+indemnités)	81%	81%	80%	79%	79%			



Les rémunérations principales brutes et les cotisations ont évolué, les indemnités ont même progressé de 27 %. L'évolution à la hausse du traitement brut s'explique, entre autres, par une augmentation de l'ancienneté et du GVT. La variation indemnitaire résulte de la revalorisation du montant indemnitaire versé par l'État dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP. Il s'agit, en partie, d'un transfert des recettes de fonctionnement : baisse de la subvention pour charge de service public et hausse des dépenses de masse salariale de l'État.

Détail des cotisations patronales sur budget État :

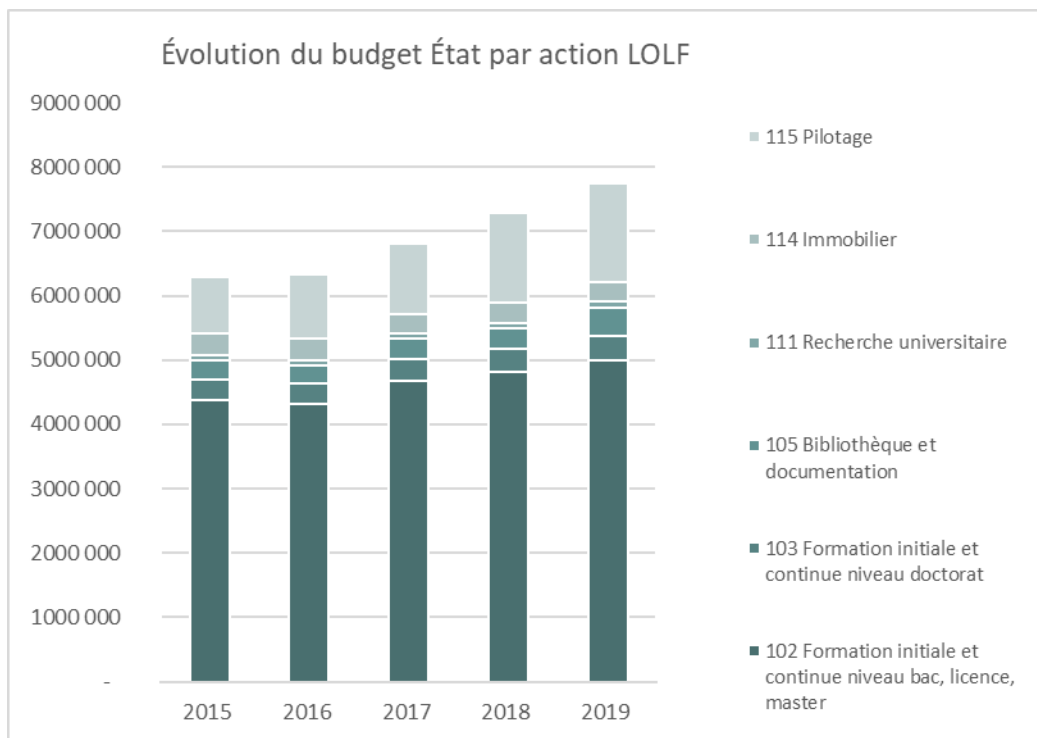
Comptes de cotisations	2015	2016	2017	2018	2019	Var N/N-1	Var N/N-1	Part var.
62113 Versement de transport	64 090 €	64 368 €	69 465 €	74 330 €	78 263 €	3 932 €	5%	2%
62114 Versement au Fonds national d'aide au logement (FNAL)	16 023 €	16 093 €	17 366 €	18 584 €	19 565 €	981 €	5%	1%
641111 Rémunérations principales des titulaires civils et des stagiaires			- €	- €	35 €	- 35 €	0%	0%
645111 Cotisations d'assurance maladie des personnels non militaires - métropole, départements d'outre-mer, étranger	315 060 €	318 144 €	345 508 €	372 609 €	390 806 €	18 197 €	5%	10%
645121 Cotisations liées au risque invalidité - fonctionnaires civils.	9 573 €	9 581 €	10 206 €	10 733 €	11 405 €	673 €	6%	0%
645122 Cotisations d'accidents du travail, maladies professionnelles - agents contractuels à temps incomplet ou recrutés pour des besoins saisonniers	1 963 €	2 041 €	2 735 €	4 398 €	3 744 €	- 653 €	-15%	0%
645211 Cotisations patronales de retraite des fonctionnaires civils	2 191 529 €	2 192 785 €	2 336 323 €	2 458 048 €	2 613 626 €	155 578 €	6%	83%
645221 Cotisations patronales au régime additionnel des personnels civils	11 652 €	11 823 €	13 266 €	14 566 €	15 856 €	1 290 €	9%	1%
645241 Cotisations d'assurance vieillesse - agents non titulaires - cotisations sur le salaire plafonné	8 788 €	13 294 €	20 006 €	28 696 €	26 805 €	- 1 891 €	-7%	-1%
645242 Cotisations d'assurance vieillesse - agents non titulaires - cotisations sur la totalité du salaire	2 451 €	3 510 €	5 125 €	6 975 €	6 467 €	- 508 €	-7%	0%
645251 Cotisations IRCANTEC - agents non titulaires - cotisations sous-plafond	4 014 €	6 281 €	9 789 €	14 018 €	13 103 €	- 915 €	-7%	0%
645252 Cotisations IRCANTEC - agents non titulaires - cotisations au dessus-plafond	3 400 €	4 227 €	4 483 €	3 951 €	3 373 €	- 578 €	-15%	0%
6456 Cotisations d'allocations familiales	168 239 €	168 967 €	182 343 €	195 113 €	205 439 €	10 325 €	5%	6%
645821 Contribution solidarité autonomie : personnels civils	9 614 €	9 656 €	10 420 €	11 149 €	11 739 €	590 €	5%	0%
64588 Cotisations aux autres organismes sociaux	12 620 €	12 858 €	13 610 €	13 731 €	13 907 €	177 €	1%	0%
Total cotisations	2 819 015 €	2 833 628 €	3 040 646 €	3 226 903 €	3 414 065 €	187 162 €	6%	100%

5.2.2 Les dépenses de personnel sur budget de l'État par action LOLF

Dépenses de personnel sur budget Etat	2015	2016	2017	2018	2019	N/N-1	N/N-1 %
102 Formation initiale et continue niveau bac, licence, master	4 385 848	4 324 265	4 675 720	4 814 839	5 003 615	188 776	4%
103 Formation initiale et continue niveau doctorat	319 022	308 199	343 757	358 639	374 135	15 496	4%
105 Bibliothèque et documentation	292 507	292 491	306 310	318 205	443 771	125 566	39%
111 Recherche universitaire	79 727	80 207	84 991	86 508	87 422	914	1%
114 Immobilier	340 985	330 169	311 535	321 679	295 333	- 26 346	-8%
115 Pilotage	873 864	987 538	1 095 736	1 394 945	1 541 180	146 235	10%
TOTAL	6 291 953	6 322 869	6 818 049	7 294 815	7 745 456	450 641	6%

En 2019, la masse salariale État continue sa forte progression. Cela s'explique par les recrutements mis en œuvre depuis quelques années (convention FNSP, plan Fioraso), la mise en œuvre du protocole PPCR, mais aussi par une politique de réhaussement des postes engagée depuis plusieurs années et qui continue à faire sentir ses effets.

C'est ainsi que les dépenses liées à l'actions « 105 - Bibliothèque et documentation » sont en forte progression suite au remplacement de la conservatrice de la bibliothèque, salariée de la FNSP par un poste de conservatrice BIATSS. Les autres types de dépenses sont relativement stables. Les variations s'expliquent par la recherche systématique d'utilisation des emplois vacants ; Entre le moment où les postes ministériels sont créés et le moment où les fonctionnaires sont affectés, la direction des ressources humaines adosse la rémunération d'agents contractuels sur la masse salariale État disponible. C'est également le cas entre le départ des agents (retraite par exemple) et la date d'affectation des lauréats de concours.



5.3 Les dépenses de personnel sur ressources propres

5.3.1 Les dépenses de personnel sur ressources propres par élément de rémunération

Type de rémunération	2015	2016	2017	2018	2019	N/N-1	N/N-1 %
Rémunérations principales	1 397 137 €	1 219 587 €	1 425 996 €	1 295 804 €	1 759 107 €	463 302 €	↑ 36%
Heures complémentaires	259 406 €	183 304 €	151 562 €	121 664 €	190 095 €	68 431 €	↑ 56%
Vacations d'enseignement	672 597 €	979 163 €	988 580 €	988 935 €	586 843 €	- 402 092 €	→ -41%
Primes et rémunérations accessoires	68 720 €	78 968 €	66 850 €	127 705 €	205 661 €	77 957 €	↑ 61%
Total général	2 397 860 €	2 461 022 €	2 632 988 €	2 534 107 €	2 741 706 €	207 598 €	8%

NB : Masse salariale hors écritures comptables de fin d'exercice et taxes spécifiques (passifs sociaux, taxe pour l'Office Français de l'Immigration, taxe FIPHFP).

Les rémunérations principales correspondent au paiement des salaires des contractuels permanents, ainsi que des vacataires administratifs.

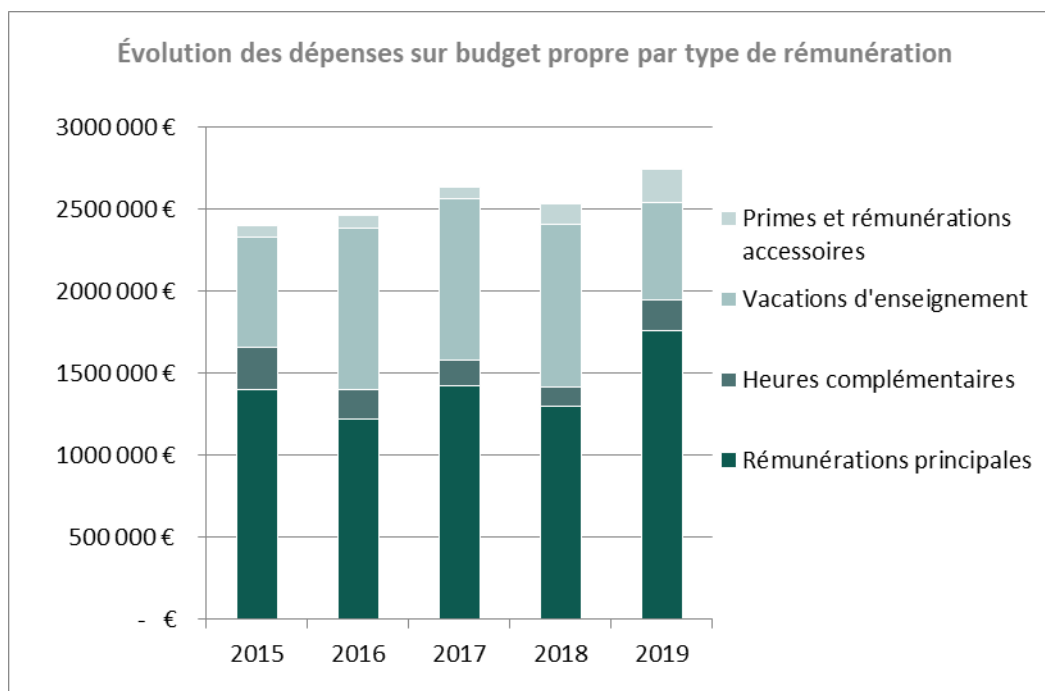
Les heures complémentaires sont les heures d'enseignement payées aux enseignants titulaires de l'IEP. Les vacations d'enseignement sont les heures d'enseignement dispensées par d'autres types de personnels (personnels administratifs de l'IEP, intervenants extérieurs). Les heures complémentaires et les vacations d'enseignement regroupent des heures d'enseignement en formation initiale, mais également en préparation aux concours, en formation continue. Il s'agit également des activités accessoires liées aux enseignements : oraux, corrections de copies de concours, etc.

Les dépenses prises dans leur ensemble augmentent de 8%.

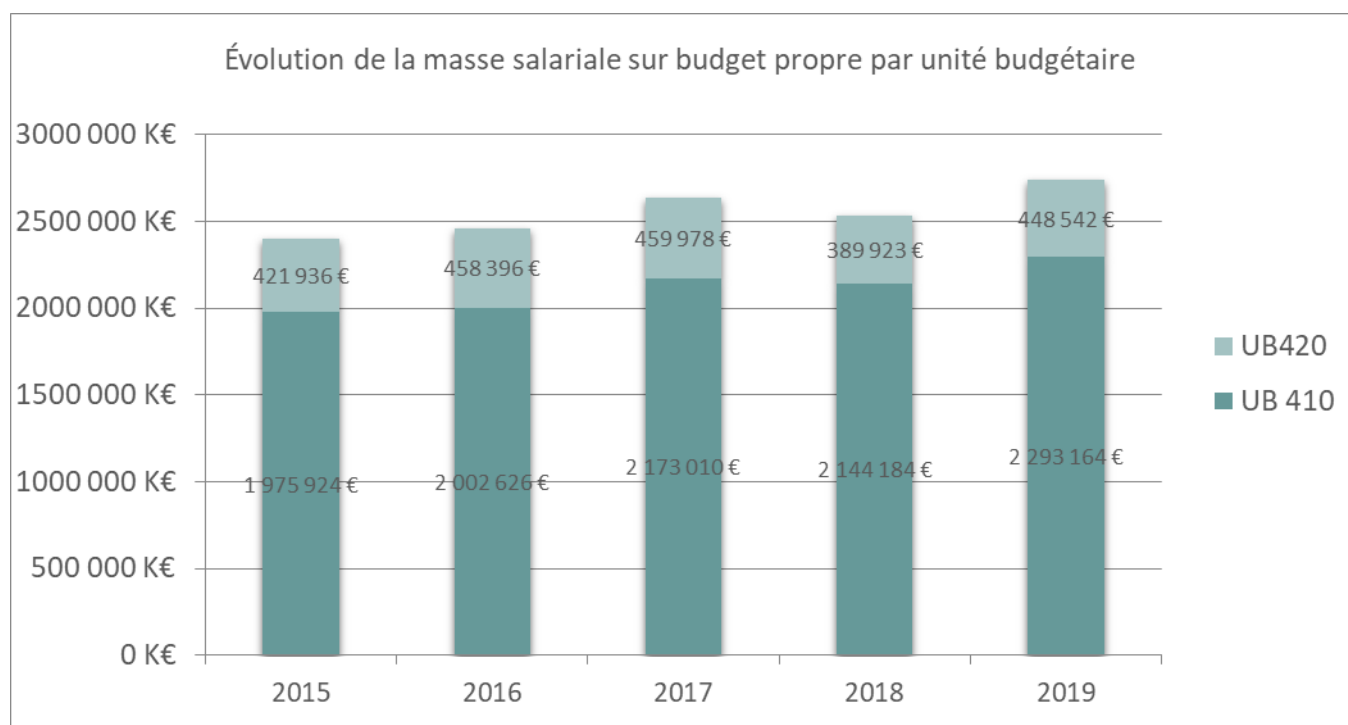
Les rémunérations principales s'accroissent particulièrement : c'est l'effet des embauches d'agents contractuels en 2018 (2019 = année pleine) et en 2019 afin de renforcer les équipes et créer de nouvelles fonctions, y compris des fonctions d'enseignement.

Les heures d'enseignements dans leur ensemble ont diminué de 30% entre 2018 et 2019. Cette diminution s'explique en partie par une diminution des heures en formation continue, par l'arrêt de la formation AGREG et par une amélioration globale du pilotage des heures d'enseignement. Mais ce sont les

vacations d'enseignement qui ont diminué, les heures complémentaires ont, pour leur part, fortement progressé.



Les dépenses de masse salariale sur budget propre sont réparties entre les deux unités budgétaires : UB 410 [Formation] et UB 420 [Recherche].



La masse salariale sur l'UB recherche sert à la rémunération notamment des contrats de recherche et des primes de recherche (PEDR).

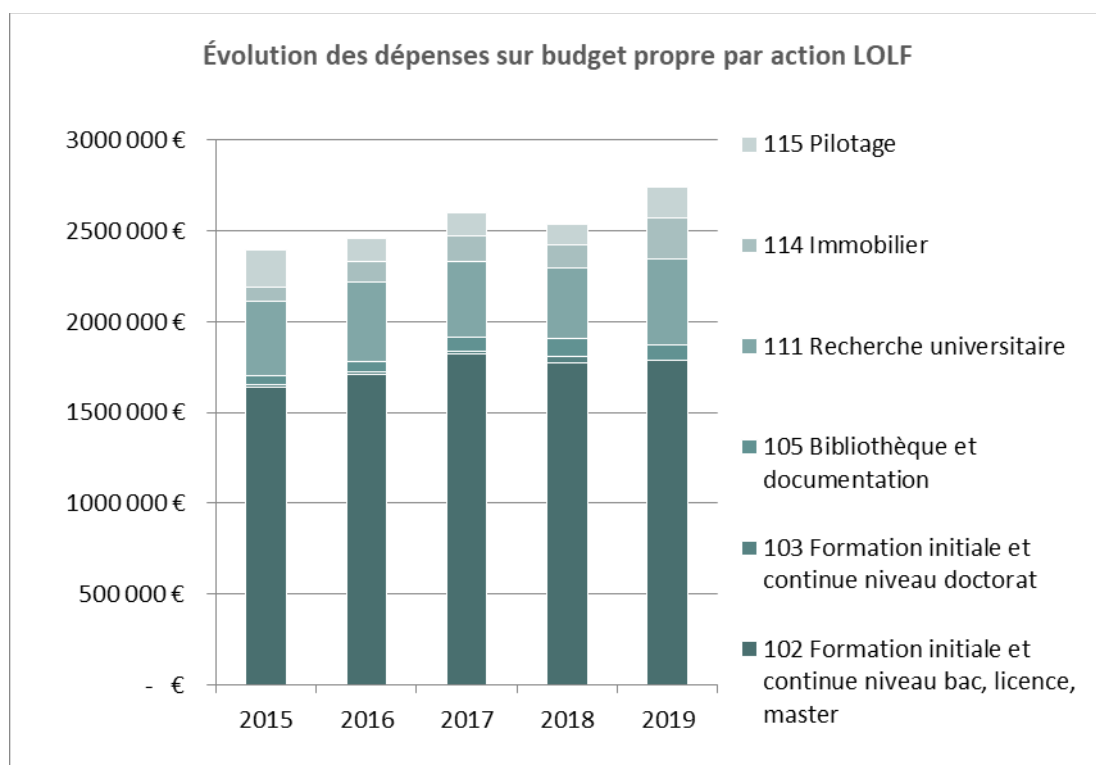
La masse salariale sur l'UB formation sert à la rémunération des heures d'enseignement, des personnels non titulaires, et des vacataires, mais également les primes versées aux enseignants (Prime de

Responsabilité Pédagogique, Prime pour Charge Administrative). Cette dernière représente toujours l'enveloppe la plus importante des dépenses de personnel de l'établissement, soit près de 84 %.

5.3.2 Les dépenses de personnel sur ressources propres par action LOLF

Action LOLF	2015	2016	2017	2018	2019	N/N-1	N/N-1 %
102 Formation initiale et continue niveau bac, licence, master	1 638 816 €	1 709 836 €	1 822 167 €	1 798 819 €	1 787 261 €	- 11 558 €	-1%
103 Formation initiale et continue niveau doctorat	16 551 €	16 924 €	16 741 €	12 705 €	- €	- 12 705 €	-76%
105 Bibliothèque et documentation	44 499 €	55 335 €	78 634 €	95 108 €	83 957 €	- 11 150 €	-14%
111 Recherche universitaire	414 975 €	435 315 €	411 007 €	392 700 €	476 154 €	83 453 €	20%
114 Immobilier	71 606 €	110 557 €	146 718 €	122 803 €	222 610 €	99 807 €	68%
115 Pilotage	211 413 €	133 055 €	122 311 €	111 973 €	171 724 €	59 751 €	49%
Total général	2 397 860 €	2 461 022 €	2 597 579 €	2 534 107 €	2 741 706 €	207 598 €	8%

La masse salariale sur budget propre est dédiée très majoritairement (65 %) à l'action « 102-Formation initiale et continue niveau bac, licence, master », mais cette part a tendance à diminuer par rapport à la recherche, au pilotage et à l'immobilier.



5.4 La masse salariale versée par la FNSP, le CNRS et l'ÉNA

1. Les dépenses de personnel du CNRS

Dépenses de personnel	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	N/N-1 valeur	N/N-1 %
LAM	1 107 726 €	1 303 469 €	1 209 045 €	1 198 411 €	1 160 947 €	1 294 760 €	1 288 633 €	1 428 061 €	139 428 €	12,01%
CED	1 191 257 €	1 064 071 €	1 083 173 €	1 150 179 €	1 214 300 €	1 423 424 €	1 417 204 €	1 414 477 €	- 2 727 €	-0,22%
Total	2 298 983 €	2 367 540 €	2 292 218 €	2 348 590 €	2 375 247 €	2 718 184 €	2 705 837 €	2 842 538 €	136 701 €	5,76%

2. Les dépenses de personnel de la FNSP

Dépenses de personnel (recherche)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	N/N-1 valeur	N/N-1 %
Rémunérations principales	404 065 €	421 481 €	345 564 €	312 992 €	182 611 €	122 716 €	118 059 €	81 378 €	-4 657 €	-3,79%
Primes*	53 026 €	57 022 €	13 251 €	74 519 €	48 645 €	8 346 €	3 535 €	408 €	-4 811 €	-57,64%
Cotisations patronales	235 259 €	266 460 €	211 245 €	225 428 €	124 525 €	70 623 €	65 760 €	41 118 €	-4 863 €	-6,89%
Total	692 350 €	744 963 €	570 150 €	612 939 €	355 781 €	201 685 €	187 354 €	122 904 €	-14 331 €	-7,11%

Dépenses de personnel (hors recherche)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	N/N-1 valeur	N/N-1 %
Rémunérations principales	333 002 €	342 675 €	348 291 €	355 374 €	365 824 €	358 026 €	262 658 €	213 561 €	-95 368 €	-26,64%
Primes*	51 820 €	20 231 €	14 650 €	23 408 €	23 985 €	57 252 €	62 871 €	2 974 €	5 619 €	9,81%
Cotisations patronales	185 189 €	194 580 €	198 162 €	205 144 €	214 601 €	224 478 €	170 407 €	106 300 €	-54 071 €	-24,09%
Total	570 011 €	557 486 €	561 103 €	583 926 €	604 410 €	639 756 €	495 936 €	322 835 €	-143 820 €	-22,48%

*Dont tickets restaurants

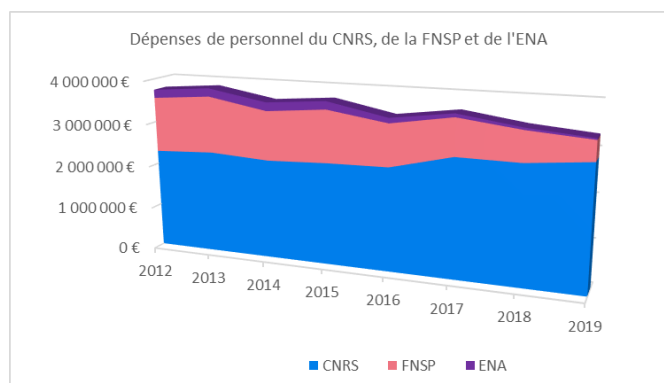
3. Les dépenses de personnel de l'ÉNA

Dépenses de personnel	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	N/N-1 valeur	N/N-1 %
Rémunérations brutes	85 845 €	85 845 €	80 169 €	52 571 €	36 388 €	21 957 €	22 438 €	15 070 €	-7 368 €	-20,25%
Primes	19 223 €	20 250 €	21 696 €	11 801 €	7 803 €	4 670 €	4 799 €	2 988 €	-1 811 €	-23,21%
Cotisations patronales	85 898 €	90 947 €	84 483 €	55 198 €	38 060 €	23 278 €	23 895 €	15 522 €	-8 373 €	-22,00%
Total	190 966 €	197 042 €	186 348 €	119 570 €	82 251 €	49 905 €	51 133 €	33 580 €	-17 553 €	-21,34%

La masse salariale du personnel ÉNA est en baisse constante, du fait du départ à la retraite de la plupart des agents rémunérés par les services du premier ministre (non remplacés), l'année 2019 marque la **dernière année** de dépenses de ce type pour l'ÉNA, puisque le dernier agent qui relevait des services du premier ministre a été intégré dans les effectifs BIATSS du MESRI en fin d'année 2019.

La masse salariale FNSP est en très forte baisse en 2019 (-32%), du fait du départ d'agents à la retraite et non remplacés (compensés par l'État par convention).

La masse salariale du CNRS est en augmentation assez nette (+5,76%).



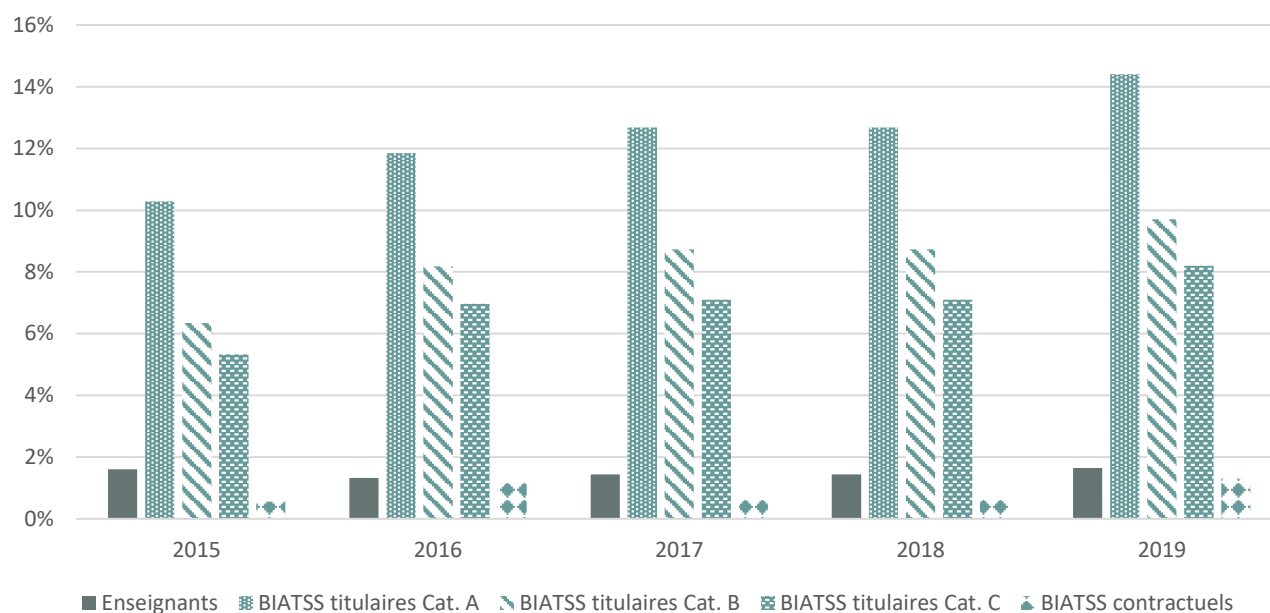
6

Les primes et indemnités dans la rémunération globale sur budget État

Élément	2015	2016	2017	2018	2019	Var N/N-1
Traitement brut	3 260 682 €	3 266 637 €	3 513 654 €	3 764 298 €	3 944 830 €	180 531 €
Indemnités	212 256 €	222 604 €	263 749 €	303 614 €	386 561 €	82 947 €
Cotisations	2 819 015 €	2 833 628 €	3 040 646 €	3 226 903 €	3 414 065 €	187 162 €
TOTAL	6 291 953 €	6 322 869 €	6 818 049 €	7 294 815 €	7 745 456 €	450 641 €
<i>Part des indemnités et primes</i>	<i>3,4%</i>	<i>3,5%</i>	<i>3,9%</i>	<i>4,2%</i>	<i>5,0%</i>	

Type de personnel	Type de charge	2 015	Part 2015	2 016	Part 2016	2 017	Part 2017	2 018	Part 2018	2 019	Part 2019	Var N/N-1
Enseignants	Rémunérations principales	2 209 834	53%	2 146 160	53%	2 346 902	53%	2 451 833	53%	2 594 554	53%	142 721
	Primes et indemnités	67 283	2%	65 149	2%	59 065	1%	67 002	1%	80 974	2%	13 972
	Cotisations	1 897 612	45%	1 860 696	46%	2 035 462	46%	2 130 316	46%	2 244 462	46%	114 146
Total Enseignant		4 174 730	100%	4 072 005	100%	4 441 430	100%	4 649 151	100%	4 919 990	100%	270 839
BIATSS titulaires Cat. A	Rémunérations principales	303 582	49%	324 856	48%	336 225	47%	393 260	47%	496 912	46%	103 652
	Primes et indemnités	62 320	10%	69 158	10%	83 906	12%	106 573	13%	156 866	14%	50 293
	Cotisations	258 028	41%	278 430	41%	288 146	41%	340 290	41%	435 732	40%	95 442
Total BIATSS Cat. A		623 929	100%	672 444	100%	708 277	100%	840 123	100%	1 089 510	100%	249 387
BIATSS titulaires Cat. B	Rémunérations principales	333 663	49%	399 225	49%	436 127	48%	459 398	47%	476 315	47%	16 917
	Primes et indemnités	44 884	7%	51 866	6%	74 610	8%	84 509	9%	98 500	10%	13 991
	Cotisations	302 546	44%	365 855	45%	400 860	44%	423 651	44%	440 566	43%	16 915
Total BIATSS Cat. B		681 093	100%	816 946	100%	911 596	100%	967 558	100%	1 015 381	100%	47 823
BIATSS titulaires Cat. C	Rémunérations principales	381 478	50%	333 859	49%	312 736	49%	302 933	49%	284 051	48%	- 18 882
	Primes et indemnités	37 594	5%	35 953	5%	44 812	7%	44 178	7%	48 537	8%	4 359
	Cotisations	349 487	45%	305 552	45%	286 004	44%	274 635	44%	259 112	44%	- 15 523
Total BIATSS Cat. C		768 560	100%	675 364	100%	643 552	100%	621 746	100%	591 700	100%	- 30 046
BIATSS contractuels	Rémunérations principales	32 125	74%	62 538	73%	81 664	72%	156 875	73%	92 998	72%	- 63 877
	Primes et indemnités	174	0%	479	1%	1 357	1%	1 351	1%	1 684	1%	333
	Cotisations	11 341	26%	23 094	27%	30 174	27%	58 011	27%	34 193	27%	- 23 818
Total BIATSS Contractuels		43 640	100%	86 111	100%	113 195	100%	216 237	100%	128 875	100%	- 87 362
Total général		6 291 953		6 322 869		6 818 050		7 294 815		7 745 456		450 641

Évolution de la part des primes et indemnités par type de personnel sur budget État



Les rémunérations des agents payés par l'État sont composées d'une rémunération principale et de rémunérations accessoires (sous forme de primes principalement).

Les rémunérations accessoires représentent une part proportionnellement plus importante pour les agents de catégorie A, même si en 2019, elles progressent pour l'ensemble des catégories des BIATSS.

7

Les salaires nets moyens des personnels permanents



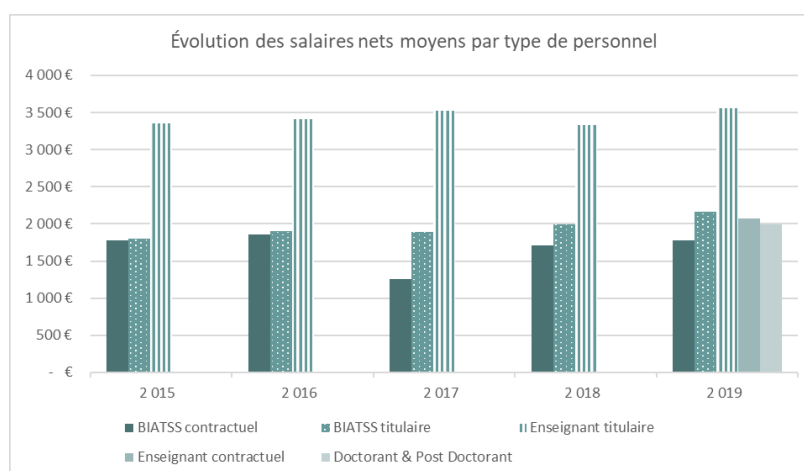
Les salaires nets sont calculés en équivalent temps plein afin de ne pas impacter les moyennes.

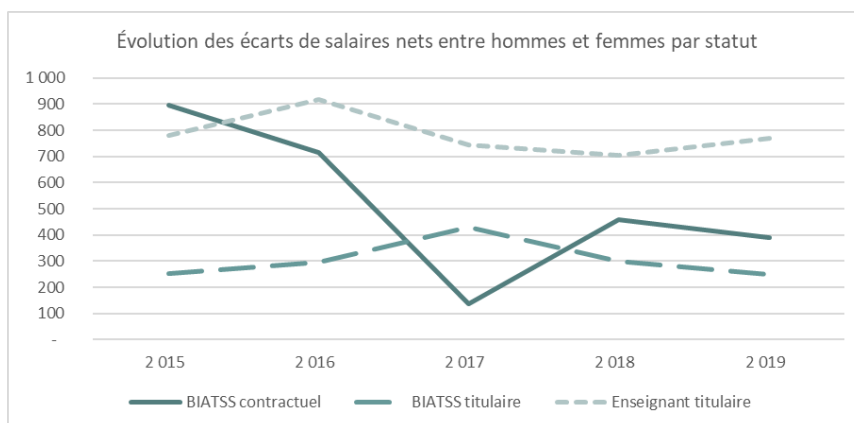
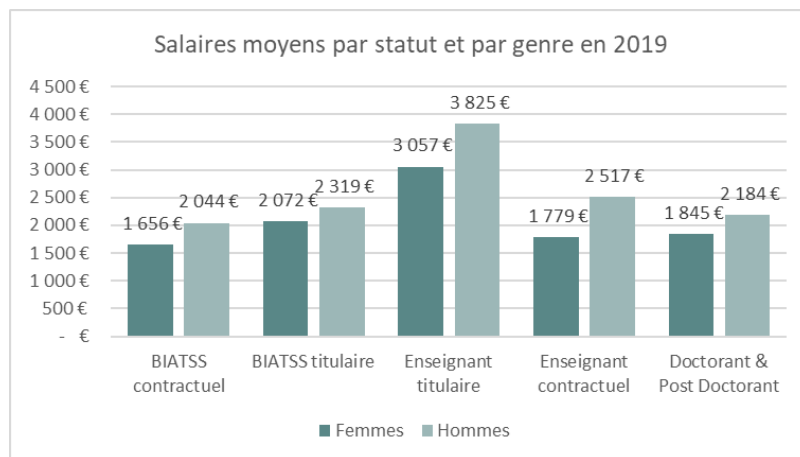
7.1 Les salaires nets moyens par type de personnel et par genre (en équivalent temps plein)

Ce sont les salaires perçus en moyenne sur l'année par les agents titulaires ou contractuels.

Statut	2 015	2 016	2 017	2 018	2 019	Var N/N-1	Var N/N-1%
BIATSS contractuel	1 777 €	1 862 €	1 254 €	1 713 €	1 776 €	63 €	4%
BIATSS titulaire	1 805 €	1 907 €	1 888 €	1 990 €	2 160 €	170 €	9%
Enseignant titulaire	3 357 €	3 409 €	3 522 €	3 330 €	3 556 €	226 €	7%
Enseignant contractuel					2 078 €	-	-
Doctorant & Post Doctorant					1 992 €	-	-

Années	2015		2016		2017		2018		2019	
Genre	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
BIATSS contractuel	1 478 €	2 375 €	1 534 €	2 249 €	1 203 €	1 339 €	1 540 €	1 997 €	1 656 €	2 044 €
BIATSS titulaire	1 729 €	1 981 €	1 823 €	2 118 €	1 757 €	2 185 €	1 898 €	2 196 €	2 072 €	2 319 €
Enseignant titulaire	2 824 €	3 605 €	2 770 €	3 686 €	3 019 €	3 762 €	2 874 €	3 580 €	3 057 €	3 825 €
Enseignant contractuel									1 779 €	2 517 €
Doctorant & Post Doctorant									1 845 €	2 184 €



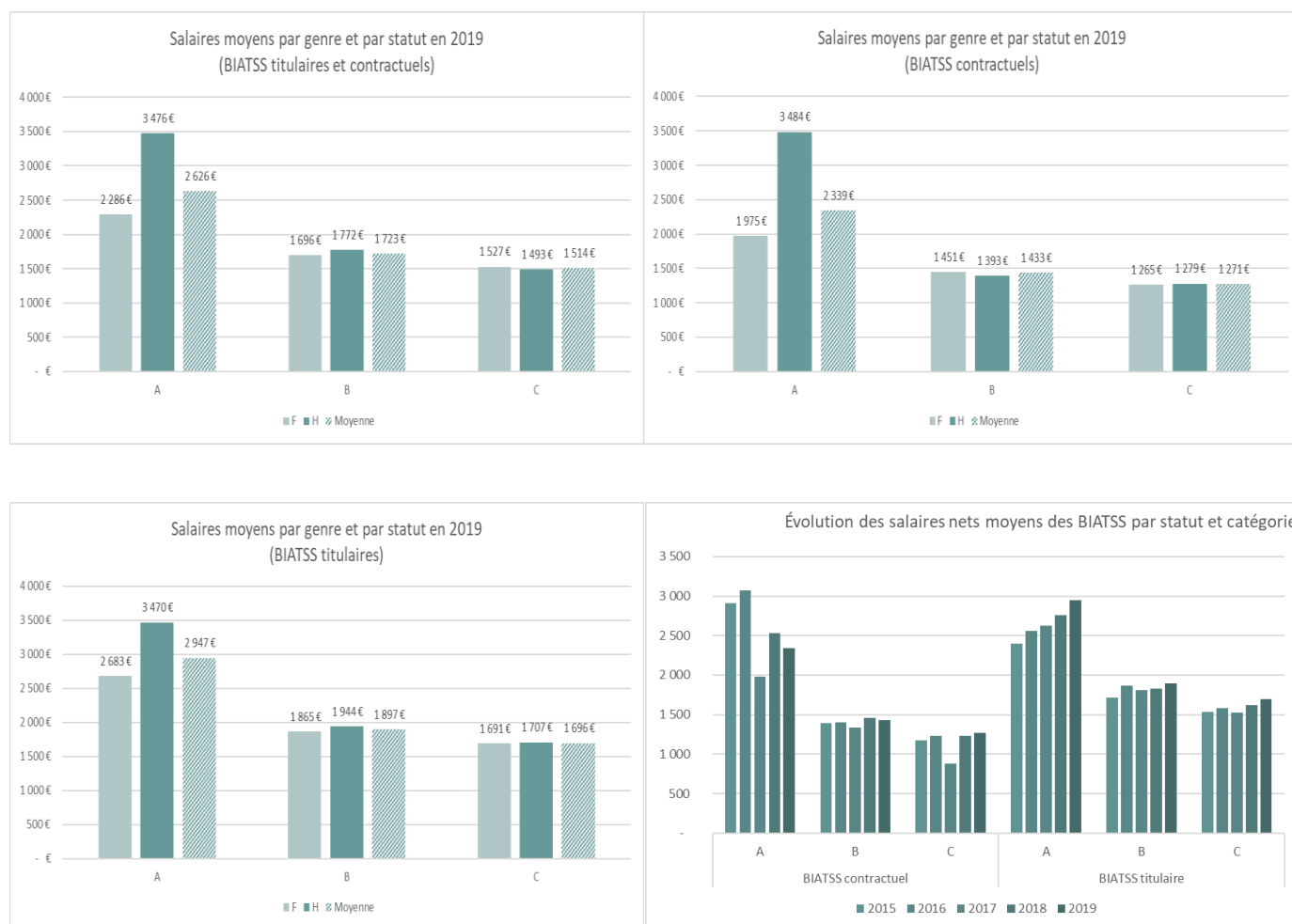


En 2019, les rémunérations des hommes restent supérieures à celles des femmes, que ce soit chez les personnels administratifs ou enseignants. Chez les BIATSS titulaires, cette différence tient à la surreprésentation des hommes parmi les agents de catégorie A et A+, également les plus âgés.

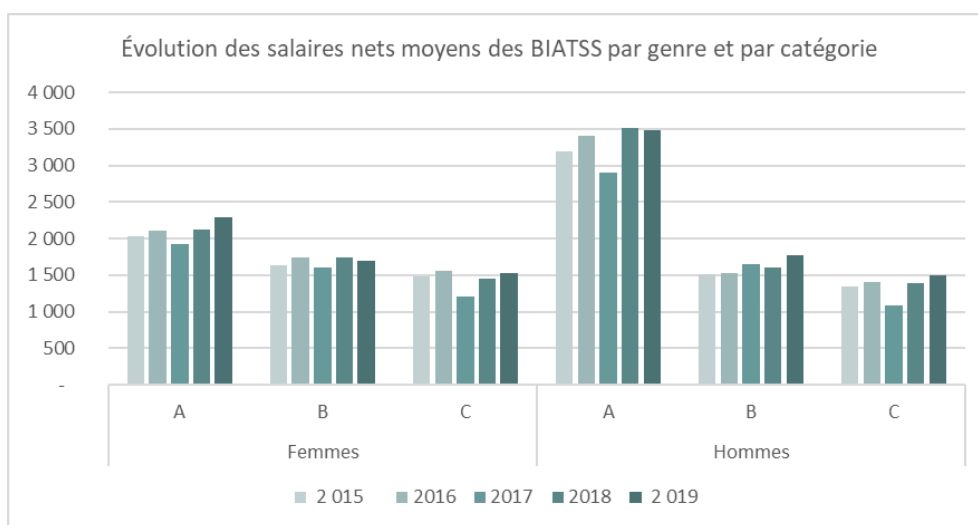
L'écart reste important, mais stable, chez les personnels enseignants titulaires du fait de la très forte proportion d'hommes au sein du corps des **professeurs d'université**.

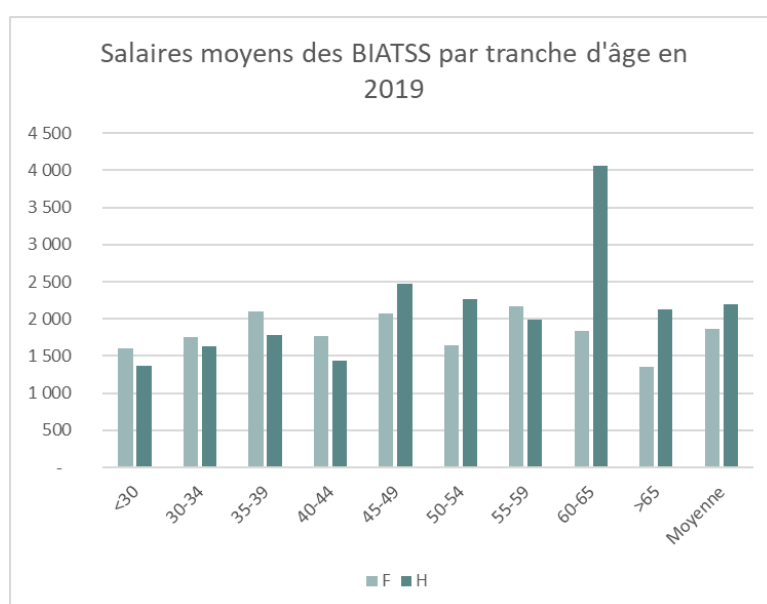
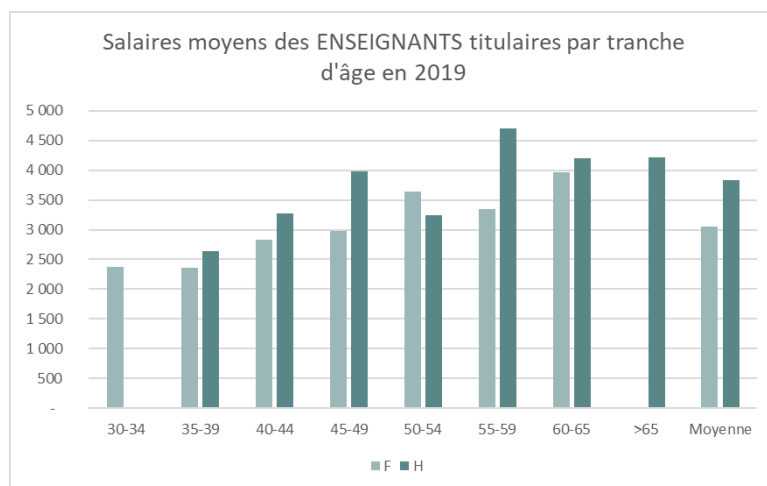
L'écart est extrêmement volatil en ce qui concerne les agents contractuels. Le volume d'agents est plus faible et leur typologie est beaucoup moins homogène.

7.2 Les salaires nets moyens des BIATSS par statut, catégorie, âge et genre



Les salaires nets des BIATSS contractuels sont en moyenne inférieurs à ceux de leurs homologues titulaires. Les salaires des agents contractuels évoluent peu, mais le turn-over est plus fort dans cette catégorie de personnel. En revanche, les salaires des titulaires BIATSS progressent régulièrement (rehaussement des postes, GVT, progression de l'indemnitaire).





On constate des différences assez nettes entre les générations de fonctionnaires. Au-delà de 45 ans, les hommes BIATSS sont mieux rémunérés, mais il s'agit d'un effet de génération (sur-représentation des hommes en catégorie A dans cette tranche d'âge). En dessous de 45 ans, les agents féminins sont globalement mieux rémunérés (sur-représentation des femmes en catégorie A dans cette tranche d'âge).

8

Les mouvements et promotions et l'ancienneté

8.1 Les mouvements

Statut / Grade	Recrutements / arrivées		Départs				
	Postes vacants	Nouveaux postes	Mutation	Disponibilité	Retraite	Fin de contrat	Décès
Maitres de conférences	1		2				
Professeurs agrégés	1			1			
PAST	1				1		
ATER	5	2				4	
Chercheurs (CNRS/FNSP)							
Chercheurs contractuels (Post doc,)		3				5	
Ingénieur d'Études (Cat.A)	1				1		
Conservatrice (Cat.A)	1						
SAENES (cat. B)							
Techniciens ITRF (cat. B)			2		1		
ADJAENES (cat. C)			1				
ADT (cat. C)	2				1		1
Agents non titulaires (BIATSS Cat. A)		5			1		
Agents non titulaires (BIATSS Cat. B)		3			1		
Agents non titulaires (BIATSS Cat. C)	3					2	
Apprenti (BIATSS Cat. C)		1					
TOTAUX	29 (24,5ETP)		24 (20,5 ETP)				

Les mouvements de personnel ont été importants et stables (29 recrutements, 24 départs en 2018). Cela témoigne de l'activité de notre établissement, mais recouvre des réalités extrêmement variées.

8.2 Les recrutements selon le statut et le genre

En 2019, les femmes représentaient les trois-quarts des embauches, tous statuts confondus. Ceci s'explique par une proportion plus élevée de candidates que de candidats.

Statut / Grades	2019	
	F	H
MCF	1	
Professeurs agrégés		1
PAST	1	
ATER	7	
Doctorants & Post-doctorants	1	2
Conservatrice - chef bibliothèque	1	
Ingénieurs d'études	1	
Adjointes techniques de recherche et de formation	1	1
Contractuel BIATOSS CDD A	5	
Contractuel BIATOSS CDD B	3	
Contractuel BIATOSS CDD C	2	1
Apprenti		1
TOTAL	23	6

8.3 Les promotions

Statut	Tableau d'avancement	Concours	Examen professionnel	Recrutement sans concours
Professeur des universités de 1ère classe	1			
Professeur des universités de 2ème classe				
Maitres de conférences		1		
Professeur agrégé hors classe	1			
Professeur certifié de classe exceptionnelle	1			
Ingénieur de recherche de 2ème classe (cat.A)		1		
Ingénieur d'études de 2ème classe (cat.A)		1		
Assistant ingénieur (cat. A)		1		
Technicien de classe supérieure			2	
Adjoint ITRF (cat.C)	1			
Adjoint ITRF de 2e classe (cat.C)				1

Les promotions de l'année 2019 ont été moins importantes qu'en 2018 (11 personnes contre 17 l'année dernière) et ont concerné principalement les agents administratifs, en particulier grâce à leur réussite aux concours ouverts par l'établissement et aux examens professionnels.

8.4 L'ancienneté des agents

8.4.1 Répartition des effectifs selon leur ancienneté

Tranche d'ancienneté	F		H		TOTAL	%
	Nombre	%	Nombre	%		
0-5	54	67%	27	33%	81	50%
5-10	16	57%	12	43%	28	17%
10-15	4	29%	10	71%	14	9%
15-20	9	53%	8	47%	17	10%
20-25	5	50%	5	50%	10	6%
25-30	2	33%	4	67%	6	4%
30-35	1	33%	2	67%	3	2%
35-40		0%	3	100%	3	2%
TOTAL	91	56%	71	44%	162	100%

La moitié des agents a une ancienneté de moins de cinq années, ce qui témoigne à la fois du développement des effectifs ces dernières années, mais également de renouvellement de ceux-ci.

8.4.2 Ancienneté moyenne par corps et type de contrats

Corps, Grades, Contrats	F	H	MOYENNE GÉNÉRALE
Professeur des universités	15	20	19
Maître de conférence	14	9	12
Professeur agrégé	15	8	11
Professeur certifié	7	12	10
ATER	1		1
Enseignant contractuel	2	3	3
Doctorant & Post-doctorant	1	1	1
Conservatrice - chef bibliothèque	1		1
Attaché d'administration d'état	6		6
Ingénieur de recherche		21	21
Ingénieur d'études	6	10	7
Assistant ingénieur	8		8
Bibliothécaire assistant spécialisé	7		7
SAENES	15		15
Technicien de recherche et de formation	11	16	14
Adjoint administratif principal	14		14
Adjoint technique de recherche et de formation	15	17	16
Contractuel BIATOSS CDI A	3	9	4
Contractuel BIATOSS CDD A	2	3	2
Contractuel BIATOSS CDI B	8		8
Contractuel BIATOSS CDD B	1	3	2
Contractuel BIATOSS CDD C	2	1	1
Apprenti		0	0
MOYENNE GÉNÉRALE	7	11	9

L'ancienneté des agents titulaires est bien plus élevée que celle des agents non titulaires, mais leur ancienneté est relativement homogène, entre 10 et 20 ans. Toutefois, on peut remarquer des écarts entre hommes et femmes au sein de certains corps (PRAG, IGE), qui témoignent du renouvellement des effectifs et de leur transformation progressive.

9

La formation des personnels



Effectif et nombre de jours de formation (année civile 2019)

Effectif et nombre de jours de formation (année civile 2019)	A	B	C	Total
Nombre de personnes formées	26 (+5)	22 (+1)	6 (-3)	54 (+3)
Nombre de jours	91 (-5,5)	99,5 (+21,5)	13,5 (-15)	204 (=)

Le volume global des formations suivies par le personnel de l'IEP est resté stable.

Type de formations (année civile 2019)

Intitulé	Nombre d'heures	Nombre de stagiaires
Formations métiers	833 (+122)	37 (+2)
Autres formations (langues, etc.)	204,5 (-353,5)	12 (-3)
Hygiène et sécurité	381,5 (+258)	28 (+13)

Par rapport à 2018, le volume d'heures est resté stable, mais le type de formations suivi a changé, ce sont les formations métiers, mais surtout les formations Hygiène & Sécurité qui ont beaucoup progressé au détriment de formations moins en lien avec le poste occupé.

10

Les absences

10.1 Les absences et les congés par type

Les absences et les congés

Type d'absence	2016		2017		2018		2019			
	Nombre de personnes	Nombre de jours	Nombre de personnes	Nombre de jours	Nombre de personnes	Nombre de jours	Nombre de personnes	Évolution 2018/2017	Nombre de jours	Évolution 2019/2018
Accident de service	3	15	2	16,5	0	0	1	=	0	=
Maladie ordinaire	42	765	34	583,5	39	616,5	36	-3	690,5	+74
Congé longue maladie	1	277	2	367	1	239	1	=	258	+19
Congé maternité	1	61	0	0	3	80,5	5	+2	492	+411,5
Congé paternité	1	11	1	11	2	22	2	=	22	=

On constate une relative stabilité des arrêts pour maladie ordinaire. Un seul accident de trajet est à déplorer et aucun accident de service.

10.2 Les absences pour maladie par catégorie d'emploi

Les absences pour maladie par catégorie d'emploi

Les arrêts pour maladie ordinaire de plus de 90 jours ne sont pas pris en compte dans les moyennes compte tenu des effectifs assez faibles.

Intitulé	Nombre de personnes arrêtées au moins une fois			Nombre total de jours d'arrêt			Nombre moyen de jours d'arrêt / personne en maladie au moins une fois		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Accident de service	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maladie ordinaire	7	14	18	159,5	253,5	203,5	22,8	12,1	8,1

10.3 Les comptes épargne temps (CET)

	A	B	C
Nombre de CET ouverts	10	7	1
Nombre de jours épargnés	183,5	165	20
Nombre de jours moyens épargnés	18	24	20
Nombre de jours épargnés payés	40	10	7

Les comptes épargne-temps sont très majoritairement ouverts par des agents de catégorie A. Les agents de catégorie C utilisent toujours aussi peu le dispositif.

11

Hygiène, sécurité et médecine de prévention

11.1 L'hygiène & la sécurité

Le secrétaire général adjoint de Sciences Po Bordeaux, conseiller de prévention, assiste et conseille la direction de l'établissement pour l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de prévention des risques professionnels et la protection de l'environnement.

Ces activités consistent à :

- Mettre en œuvre des règles et des actions permettant d'assurer la protection des personnes, des biens et de l'environnement sur l'ensemble du bâtiment ;
- Animer le CHSCT et piloter la démarche d'évaluation des risques ;
- Mettre en œuvre la législation et la réglementation en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail, de protection de l'environnement et de sécurité contre l'incendie ;
- Organiser et procéder à des visites de sécurité avec le médecin de prévention ;
- Assurer une sensibilisation des personnels à la prévention des risques, notamment lors de l'accueil des nouveaux arrivants.

Depuis 2011, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) n'est plus paritaire et peut accueillir pour consultation des experts et des représentants des usagers.

Le CHSCT a pour missions principales :

- D'analyser / évaluer les risques professionnels ;
- De réaliser les enquêtes accident ;
- De conseiller / alerter l'établissement sur les risques ;
- De prendre connaissance des remarques des registres ;
- De conseiller l'établissement sur les actions de formation...

11.2 La médecine de prévention

La médecine de prévention a pour but d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité professionnelle.

Une première visite médicale est réalisée à la nomination des nouveaux arrivants, puis tous les 3 ans.

Ses missions principales sont les suivantes :

- surveillance médicale des agents ;
- amélioration des conditions de travail ;
- hygiène générale ;
- adaptation des postes ;
- protection des agents contre les nuisances, les risques d'accident ou de maladie professionnelle.

Le médecin de prévention exerce une surveillance médicale particulière à l'égard des personnes handicapées, femmes enceintes, agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de

longue durée, des agents occupant des postes à risques et des agents souffrant de pathologies particulières.

- Le service de médecine de prévention du CHU de Bordeaux est en charge des personnels IEP (y compris les enseignants permanents).
- Les personnels CNRS font l'objet d'un suivi dans le cadre du service de médecine professionnelle du CNRS.
- Les personnels FNSP sont suivis par l'AH1 33.

Les visites médicales obligatoires se poursuivent. Certaines visites ont donné lieu à des préconisations du médecin de prévention, qui ont été versées au dossier administratif des agents et communiquées à leurs chefs de services pour suite à donner (aménagement horaire, aménagement du poste de travail, activités déconseillées).

Action sociale et relations sociales



L'action sociale à Sciences Po Bordeaux se décline à travers :

La participation aux frais de transport en commun.

Le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 institue une prise en charge partielle des frais de transport en commun à hauteur de 50 % des frais engagés (plafonnés à 86,16 €). 63 personnes ont bénéficié de cette participation en 2019 (53 en 2018) pour un coût de 9896,77 € (7 180,51 € en 2018), soit une **augmentation de 34% en deux ans**.

La participation aux repas du personnel.

En 2012, le Conseil d'administration de Sciences Po Bordeaux a adopté le principe d'une participation financière de l'établissement aux repas servis par le CROUS à ses salariés. Cette aide a représenté un montant de 1021 € euros pour l'année 2018 (1 390 € en 2017), soit une **diminution de 46% en deux ans**.

Action sociale

Depuis 2016, un certain nombre d'activités qui relèvent de l'action sociale sont réalisées en collaboration avec l'université de Bordeaux. Une convention a été signée entre nos deux établissements qui permet aux agents de Sciences Po Bordeaux de bénéficier des services du SUAS de l'université. Pour cette première année, Sciences Po Bordeaux a participé à hauteur de 6 000€ au fonctionnement du SUAS (- 4 000€).

- Prise en charge de deux agents de Sciences Po Bordeaux par l'assistante sociale du SUAS de l'université.
- Toutes les activités socio-culturelles de UBX sont proposées : places de rugby, ateliers et sorties enfants, évacuation du bois de chauffage, sorties adultes et familles.
- Prise en charge de l'arbre de Noël des enfants du personnel : le budget global de l'Arbre de Noël est intégré à notre participation au fonctionnement du SUAS.

En 2018, Sciences Po Bordeaux a souhaité étendre cette collaboration à l'offre de loisirs offerts aux personnels de l'Université de Bordeaux en signant une convention avec l'association **CLASCUB**. Désormais, les personnels de l'établissement peuvent donc bénéficier de tarifs préférentiels pour leurs vacances, la culture, mais aussi sur certains produits. La subvention de l'établissement à l'association s'est élevée à 1500€ en 2019.

La réunion des différentes instances de l'IEP en 2019

Intitulé	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Conseil d'Administration	5	5	5	6	6	6	5
CA restreint	4	7	3	4	2	7	6
Conseil Scientifique	8	7	4	4	7	6	6
Conseil des Études	2	3	2	2	1	2	1
Comité Technique	4	4	4	5	4	5	4
CPE	5	5	7	4	5	5	7
CHS - CT	3	3	3	3	2	3	3
CCPANT	1	1	0	0	0	1	0
Assemblée Générale	1	2	3	2	1	1	0
Commission Documentation	1	1	1	1	1	1	1

Sciences Po Bordeaux
11 allée Ausone | Domaine universitaire
33607 Pessac Cedex France
+33 [0]5 56 844 252
+33 [0]5 56 374 537
www.sciencespobordeaux.fr