

Rapport social unique

2024

Rapport social unique 2024



Contacts

Julien MAYEUX

Directeur des ressources humaines

j.mayeux@sciencespobordeaux.fr | 05 56 844 187

Nicolas CORNU

Chargé du contrôle de gestion

n.cornu@sciencespobordeaux.fr | 05 56 846 733

Sommaire

Le mot du directeur	7
1. Les emplois et les effectifs	9
1.1 LES PERSONNELS ENSEIGNANTS	10
1.1.1 <i>Les effectifs physiques des personnels enseignants</i>	10
1.1.2 <i>Le potentiel et les volumes d'enseignement</i>	11
1.1.3 <i>Répartition des heures complémentaires selon les corps d'enseignant et le genre</i>	11
1.2 LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES.....	12
1.2.1 <i>Les personnels administratifs et techniques titulaires</i>	12
1.2.2 <i>Les administratifs et techniques 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 & TECHNIQUES.....	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/ADMINISTRATIFS)	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 ADMINISTRATIFS & TECHNIQUES (CONTRACTUELS ET TITULAIRES)	20
4. La domiciliation des agents	21
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	25
5.2.1 <i>Les dépenses de personnel sur budget de l'État par élément de rémunération</i>	25
5.2.2 <i>Les dépenses de personnel sur budget de l'État par action LOLF</i>	26
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>	27
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	31
7.1 LES SALAIRES NETS MOYENS PAR TYPE DE PERSONNEL ET PAR GENRE (EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN).....	31
7.2 LES SALAIRES NETS MOYENS DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES PAR STATUT, CATEGORIE, AGE ET GENRE	33
8. Les mouvements et promotions et l'ancienneté	35
8.1 LES MOUVEMENTS	35
8.2 LES RECRUTEMENTS SELON LE STATUT ET LE GENRE	36
8.3 LES PROMOTIONS	36
8.4 L'ANCIENNETE DES AGENTS	37
8.4.1 <i>Répartition des effectifs selon leur ancienneté</i>	37
8.4.2 <i>Ancienneté moyenne par corps et type de contrats</i>	37
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	42

Le mot du directeur



La mise à disposition de ce rapport est l'un des moments forts et parmi les plus réjouissants de l'année à SPB, d'autant qu'elle a lieu au moment où nous débattons nos budgets, rectificatif de l'année 2025 et initial pour l'année 2026. Le rapport social unique (RSU) qui résulte de la convergence des différentes instances de dialogue social au sein de l'IEP, visibilise des mouvements de longue durée en cours et permet une meilleure organisation interne et la mise en place d'outils de pilotage plus performants. Chaque année il devient plus opérationnel. Ainsi, cette année, nous avons initié le développement d'une base de données centralisée, destinée à alimenter et enrichir les prochaines éditions du rapport. Cet outil, à la croisée de l'analyse statistique et de la gestion stratégique des ressources humaines, permettra de produire des indicateurs plus fins, plus fiables et plus dynamiques, au service d'un suivi renforcé de nos personnels et de nos activités, de leurs mutations et de leurs résultats.

La production de ce document s'inscrit dans la volonté de planifier nos actions tout en les soumettant à un processus d'autoévaluation continue et de monitoring institutionnel. Cette stratégie déjà bien ancrée à SPB est devenue structurante avec l'initiative des COMP (Contrats Objectifs, Moyens Performance).

Soumis, annuellement, à la discussion du comité social d'administration puis au conseil d'administration lors de sa dernière séance calendaire prévue cette année le 18 décembre, ce rapport poursuit un double objectif :

- Fournir à nos représentants élus et membres nommés de ces instances de délibération et de décision, un outil d'analyse le plus complet et le plus fiable possible afin d'éviter les « fake news » et de faciliter dans la plus grande transparence la compréhension de l'environnement organisationnel et l'évaluation des choix gestionnaires et stratégiques arrêtés par la direction en matière de RH.
- Devenir un instrument d'aide à la décision et un levier de dialogue social toujours plus précis. Les améliorations méthodologiques engagées cette année renforceront, dans les éditions à venir, la capacité de l'établissement à suivre les trajectoires professionnelles, mesurer les impacts des politiques RH, et guider l'action collective dans une large gamme de secteurs d'activité.

En ce sens, le rapport complète l'ensemble de rapports annuels publiés par SPB consacrés à la formation, à la recherche, à la préparation aux concours administratifs, aux relations internationales, à la gestion financière et budgétaire ainsi que les schémas directeurs structurants – vie étudiante et associative, développement durable et responsabilité sociétale (DD&RS), programme annuel d'actions de prévention – dont les dynamiques s'enrichissent mutuellement. La reddition des comptes passe par cet accès exigeant de tous à l'information.

Cette radiographie vivante de notre communauté appelle ainsi la lecture, l'analyse et la discussion par l'ensemble des acteurs qui s'impliquent dans SPB et veulent participer à ses choix et orientations futures. Elle prépare surtout le terrain pour un RSU futur plus interactif, évolutif et ouvert sur la donnée, permettant à notre établissement de s'engager dans une logique de programmation à moyen et long terme sous le contrôle actif de conseils bien informés. Ce rapport entre aussi en cohérence avec les attentes en matière de planification opérationnelle de notre tutelle, notre université d'association et nos partenaires institutionnels : le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace ; l'Université de Bordeaux (UB) ; le CNRS, l'IRD, la FNSP, et la CCT.

Bordeaux, le 2 décembre 2024

Dominique DARBON

Chapitre 1

| Vie du personnel

01 | Les emplois et les effectifs

02 | La répartition des personnels par discipline et métier

03 | La démographie des personnels permanents

04 | La domiciliation des agents

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 quatre employeurs différents (MENESR, IEP, CNRS, FNSP).

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 2024

Effectifs des personnels permanents	2011	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	N/N-1
Enseignants titulaires	37	45	44	45	45	47	49	48	-1
Enseignants contractuels (PAST, ATER, CDD, CDI)	17	17	19	20	18	17	18	23	5
Chercheurs contractuels, doctorants contractuels	nd	5	5	8	16	14	8	9	1
Personnels administratifs titulaires	42	51	50	50	51	46	47	51	4
Personnels administratifs contractuels	17	35	43	51	51	51	59	59	0
Personnels mis à disposition (hébergés)	49	38	34	29	29	31	34	34	0
Total	162	191	195	203	210	206	215	224	9

Depuis huit ans, les effectifs sont en hausse constante, même si la tendance est celle d'une croissance régulière. Ces évolutions dissimulent des variations importantes en fonction du type de personnels. Certaines données sont à prendre avec prudence car elles sont parfois le fruit d'effets conjoncturels liés à la date d'observation (31 décembre 2024). La tendance est souvent plus significative, d'où le choix d'une présentation le plus souvent sur une période de référence de 7 ans (2018-2024).

Certains remplacements de personnels peuvent ainsi temporairement accroître exagérément le nombre de personnels contractuels. La forte diminution des personnels contractuels de recherche est liée à la fin d'un cycle de fort recrutement de doctorants contractuels et de fin de contrats qui avaient été prorogés en raison de la crise sanitaire et qui sont arrivés à leurs termes en 2023.

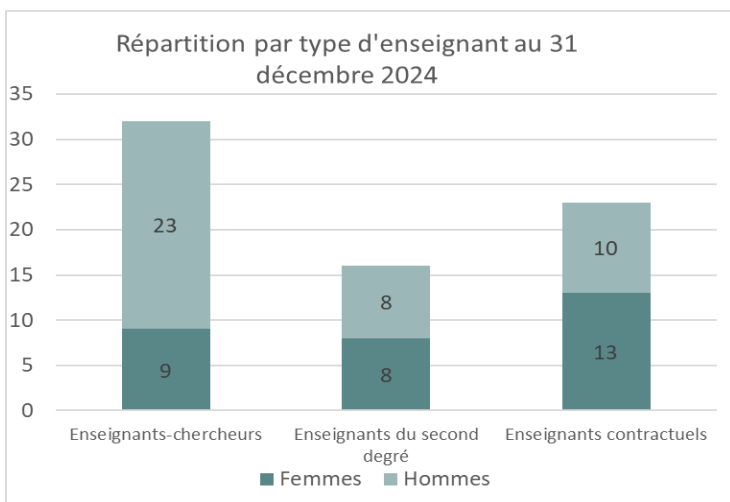
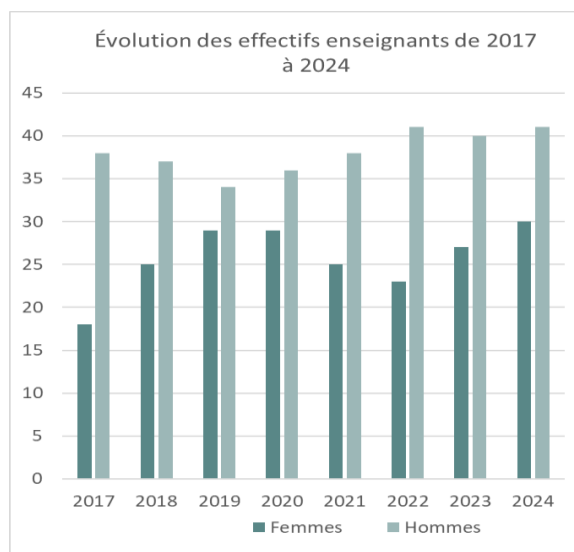
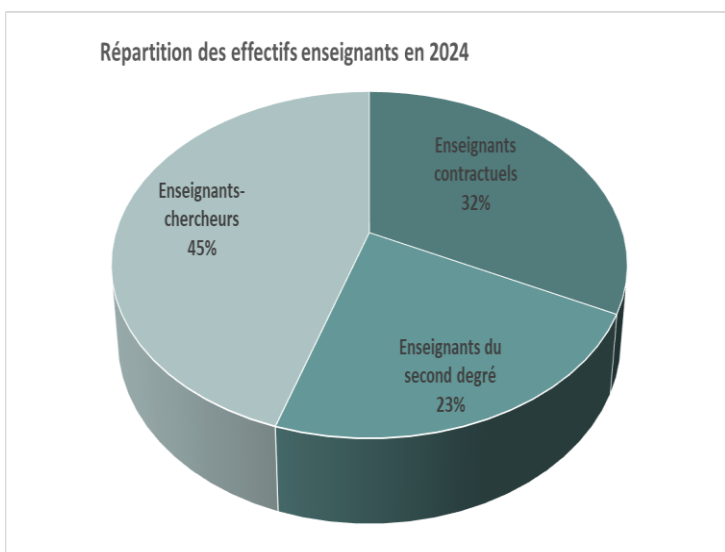
1.1 Les personnels enseignants

1.1.1 Les effectifs physiques des personnels enseignants

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

En 2024, le nombre global d'enseignants continue sa progression régulière, porté par la dynamique des recrutements d'enseignants contractuels.

Année	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants-chercheurs	9	21	9	20	9	21	9	21	9	22	10	23	9	23
Professeurs des universités	2	14	2	14	2	13	2	12	2	11	2	11	3	12
Maîtres de conférences	7	7	7	6	7	8	7	9	7	11	8	12	6	11
Enseignants du second degré	7	8	6	9	7	8	7	8	7	9	7	9	8	8
Professeurs agrégés	6	7	5	8	6	7	5	7	5	8	5	8	6	7
Professeurs certifiés	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1
Total des enseignants titulaires	45		44		45		45		47		49		48	
Enseignants contractuels	9	8	14	5	13	7	9	9	7	10	10	8	13	10
Enseignants associés	1	5	2	4	3	3	3	2	2	5	2	3	2	3
ATER mi-temps	6	2	8	0	7	3	3	3	3	1	3	2	5	4
ATER temps plein	1	0	3	0	2	0	2	3	1	3	3	2	4	2
Autres enseignants contractuels	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
Total des enseignants contractuels	17		19		20		18		17		18		23	
Total effectifs enseignants	25	37	29	34	29	36	25	38	23	41	27	40	30	41
	62		63		65		63		64		67		71	



La majorité des enseignants-chercheurs sont des hommes (72%). La part des femmes reste faible et stable. Elle est un peu plus importante parmi les enseignants du second degré (50%), elles sont même majoritaires parmi les enseignants contractuels (57%). Attention toutefois, le renouvellement important des ATER pèse beaucoup dans ce constat.

1.1.2 Le potentiel et les volumes d'enseignement

	Nbre d'enseignants	Potentiel	Nbre d'enseignants	Potentiel	Nbre d'enseignants	Potentiel	Nbre d'enseignants	Potentiel	Nbre d'enseignants	Potentiel	Nbre d'enseignants	Potentiel	Nbre d'enseignants	Potentiel	Var N/N-1	% du global
	2018	(heures TD) 2018	2019	(heures TD) 2019	2020	(heures TD) 2020	2021	(heures TD) 2021	2022	(heures TD) 2022	2023	(heures TD) 2023	2024	(heures TD) 2024		
PU (192 HETD)	17**	2 880	16	3 072	15	2 880	14	2 688	13	2 496	13	2 496	15	2 880	15%	10%
MCF (192 HETD)	14	2 688	13	2 496	15	2 880	16	3 072	18	3 456	20	3 840	17	3 264	-15%	11%
PRAG (384 HETD)	13	4 992	13	4 992	13	4 992	12	4 493	14	5 261	13	4 877	15	5 760	18%	20%
PRCE (384 HETD)	2	768	2	768	2	768	3	1 152	3	1 152	3	1 152	2	768	-33%	3%
PAST, ATER, Lecteur, enseignants contractuels	17	2 304	19	2 784	19	2 784	18	2 880	17	2 688	18	3 456	22	3 264	-6%	11%
POTENTIEL THÉORIQUE		13 632		14 112		14 304		14 285		15 053		15 821		15 936	1%	55%
Décharges d'enseignement		808		593		486		446		491		273		448	64%	2%
Ratio décharges / potentiel		6%		4%		3%		3%		3%		2%		3%		
POTENTIEL RÉEL		12 824		13 519		13 818		13 839		14 562		15 548		15 488	7%	53%
HEURES COMPLÉMENTAIRES	31	2 528		2 194		1 898		1 940		1 910		3 297		3 748	14%	13%
Heures payées pour le compte de l'UB (balance)												-562		-601		
Vacations d'enseignement (HETD)/IEP	232	10 092		8 437		10 224		8 270		9 217		9 023		9 312	3%	32%
Vacations d'enseignement (HETD)/UB	57	2 445		2 146		2 050		1 641		1 482		1 323		1 172	-11%	4%
Total heures hors services statutaires		15 065		12 777		14 172		11 851		12 609		13 081		13 631		49%
TOTAL HEURES D'ENSEIGNEMENT		27 889		26 296		27 990		25 690		27 171		28 629		29 119		

Ce tableau est construit de la manière suivante, le service statutaire des enseignants permanents est défini de manière théorique (15 936 Hetd en 2024, en progression de 1%). A ce volume théorique sont retranchés les décharges d'activité réelles (448 Hetd en 2024).

A ce volume d'enseignement réalisé par les enseignants permanents dans le cadre de leur service statutaire, s'ajoutent les heures complémentaires de ces mêmes enseignants (3 748 Hetd, +14%) et surtout les heures de vacances confiées aux vacataires enseignants (9312 Hetd, en très légère augmentation), dont des vacataires de l'université de Bordeaux (1 172 Hetd).

Le volume du potentiel enseignant croit régulièrement via l'augmentation régulière des effectifs enseignants. Mais le volume d'heures complémentaires a très fortement progressé (depuis l'année 2022-2023 et continue de progresser).

Le volume global des heures d'enseignement est stable ces dernières années, avec une légère progression cette année (+2%).

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

Catégorie d'enseignants	Volume d'heures complémentaires		% des HCC globales	Nombre d'enseignants	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Professeurs des universités	86	580	21%	3	7
Maîtres de conférences	349	610	30%	6	8
Enseignants de statut second degré	718	1280	63%	6	6
PAST	50	75	4%	1	2

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 et les enseignants de statut second degré bien plus que les enseignants-chercheurs.

1.2 Les personnels administratifs et techniques

1.2.1 Les agents administratifs et techniques titulaires

1.2.1.1 Les effectifs physiques des agents administratifs et techniques titulaires

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

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

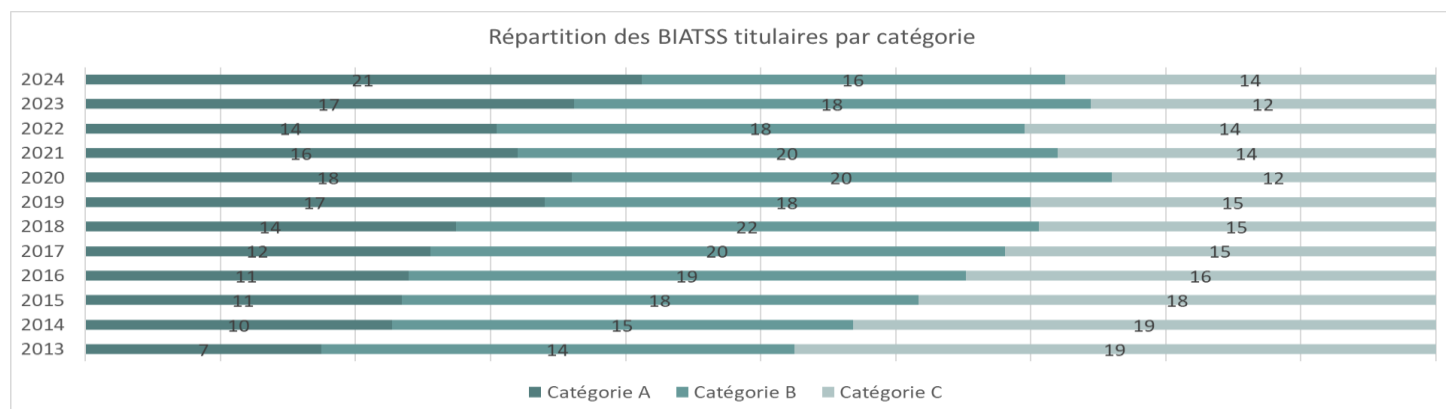
Corps	Cat.	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
AENES	Attaché	2	0	2	0	2	0	4	0	3	0	3	0	4	0
	Secrétaire	4	0	3	0	2	0	1	0	0	0	1	0	1	0
	Adjoint administratif	3	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	2	1	0
TOTAL AENES		9	0	7	0	5	0	6	0	4	0	5	2	6	0
BIB	Conservateur du P&B	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
	BIBAS	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	3	0
TOTAL BIBLIOTHÈQUES		2	0	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0	4	0
ITRF	Ingénieur de recherche	0	3	0	4	0	4	1	4	1	3	1	3	1	2
	Ingénieur d'études	7	2	7	2	7	2	2	2	4	1	5	1	7	2
	Assistant ingénieur	0	0	1	0	2	0	2	0	1	0	2	1	3	1
	Technicien	8	8	5	8	9	7	8	9	7	9	8	7	6	6
	Adjoint technique	8	4	7	6	5	6	7	6	7	6	5	4	8	5
TOTAL ITRF		23	17	20	20	23	19	20	21	20	19	21	16	25	16
Total effectifs BIATSS titulaires		34	17	30	20	31	19	29	21	27	19	29	18	35	16

Les effectifs des personnels administratifs titulaires sont stables.

L'ensemble des postes n'est pas occupé à 100% à date fixe, puisque certains postes deviennent vacants et ne peuvent pas être pourvus immédiatement par des agents statutaires. Ces supports sont alors occupés par des agents non titulaires.

1.2.1.1.2 Les effectifs physiques des agents administratifs titulaires par catégorie et par genre

Cat.	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	9	5	11	6	12	6	10	6	10	4	12	5	16	5
B	14	8	10	8	13	7	11	9	9	9	11	7	10	6
C	11	4	9	6	6	6	8	6	8	6	7	5	9	5
Total	34	17	30	20	31	19	29	21	27	19	30	17	35	16
%	67%	33%	60%	40%	62%	38%	58%	42%	59%	41%	64%	36%	69%	31%



Les femmes représentent une majorité des effectifs administratifs (plus des deux tiers). Après des années de progression, la part des hommes parmi les agents administratifs titulaires est à nouveau très minoritaire.

La **féminisation** de l'encadrement (cat. A) continue de progresser régulièrement depuis une dizaine d'année.

1.2.1.2 Le temps de travail et les ETP des agents administratifs titulaires

1.2.1.2.1 Les ETP des personnels administratifs titulaires par catégorie et par genre

Cat.	Genre	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
		Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
A	F	9,00	8,60	11,00	10,90	12,00	11,50	10,00	9,90	10,00	9,80	12,00	11,80	16,00	16,00
	H	5,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
B	F	14,00	13,40	10,00	9,60	13,00	12,70	11,00	10,80	9,00	9,00	11,00	10,80	10,00	10,00
	H	8,00	7,90	8,00	7,90	7,00	6,90	9,00	8,90	9,00	8,90	7,00	6,90	6,00	5,90
C	F	11,00	9,90	9,00	8,10	6,00	5,40	8,00	7,30	8,00	7,30	7,00	6,30	9,00	8,50
	H	4,00	3,90	6,00	5,90	6,00	5,90	6,00	5,90	6,00	5,90	5,00	4,90	5,00	4,90
Total		51,00	48,70	50,00	48,40	50,00	48,40	50,00	48,80	46,00	44,90	47,00	45,70	51,00	50,30

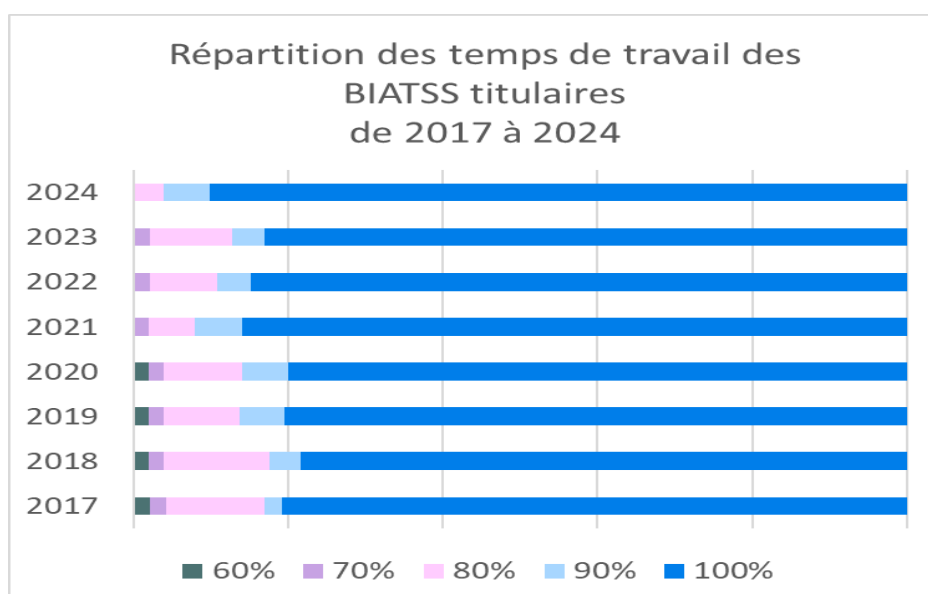
On peut constater une stabilité globale des effectifs administratifs depuis quelques années. Les postes vacants ayant été pourvus en 2024, le niveau des effectifs rappelle celui de 2018.

1.2.1.2.2 La répartition des effectifs des agents administratifs titulaires par quotité de travail, catégorie et genre

Cat.	Temps de travail	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	60%	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	80%	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	90%	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Total A		1	0	2	0	2	0	1	0	1	0	1	0	0	0
B	80%	3	0	2	0	2	0	1	0	0	0	1	0	0	0
	90%	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
Total B		3	1	2	1	2	1	1	1	0	1	1	1	0	1
C	70%	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0
	80%	4	0	3	0	3	0	2	0	2	0	2	0	2	0
	90%	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1
Total C		5	1	4	1	4	1	3	1	3	1	3	1	3	1
Total général		9	2	8	2	8	2	5	2	4	2	5	2	3	2

Sur les quinze dernières années, le travail à temps partiel choisi, c'est à dire « de droit » ou « sur autorisation » était majoritairement choisi par les agents féminins. En 2024, ce chiffre est quasi identique chez les hommes comme les femmes. Nous constatons une diminution globale de ce choix chez les agents titulaires. Parmi la population des BIATSS titulaires, la tendance au renforcement de l'exercice du travail à temps complet, que nous constatons sur plusieurs années, est confirmée.

Pendant la période d'observation, 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). Il est possible que ces aménagements, mais aussi l'extension du télétravail ou tout simplement la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires, incitent les agents à renoncer à l'exercice du temps partiel.



Il y a sept ans, Sciences Po Bordeaux a proposé à ses personnels administratifs la possibilité de **télétravailler**, à raison d'une journée par semaine.

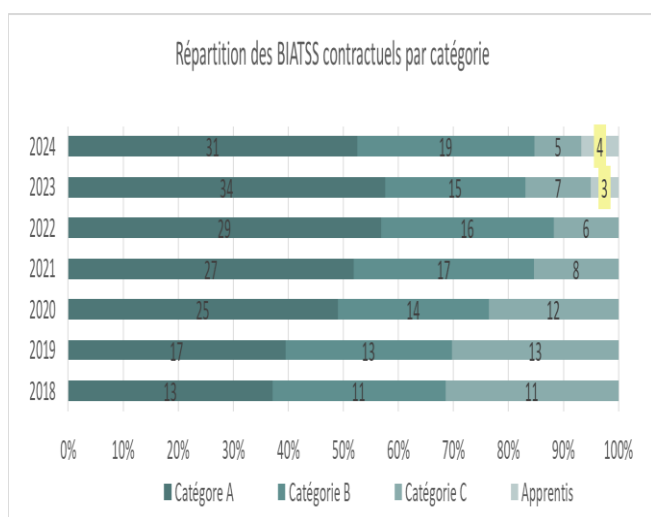
Le recours au télétravail est désormais bien ancré et étendu à deux journées maxima par semaine, toujours sur demande de l'agent.

1.2.2 Les agents contractuels permanents

1.2.2.1 Les effectifs physiques des agents administratifs contractuels

1.2.2.1.1 Les effectifs par catégorie et par genre

Cat.	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	7	6	13	4	20	5	21	6	21	8	23	9	21	10
B	7	4	9	4	9	5	15	2	14	2	15	2	18	1
C	7	4	7	6	7	5	4	4	3	3	4	3	2	3
Apprentis	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1	2	2
Tot	21	14	29	14	36	15	41	12	38	13	44	15	43	16
%	60%	40%	67%	33%	71%	29%	77%	23%	75%	25%	75%	25%	73%	27%
Tot	35		43		51		53		51		59		59	

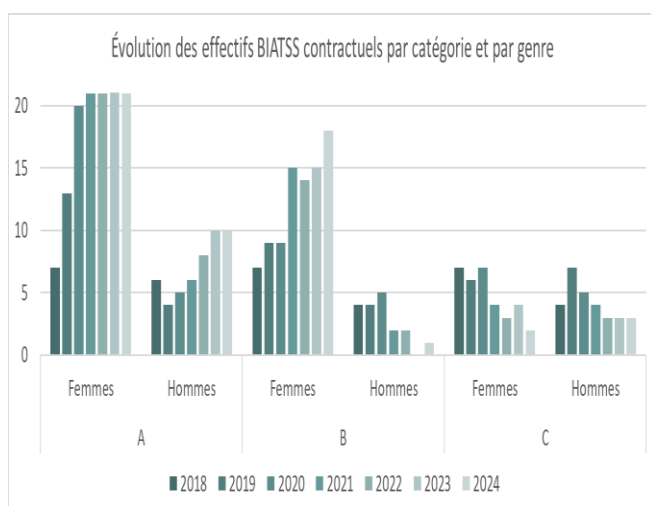


Les recrutements sont en hausse constante depuis 2016. Après s'être stabilisée, cette croissance des effectifs s'est fortement accrue à partir de 2019 et 2023 se distingue comme étant une nouvelle étape de cette évolution. Depuis 2023, les agents contractuels sont désormais nettement plus nombreux que les agents titulaires parmi les personnels administratifs.

Même si les agents contractuels restent plus nombreux que les agents titulaires, leur nombre se stabilise en 2024.

En 2024, la variation des effectifs porte sur des recrutements en catégorie B (+2), et sur les apprentis (+1).

Alors que le nombre d'agents contractuels de catégorie C diminue (-2).



Ces tendances sont explicables par la technicité accrue des missions confiées aux agents de Sciences Po Bordeaux (Cat. A), mais aussi par l'externalisation de certaines fonctions qui étaient confiées à des agents de catégorie C (entretien, accueil).

Les femmes sont toujours très majoritaires parmi les personnels contractuels (73%), en particulier en ce qui concerne les agents de catégories A et B.

1.2.2.1.2 Les effectifs physiques par support (plafond), catégorie et par genre

Catégories	2024	
	Femmes	Hommes
Effectifs - contractuels permanents (sous plafond)		
A	18	8
<i>Dont CDI</i>	13	5
B	14	1
<i>Dont CDI</i>	7	0
C	2	3
<i>Dont CDI</i>	1	3
Apprentis	1	1
Total contractuels sur emplois	35	13
Effectifs - contractuels permanents (hors plafond)		
A	3	2
B	4	0
C	0	0
Apprentis	1	1
Total contractuels sur emplois non	8	3
Total contractuels non enseignants	43	16
	59	

Le nombre d'agents en contrat à durée indéterminée a fortement progressé depuis 2022, passant de 12 (2021), à 19 (2022), à 26 (2023) pour s'établir désormais à 29.

Portée par la charte de gestion des agents contractuels adoptée en 2022, l'application de notre politique de *cdisation* se poursuit.

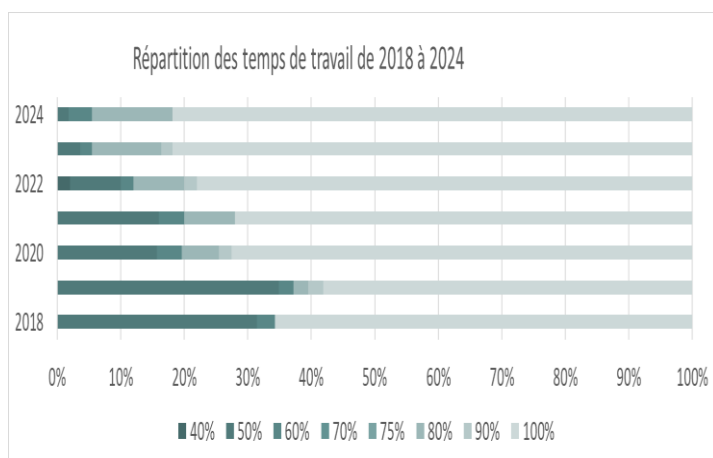
Il s'agit d'une avancée majeure, permise par la Loi de transformation de la fonction publique et qui installe un peu plus les agents contractuels dans la normalité et qui permet à Sciences Po Bordeaux de rester attractif et limite le turn-over au sein de ses équipes.

1.2.2.2 Le temps de travail et les ETP des agents administratifs contractuels

1.2.2.2.1 Les ETP par catégorie et par genre (hors apprentis)

Cat.	Genre	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
A	F	7,00	5,50	13,00	11,30	20,00	18,80	21,00	19,05	21,00	19,35	24,00	23,20	21,00	19,10
	H	6,00	5,00	4,00	3,10	5,00	4,40	6,00	5,40	8,00	7,80	10,00	10,00	10,00	9,80
B	F	7,00	6,50	9,00	8,50	9,00	8,40	15,00	12,40	14,00	12,40	15,00	13,90	18,00	16,60
	H	4,00	4,00	4,00	3,90	5,00	4,90	2,00	2,00	2,00	2,00	-	-	1,00	1,00
C	F	7,00	4,50	7,00	4,50	7,00	6,00	4,00	3,50	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00
	H	4,00	2,50	6,00	3,50	5,00	2,00	4,00	2,50	3,00	1,65	3,00	2,80	3,00	3,00
Total ETP		35,00	28,00	43,00	34,80	51,00	44,50	52,00	44,85	51,00	46,20	56,00	53,90	55,00	51,50

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



Observée sur la base du temps de travail, la progression des effectifs des agents administratifs contractuels est encore plus nette.

Pendant quelques années, le nombre d'agents étaient importants mais nombre d'entre eux étaient employés à temps non complet, désormais, la très grande majorité des agents administratifs contractuels sont des agents à temps plein.

1.3 Les personnels mis à disposition

	Corps	2020		2021		2022		2023		2024	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Fondation nationale des sciences politiques [FNSP]	Directeur recherche de	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
	Chargé recherche de	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Chargé mission de	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0
	Bibliothécaire	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
	Assistant gestion de	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Relieur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL FNSP	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1
Centre national de la recherche scientifique [CNRS]	Directeur recherche de	6	2	2	3	2	3	2	3	3	3
	Chargé recherche de	6	0	7	3	9	3	9	4	8	3
	Ingénieur recherche de	3	0	2	1	2	1	2	1	2	2
	Ingénieur d'études	1	1	1	0	2	0	4	0	2	0
	Assistant ingénieur	4	0	6	0	5	0	5	0	4	0
	Technicien	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0
	TOTAL CNRS	22	3	19	7	21	7	23	8	20	8
Institut de Recherche pour le Développement [IRD]	Chargé recherche de									3	1
Services du Premier ministre (ÉNA)	Assistant administratif	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Assistant technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL ÉNA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL PERSONNEL ADMINISTRATIF	9	2	10	0	10	0	12	0	8	0	
TOTAL PERSONNEL DE RECHERCHE	15	3	11	8	13	8	13	9	16	10	
		29		29		31		34		34	

Le nombre d'agents mis à disposition par nos partenaires retrouve un bon niveau après quelques années de baisse, liée à l'arrêt du soutien de l'ÉNA et de la FNSP, compensée par le soutien constant du ministère (pour les postes FNSP) et le recrutement de contractuels sur ressources propres, en matière de recherche notamment.

L'arrivée de l'IRD comme tutelle du LAM, coïncide avec l'arrivée de 4 nouveaux agents.

02

La répartition des personnels par discipline et métier

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

Discipline	PR		MCF		PRAG		PRCE		Contrat		PAST		ATER		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Sciences Politiques		7	2	7									7	5	28
Sciences économiques		2		2	1	4							1		10
Droit Public		2	3										1	1	7
Histoire du monde contemporain	2	1		1	1	1									6
Sciences de Gestion			1								2	2			5
Anglais					2	1	1		1						5
Espagnol					1		1			1					3
Sociologie démographie	1		1												2
Urbanisme											1				1
Philosophie															0
Français langue étrangère							1								1
Allemand					1										1
Italien									1						1
Éducation Physique et Sportive						1									1
TOTAL	3	12	7	10	6	7	2	1	2	1	2	3	9	6	71

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

Effectifs physiques au 31 décembre 2024	SHS	Informatique	Information documentation communication	Patrimoine logistique	Gestion et pilotage	Total
BIATSS titulaires						
Catégorie A		4	3		14	21
Catégorie B		1	5	2	8	16
Catégorie C			4	5	5	14
Total titulaires		5	12	7	27	51
BIATSS contractuels (ressources propres, État)						
Catégorie A		1	4	2	24	31
Catégorie B			1	0	18	19
Catégorie C		1	3	4	1	9
Total contractuels		2	8	6	43	59
ITA / BIATSS (FNSP, CNRS, IRD)						
Catégorie A			6		1	7
Catégorie B					1	1
Catégorie C						0
Total autres agents	0		6	0	2	8
TOTAL	0	7	26	13	72	118

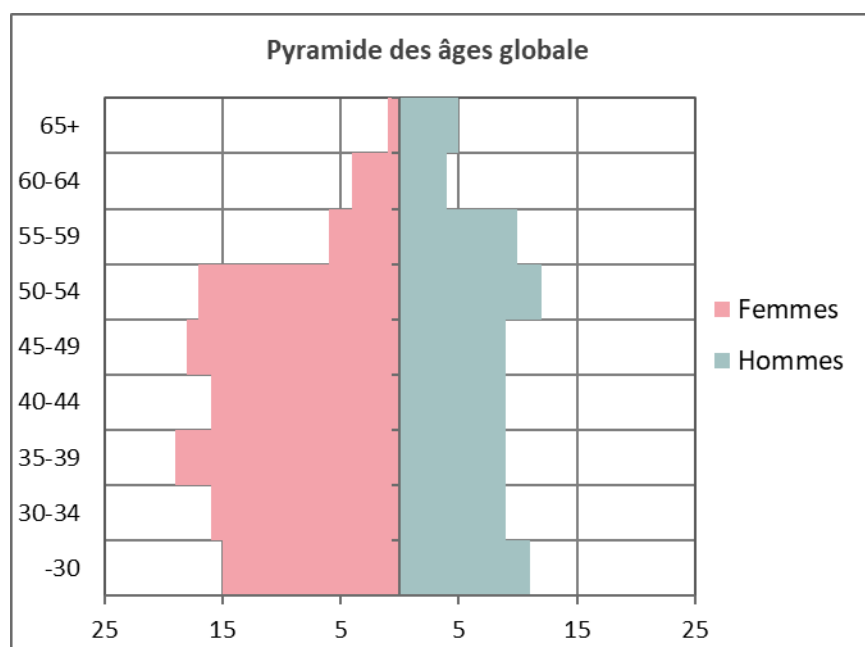
03

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, agents administratifs titulaires et contractuels). Les personnels mis à disposition ne sont pas inclus dans cette analyse, par manque de données suffisantes.

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

Tranches d'âges	Femmes	Hommes	Total	en %	Données 2023	Données 2020	Données 2019	Données 2018
<30	15	11	26	14%	9%	18%	12%	12%
30-34	16	9	25	13%	15%	18%	17%	13%
35-39	19	9	28	15%	14%	12%	10%	13%
40-44	16	9	25	13%	17%	10%	11%	12%
45-49	18	9	27	14%	12%	17%	19%	21%
50-54	17	12	29	15%	16%	10%	11%	9%
55-59	6	10	16	8%	9%	5%	6%	9%
60-65	4	4	8	4%	5%	10%	12%	9%
>65	1	5	6	3%	2%	1%	3%	2%
Total	112	78	190	100%	100%	100%	100%	100%



Après deux années consécutives, d'augmentation, la moyenne d'âge est en légère diminution par rapport à l'année dernière. La moyenne d'âge des hommes est plus élevée que celle des femmes (rôle important du personnel enseignant plus âgé et plus masculin), mais l'écart tend à se réduire.

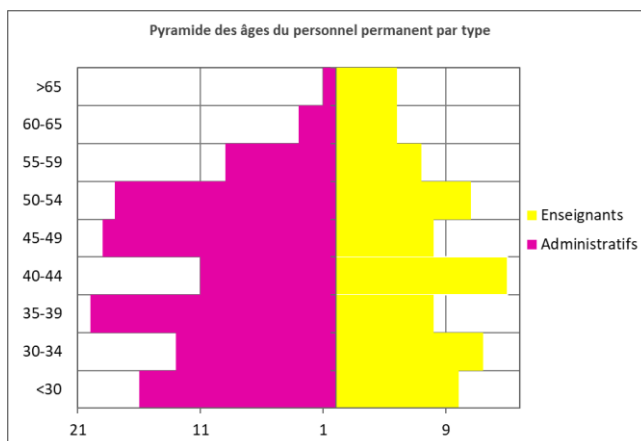
Pour schématiser, nos effectifs sont composés

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

Moyennes d'âge	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2022	2023	2024
Femmes	44,95	44,80	44,05	40,89	40,64	40,93	38,44	39,40	41,11	41,48
Hommes	48,12	48,01	47,61	44,39	46,89	47,76	45,47	45,23	45,89	44,49
Globale	46,36	46,32	45,79	42,53	43,42	43,95	41,43	42,11	43,12	42,72

3.2 La pyramide des âges par type de personnel (ens./admin.)

Tranches	Administratifs	Enseignants	Total	Pourcentage d'administratifs
<30	16	10	26	62%
30-34	13	12	25	52%
35-39	20	8	28	71%
40-44	11	14	25	44%
45-49	19	8	27	70%
50-54	18	11	29	62%
55-59	9	7	16	56%
60-65	3	5	8	38%
>65	1	5	6	17%
Total	110	80	190	69%

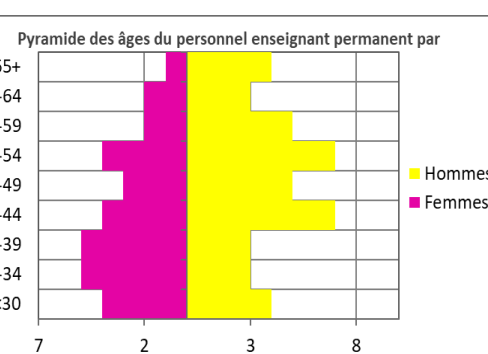


Les contractuels chercheurs sont comptabilisés.

Les personnels administratifs et techniques (titulaires et contractuels) sont plus nombreux et globalement plus jeunes que les enseignants (encore très majoritairement titulaires). Notre pyramide des âges est relativement équilibrée, Sciences Po Bordeaux ayant connu un renouvellement massif de ses personnels ces dernières années.

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

Année	2018		2019		2020		2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<30	0	0	0	0	0	0	1	3	2	2	4	4
30-34	2	0	1	0	2	1	6	4	5	3	5	3
35-39	1	2	3	2	3	3	3	5	5	3	5	3
40-44	4	6	2	3	1	3	2	3	3	5	4	7
45-49	4	4	2	6	3	6	3	9	3	7	3	5
50-54	2	4	2	4	2	4	5	6	5	7	4	7
55-59	1	7	2	2	2	2	2	3	3	4	2	5
60-64	2	4	3	9	3	9	1	6	0	7	2	3
65+	0	2	0	3	0	1	0	2	1	2	1	4
Total	16	29	15	29	16	29	23	41	27	40	30	41
	45		44		45		64		67		71	



Les contractuels chercheurs ne sont pas comptabilisés.

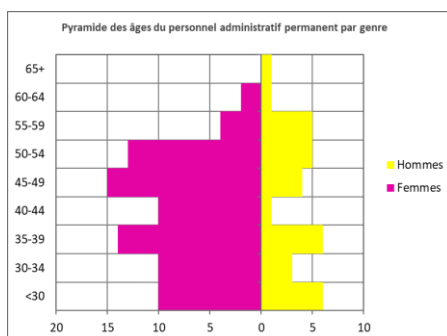
La population des enseignants est majoritairement masculine (cf. effectifs), mais la différence d'âge est assez franche entre des enseignantes représentées dans toutes les classes d'âges et des enseignants nettement plus âgés. Cela n'est pas sans effet sur les salaires moyens (cf. salaires).

Moyenne d'âge des personnels enseignants

	2018	2019	2020	2022	2023	2024	Var N/N-1
Age moyen femmes	43,76	41,48	40,15	43,30	43,19	42,40	- 0,79
Age moyen hommes	49,10	52,50	47,15	47,31	49,23	47,27	- 1,96
Age médian femmes	47,00	38,00	36,00	43,00	42,00	40,00	- 2,00
Age médian hommes	50,50	53,00	47,50	48,00	49,50	49,00	- 0,50
Age moyen général	47,88	47,42	43,98	45,90	46,79	44,06	- 2,73
Age médian général	47,50	51,50	41,00	46,50	48,00	45,00	- 3,00

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

Genre	2018		2019		2020		2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<30	8	4	10	6	15	5	9	2	8	5	10	6
30-34	7	4	13	3	16	3	15	3	16	2	10	3
35-39	11	4	6	3	8	4	11	6	10	6	14	6
40-44	2	4	10	2	11	3	13	3	15	3	10	1
45-49	12	6	10	8	10	8	5	5	10	3	15	4
50-54	1	5	5	5	5	5	11	7	11	6	13	5
55-59	4	0	2	2	1	2	1	3	3	6	4	5
60-64	4	3	2	4	1	4	0	2	1	0	2	1
65+	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Total	49	30	59	34	67	34	65	31	74	31	78	32
	79		93		101		96		105		110	



A l'inverse des enseignants, la population des personnels administratifs et techniques est majoritairement féminine (cf. effectifs), et la différence d'âge est également assez franche entre des femmes représentées dans toutes les classes d'âges, mais globalement assez jeune et des hommes nettement plus âgés, parmi lesquels les cinquantenaires sont très largement surreprésentés.

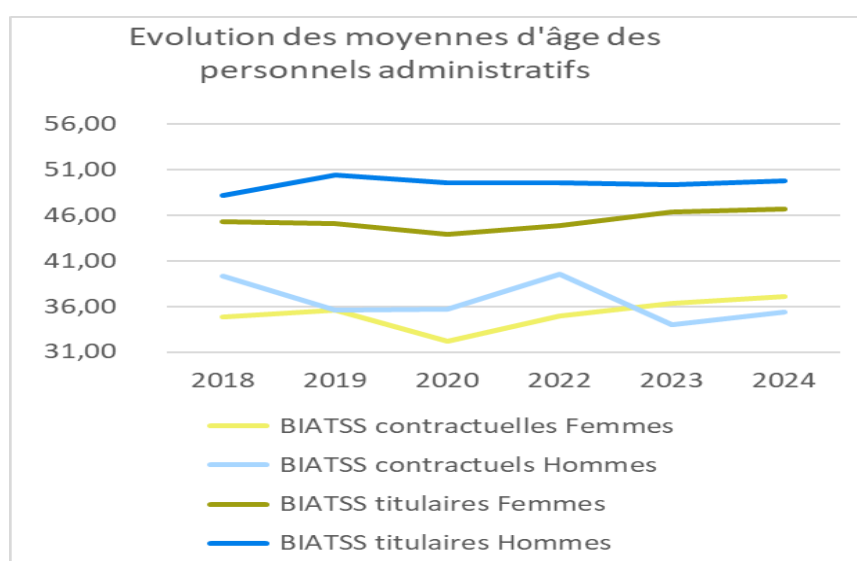
De la même manière, cela n'est pas sans effet sur les salaires moyens (cf. salaires).

Moyenne d'âge des personnels administratifs et techniques

La moyenne d'âge des agents administratifs se maintient autour de 42 ans. Cela marque une pause dans le rajeunissement de nos effectifs administratifs, constaté dès 2020 et qui était lié à des départs à la retraite et au recrutement d'agents plus jeunes que les années précédentes.

	2018	2019	2020	2022	2023	2024	Var N/N-2
Age moyen femmes	41,36	40,33	37,59	39,10	40,31	41,38	1,07
Age moyen hommes	44,16	44,35	43,50	45,50	43,07	42,59	- 0,48
Age médian femmes	39,00	46,00	37,00	39,00	40,00	41,00	1,00
Age médian hommes	46,00	46,00	46,50	47,50	45,00	44,50	- 0,50
Age moyen général	42,37	41,79	39,58	41,20	41,11	41,74	0,63
Age médian général	42,00	46,00	39,00	41,00	40,50	41,50	1,00

Globalement, la moyenne d'âge de la population masculine diminue, par le biais du recrutement d'agents contractuels plus jeunes. La population féminine, bien que plus jeune, voit sa moyenne d'âge augmenter.



04

La domiciliation des agents

Communes de résidence	Nombre d'agents	Pourcentage
BORDEAUX	64	34%
Gironde hors métropole	29	15%
Autres communes de la métropole	24	13%
TALENCE	21	11%
PESSAC	19	10%
GRADIGNAN	9	5%
MERIGNAC	6	3%
Nouvelle Aquitaine (hors Gironde)	14	7%
Hors Nouvelle Aquitaine	4	2%
Total	190	100%



Chapitre 2

| Rémunérations

05 | La masse salariale

06 | Les primes et indemnités dans la rémunération
globale sur budget État

07 | Les salaires nets moyens des personnels permanents

08 | Les mouvements et promotions et l'ancienneté

05

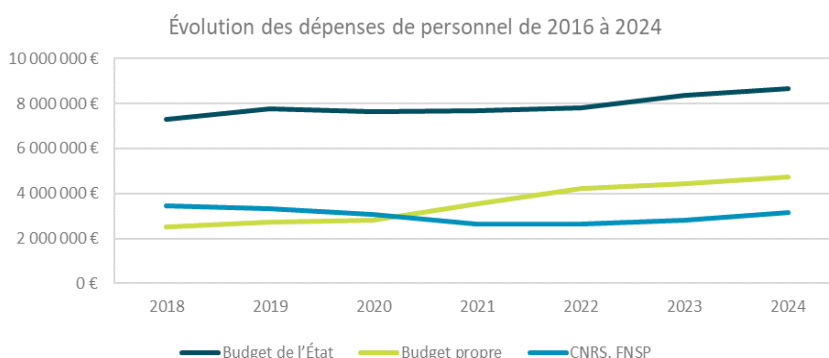
La masse salariale

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	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	N/N-1 valeur	Variation N/N-1 %
Budget de l'État	7 294 815 €	7 745 456 €	7 651 233 €	7 676 000 €	7 808 474 €	8 353 151 €	8 641 184 €	288 033 €	3%
Budget propre	2 534 107 €	2 741 706 €	2 800 281 €	3 525 101 €	4 220 252 €	4 448 013 €	4 755 722 €	307 710 €	7%
CNRS	2 705 837 €	2 842 538 €	2 585 134 €	2 340 335 €	2 338 041 €	2 491 649 €	2 869 853 €	378 204 €	15%
FNSP	683 290 €	445 739 €	472 140 €	304 894 €	314 613 €	324 778 €	306 513 €	- 18 265 €	-6%
ENA	51 133 €	33 580 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	- €	
Total	13 269 183 €	13 809 019 €	13 508 789 €	13 846 330 €	14 681 380 €	15 617 591 €	16 573 273 €	955 681 €	7%

Part du total 2016	Part du total 2024	Evolution de la part dans le total
52%	52%	0%
20%	29%	9%
19%	17%	-2%
8%	2%	-6%
1%	0%	-1%
100%	100%	



Les différents budgets consacrés aux dépenses de personnel incluent les rémunérations principales brutes, les rémunérations accessoires (primes, supplément familial de traitement, etc.) et les cotisations sociales : il s'agit du coût chargé pour les établissements/tutelles.

En 2024, la progression de la masse salariale globale reste, comme en 2023, relativement forte (7%), mais cette augmentation masque des évolutions importantes :

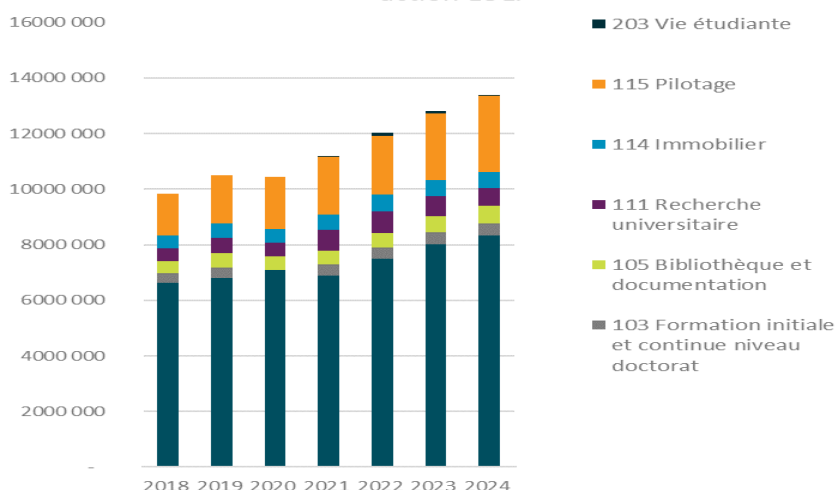
- **Baisse** à un niveau historiquement bas de la masse salariale de la FNSP,
- **Augmentation** forte des dépenses de personnel du CNRS,
- Progression de la masse salariale de l'État
- **Très forte progression** des dépenses sur ressources propres.

L'établissement a continué de recruter sur ses ressources propres en l'absence de création de postes de fonctionnaires. La progression de 7% du budget propre s'explique par l'augmentation de 9 ETPT en sous plafond, atteignant notre autorisation d'emploi de 58 ETPT.

5.1.1 Les dépenses de personnel par action LOLF, budget consolidé

Dépenses de personnel sur budget Etat et ressources propres	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	N/N-1	N/N-1 %
102 Formation initiale et continue niveau bac, licence, master	6 613 658	6 790 876	7 080 728	6 887 780	7 492 067	8 025 437	8 325 080	299 643	4%
103 Formation initiale et continue niveau doctorat	371 344	374 135	18 274	390 606	420 199	436 203	447 977	11 774	3%
105 Bibliothèque et documentation	413 313	527 728	490 495	501 445	511 439	568 477	617 079	48 602	9%
111 Recherche universitaire	479 208	563 576	478 493	766 852	764 076	704 920	648 281	- 56 639	-8%
114 Immobilier	444 482	517 943	501 778	538 615	632 490	593 114	575 488	- 17 627	-3%
115 Pilotage	1 506 918	1 712 904	1 881 747	2 070 458	2 108 034	2 394 865	2 733 519	338 654	14%
203 Vie étudiante				45 344	100 422	78 148	49 484	- 28 664	-37%
TOTAL	9 828 923	10 487 162	10 451 515	11 201 101	12 028 727	12 801 164	13 396 907	595 743	5%

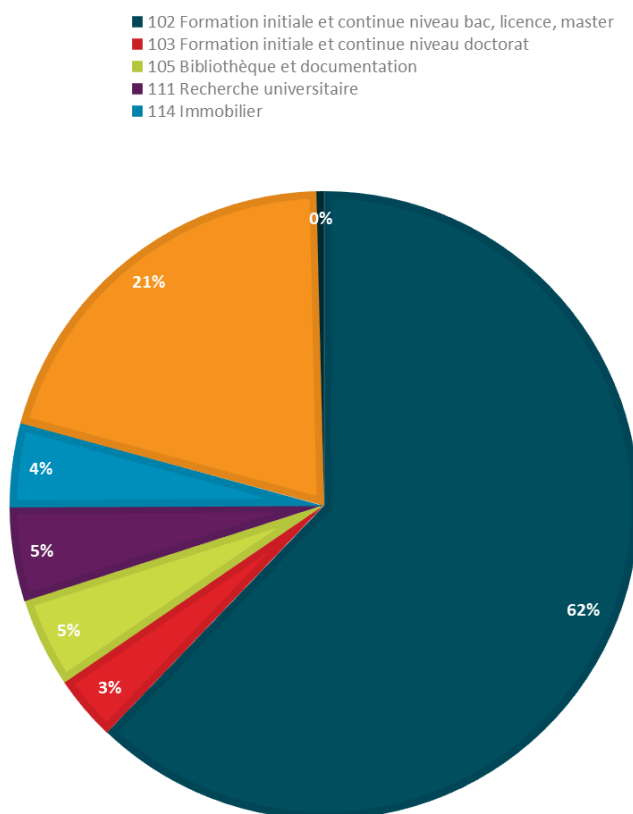
Évolution du budget État et ressources propres par action LOLF



La structure des dépenses de personnel par mission est conforme aux priorités définies par Sciences Po Bordeaux. Sans surprise l'essentiel des dépenses concerne la formation. Cette mission connaît une évolution constante qui permet de répondre aux nouvelles demandes des étudiants et à un meilleur accompagnement. Ces dépenses s'adossent à celles de la vie étudiante qui diminuent en 2024. Cette baisse s'explique par un transfert de missions, auparavant assurées par la vie étudiante, vers le service des admissions, fléchées en formation.

La recherche, en fort accroissement au cours des dernières années, connaît depuis 2 ans une baisse de projets financés. Enfin, la mission de pilotage est en constant renforcement, témoignant des efforts de rationalisation et de monitoring de la gestion de l'établissement.

Budget État et ressources propres par action LOLF 2024



5.2 Les dépenses de personnel sur budget de l'État

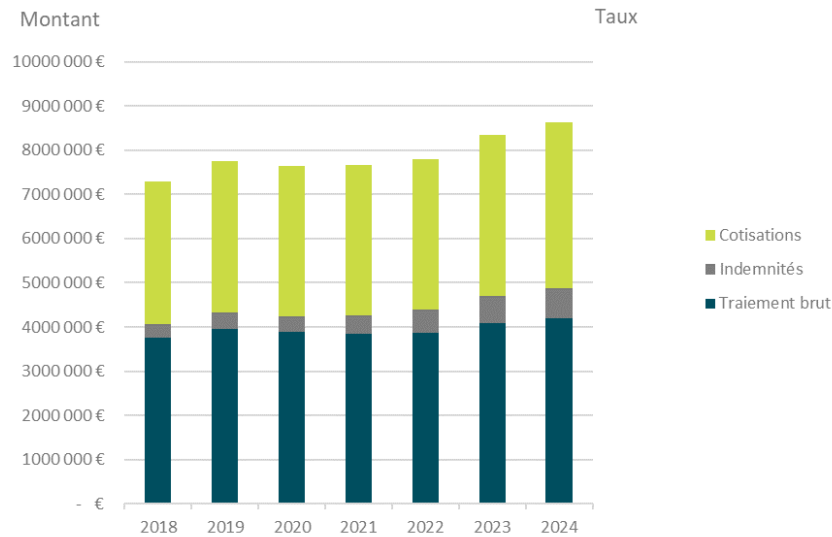
5.2.1 Les dépenses de personnel sur budget de l'État par élément de rémunération

Élément	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Var N/N-1	Var N/N-1	Part variation
Traielement brut	3 764 298 €	3 944 830 €	3 881 356 €	3 839 406 €	3 873 607 €	4 085 962 €	4 204 501 €	118 538	3%	41%
Indemnités	303 614 €	386 561 €	363 444 €	426 489 €	516 216 €	619 851 €	680 695 €	60 844	10%	21%
Cotisations	3 226 903 €	3 414 065 €	3 406 434 €	3 410 105 €	3 418 651 €	3 647 338 €	3 755 988 €	108 650	3%	38%
TOTAL	7 294 815 €	7 745 456 €	7 651 233 €	7 676 000 €	7 808 474 €	8 353 151 €	8 641 184 €	288 033	3,7%	100,0%
Taux de cotisation	79%	79%	80%	80%	78%	78%	77%			

Les rémunérations principales brutes et les cotisations ont légèrement évolué (mesures catégorielles), les indemnités ont progressé (+10 %).

Cependant, l'élément traitement brut, représente la part la plus importante de la rémunération !

Évolution par élément de rémunération de 2018 à 2024



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	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	N/N-1	N/N-1 %
Rémunérations principales	1 295 804 €	1 759 107 €	2 018 411 €	2 618 540 €	3 046 533 €	3 186 086 €	3 506 392 €	320 307 €	10%
Heures complémentaires	121 664 €	190 095 €	146 852 €	205 517 €	262 516 €	297 637 €	225 599 €	- 72 038 €	-24%
Vacations d'enseignement	988 935 €	586 843 €	481 670 €	577 457 €	656 579 €	673 868 €	698 602 €	24 734 €	4%
Primes et rémunérations accessoires	127 705 €	205 661 €	153 349 €	123 588 €	254 624 €	290 422 €	325 129 €	34 707 €	12%
Total général	2 534 107 €	2 741 706 €	2 800 281 €	3 525 101 €	4 220 252 €	4 448 013 €	4 755 722 €	307 710 €	7%

Ces rémunérations correspondent au paiement des salaires des contractuels permanents, ainsi que des vacataires administratifs. Les dépenses prises dans leur ensemble augmentent de 7%.

La forte augmentation des rémunérations principales (+10%) s'explique par le recrutement de 9 ETPT supplémentaires en 2024.

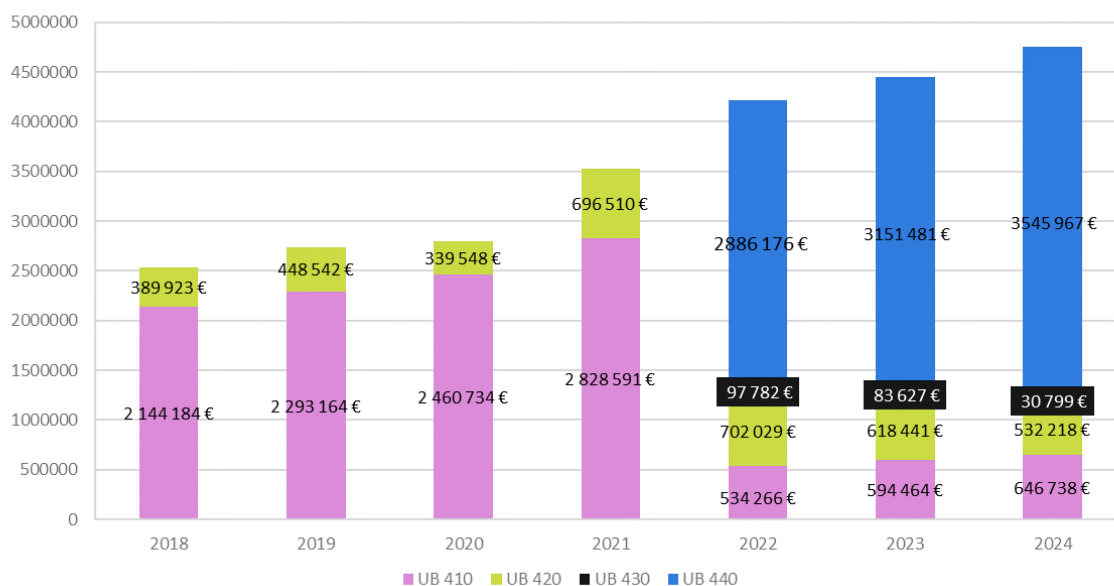
Les heures complémentaires sont les heures d'enseignement payées aux enseignants titulaires de Sciences Po.

Les vacances d'enseignement sont les heures d'enseignement dispensées par d'autres types de personnels (personnels administratifs de Sciences Po Bordeaux, intervenants extérieurs mis à part les enseignants de l'université de Bordeaux) et, dans la continuité de 2023, elles progressent peu (+4%).

L'effet de l'augmentation du nombre d'étudiants sans variation importante du nombre d'enseignants explique, cette année encore, la progression globale des heures d'enseignement.

Les activités accessoires sont indirectement liées aux enseignements : oraux, corrections de copies de concours, etc.

Évolution de la masse salariale sur budget propre par unité budgétaire



Depuis le budget initial 2022, les dépenses de masse salariale sur budget propre sont réparties selon 4 unités budgétaires (UB).

La masse salariale sur l'UB 410 [Formation] est uniquement dédiée à la formation continue, aux chaires, aux programmes d'égalité des chances JPPJV-Cordées et au dispositif Prépa talents.

La masse salariale sur l'UB 420 [Recherche] sert à la rémunération notamment des contrats de recherche.

L'UB 430 [Fonctions soutien] renvoie à des dispositifs spécifiques liés à la mobilité étudiante et à la CVEC.

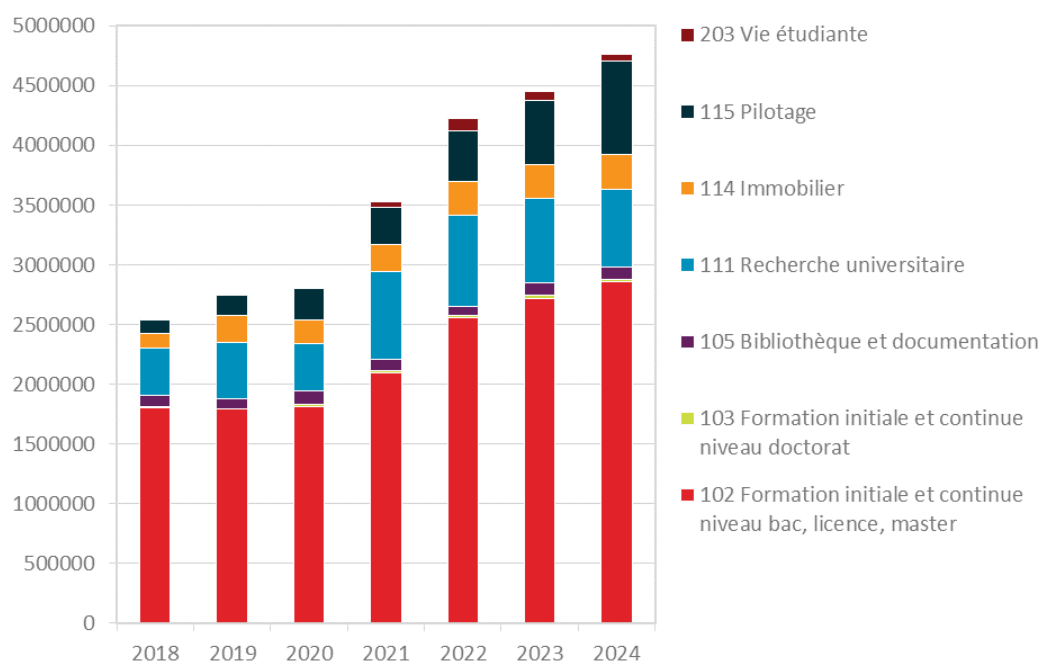
La masse salariale sur l'UB 440 [Fonctions supports] concerne la rémunération de toutes les autres dépenses liées aux personnels permanents et vacataires, y compris les heures complémentaires d'enseignement, la rémunération des vacataires enseignants, mais aussi les primes versées aux enseignants et enseignants-chercheurs (Prime de Responsabilité Pédagogique, Prime pour Charge Administrative, RIPEC).

Cette dernière représente l'enveloppe la plus importante des dépenses de personnel de l'établissement, soit 75%.

5.3.2 Les dépenses de personnel sur ressources propres par action LOLF

Action LOLF	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	N/N-1	N/N-1 %
102 Formation initiale et continue niveau bac, licence, master	1 798 819 €	1 787 261 €	1 809 733 €	2 096 485 €	2 549 753 €	2 715 566 €	2 852 789 €	137 223 €	5%
103 Formation initiale et continue niveau doctorat	12 705 €	- €	18 274 €	16 977 €	22 489 €	23 159 €	23 250 €	91 €	0%
105 Bibliothèque et documentation	95 108 €	83 957 €	112 233 €	91 380 €	77 906 €	106 934 €	106 458 €	- 476 €	0%
111 Recherche universitaire	392 700 €	476 154 €	401 292 €	734 851 €	764 076 €	704 920 €	648 281 €	- 56 639 €	-8%
114 Immobilier	122 803 €	222 610 €	189 214 €	230 835 €	279 813 €	286 402 €	293 216 €	6 814 €	2%
115 Pilotage	111 973 €	171 724 €	269 535 €	309 230 €	425 793 €	532 884 €	782 245 €	249 361 €	47%
203 Vie étudiante				45 344 €	100 422 €	78 148 €	49 484 €	- 28 664 €	-37%
Total général	2 534 107 €	2 741 706 €	2 800 281 €	3 525 101 €	4 220 252 €	4 448 013 €	4 755 722 €	307 710 €	7%

Évolution des dépenses sur budget propre par action LOLF



5.4 La masse salariale versée par la FNSP et le CNRS.

1. Les dépenses de personnel du CNRS

Dépenses de personnel	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	N/N-1 valeur	N/N-1 %
LAM	1 288 633 €	1 428 061 €	1 194 779 €	1 081 455 €	1 160 320 €	1 305 887 €	1 480 972 €	175 085 €	13%
CED	1 417 204 €	1 414 477 €	1 390 355 €	1 258 880 €	1 177 721 €	1 185 762 €	1 388 881 €	203 119 €	17%
Total	2 705 837 €	2 842 538 €	2 585 134 €	2 340 335 €	2 338 041 €	2 491 649 €	2 869 853 €	378 204 €	15%

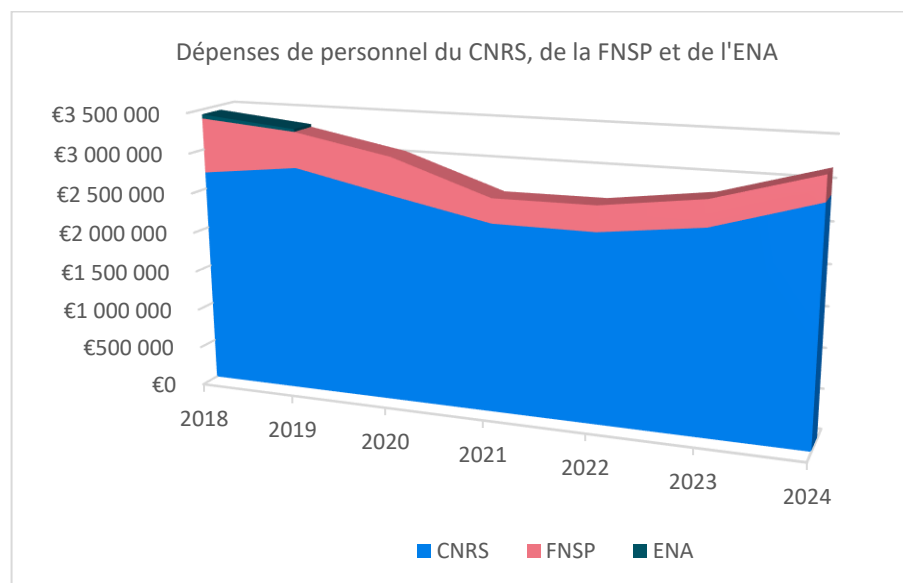
2. Les dépenses de personnel de la FNSP

Dépenses de personnel	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	N/N-1 valeur	N/N-1 %
	683 290 €	445 739 €	472 140 €	304 894 €	314 613 €	324 778 €	306 513 €	- 18 265 €	-6%

La masse salariale FNSP est en légère baisse traduisant le départ à la retraite d'un personnel FNSP en 2024.

La masse salariale du CNRS est en revanche en nette progression et s'explique par la promotion de certains personnels hébergés et la politique de revalorisation des primes des chercheurs et chercheuses engagée par le CNRS.

Depuis 2020, aucun personnel ÉNA n'est hébergé à Sciences Po Bordeaux.

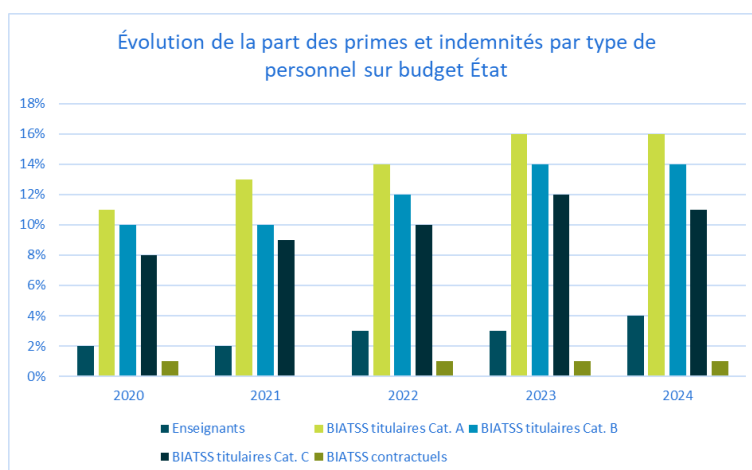


06

Les primes et indemnités dans la rémunération globale sur budget État

Élément	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Var N/N-1
Traitement brut	3 764 298 €	3 944 830 €	3 881 356 €	3 839 552 €	3 874 218 €	4 085 962 €	4 204 501 €	118 538 €
Indemnités	303 614 €	386 561 €	363 444 €	426 489 €	516 216 €	619 851 €	680 695 €	60 844 €
Cotisations	3 226 903 €	3 414 065 €	3 406 434 €	3 409 959 €	3 418 041 €	3 647 338 €	3 755 988 €	108 650 €
TOTAL	7 294 815 €	7 745 456 €	7 651 233 €	7 676 000 €	7 808 474 €	8 353 151 €	8 641 184 €	288 033 €
<i>Part des indemnités et primes</i>	4,2%	5,0%	4,8%	5,6%	6,6%	7,4%	7,9%	

Type de personnel	Type de dépense	2018	Part 2018	2019	Part 2019	2020	Part 2020	2021	Part 2021	2022	Part 2022	2023	Part 2023	2024	Part 2024	Var N/N-1
Enseignants	Rémunérations principales	2 451 833	53%	2 594 554	53%	2 489 332	52%	2 464 494	52%	2 440 938	51%	2 603 315	51%	2 643 512	50%	40 196
	Primes et indemnités	67 002	1%	80 974	2%	95 936	2%	102 748	2%	160 010	3%	178 898	3%	231 551	4%	52 654
	Cotisations	2 130 316	46%	2 244 462	46%	2 203 078	46%	2 190 625	46%	2 189 549	46%	2 355 437	46%	2 410 292	46%	54 855
Total Enseignant		4 649 151	100%	4 919 990	100%	4 788 346	100%	4 757 867	100%	4 790 497	100%	5 137 650	100%	5 285 355	100%	147 705
Pers. Adm. titulaires Cat. A	Rémunérations principales	393 260	47%	496 912	46%	579 786	47%	587 959	46%	490 311	46%	546 427	43%	640 830	44%	94 402
	Primes et indemnités	106 573	13%	156 866	14%	132 905	11%	166 900	13%	155 796	14%	204 452	16%	238 139	16%	33 686
	Cotisations	340 290	41%	435 732	40%	515 884	42%	521 444	41%	430 427	40%	509 212	40%	591 752	40%	82 540
Total BIATSS Cat. A		840 123	100%	1 089 510	100%	1 228 575	100%	1 276 303	100%	1 076 534	100%	1 260 092	100%	1 470 721	100%	210 629
Pers. Adm. titulaires Cat. B	Rémunérations principales	459 398	47%	476 315	47%	419 772	47%	477 635	47%	494 056	46%	488 832	44%	462 172	45%	-26 661
	Primes et indemnités	84 509	9%	98 500	10%	84 501	10%	106 051	10%	132 018	12%	155 702	14%	141 405	14%	-14 296
	Cotisations	423 651	44%	440 566	43%	385 092	43%	442 758	43%	458 816	42%	454 733	41%	429 268	42%	-25 465
Total BIATSS Cat. B		967 558	100%	1 015 381	100%	889 365	100%	1 026 445	100%	1 084 890	100%	1 099 267	100%	1 032 845	100%	-66 422
Pers. Adm. titulaires Cat. C	Rémunérations principales	302 933	49%	284 051	48%	291 364	48%	263 006	48%	334 518	47%	303 505	46%	291 434	47%	-12 070
	Primes et indemnités	44 178	7%	48 537	8%	49 326	8%	50 765	9%	67 335	10%	78 818	12%	67 140	11%	-11 677
	Cotisations	274 635	44%	259 112	44%	265 206	44%	238 385	43%	294 330	43%	274 913	42%	263 369	42%	-11 544
Total BIATSS Cat. C		621 746	100%	591 700	100%	605 896	100%	552 156	100%	686 183	100%	657 236	100%	621 944	100%	-35 292
Pers. Adm. contractuels	Rémunérations principales	156 875	73%	92 998	72%	101 102	73%	46 312	73%	123 785	73%	143 882	72%	166 553	72%	22 671
	Primes et indemnités	1 351	1%	1 684	1%	775	1%	25	0%	1 057	1%	1 982	1%	2 460	1%	478
	Cotisations	58 011	27%	34 193	27%	37 174	27%	16 892	27%	45 528	27%	53 043	27%	61 306	27%	8 263
Total Pers. Adm. Contractuels		216 237	100%	128 875	100%	139 051	100%	63 229	100%	170 370	100%	198 907	100%	230 319	100%	31 412
Total général Budget Etat		7 294 815 €		7 745 456 €		7 651 233 €		7 676 000 €		7 808 474 €		8 353 151 €		8 641 184 €		288 033 €



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 (16%), même si en 2024, elles se maintiennent pour l'ensemble des catégories des BIATSS. En ce qui concerne les enseignants, cette part progresse (4%) mais ces données du budget « État » ne tiennent pas compte des primes ou rémunérations accessoires versées sur le budget de l'établissement.

Enfin, les données concernant les personnels administratifs contractuels ne sont représentatives ; Elles ne concernent que quelques agents présents sur ce budget « État » afin de répondre à nos autorisations de plafond d'emploi.

07

Les salaires nets moyens des personnels permanents

Les salaires nets sont calculés en équivalent temps plein afin de ne pas impacter les moyennes (hors ATER et PAST).

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

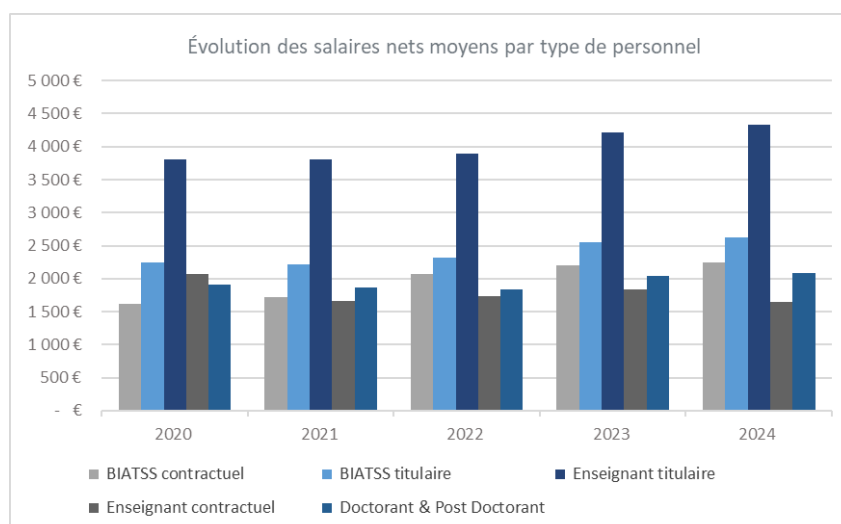
Ce sont les salaires perçus en moyenne sur l'année par les agents titulaires ou contractuels.

Années	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024		Progression (moyenne)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
BIATSS contractuel	1 540 €	1 997 €	1 656 €	2 044 €	1 608 €	1 652 €	1 630 €	1 937 €	1 950 €	2 438 €	2 070 €	2 515 €	2 104 €	2 707 €	2%	8%
BIATSS titulaire	1 898 €	2 196 €	2 072 €	2 319 €	2 073 €	2 552 €	2 136 €	2 327 €	2 249 €	2 443 €	2 465 €	2 679 €	2 569 €	2 736 €	4%	2%
Enseignant titulaire	2 874 €	3 580 €	3 057 €	3 825 €	3 267 €	4 110 €	3 360 €	4 093 €	3 437 €	4 162 €	3 834 €	4 411 €	3 939 €	4 541 €	3%	3%
Enseignant contractuel			1 779 €	2 517 €	1 840 €	2 601 €	1 511 €	1 834 €	1 601 €	1 843 €	1 768 €	1 916 €	1 643 €	1 659 €	-7%	-13%
Doctorant & Post Doctorant			1 845 €	2 184 €	1 786 €	2 003 €	1 735 €	2 017 €	1 801 €	1 886 €	2 048 €	2 024 €	2 062 €	2 122 €	1%	5%

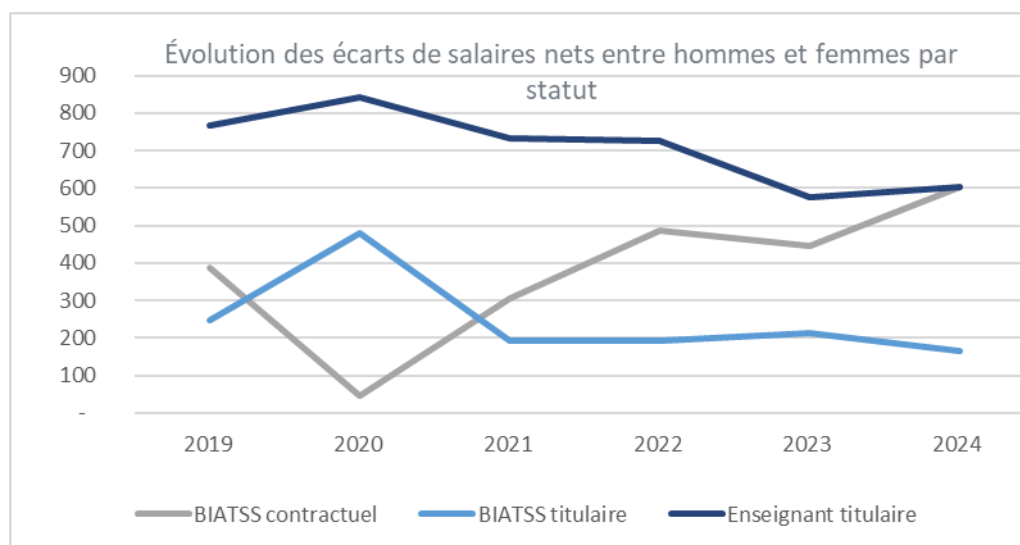
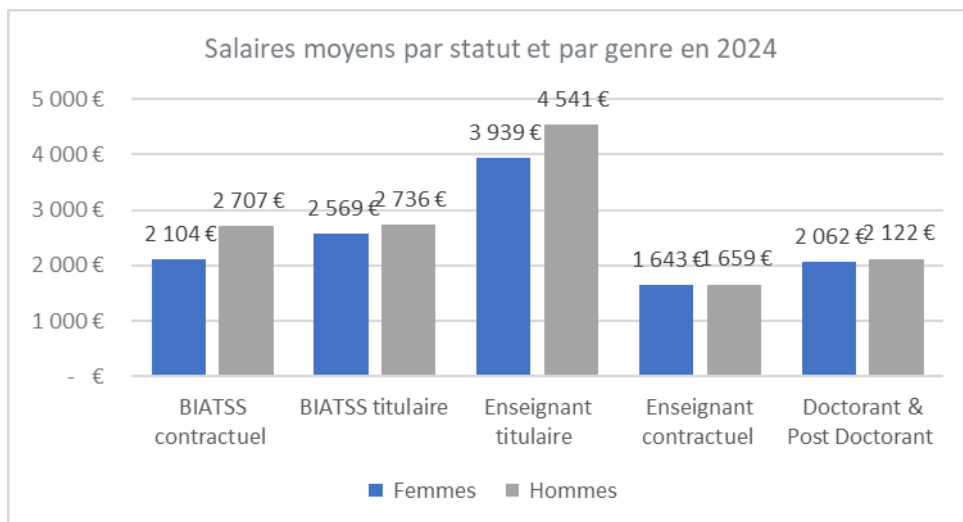
Les salaires ont légèrement progressé pour tous les types de personnel.

Les salaires moyens de doctorants et post-doctorants se stabilisent après la forte augmentation connue en 2023 liée à la généralisation de l'utilisation de la grille de rémunération des personnels contractuels de recherche et revalorisation réglementaire des contrats doctoraux.

La catégorie des enseignants contractuels englobe notamment les ATER. Le recours à plus d'ATER à mi-temps à la rentrée 2024/25 (10 contre 5 en 2023/24) explique la baisse des salaires moyens. Cette diminution n'est donc pas représentative et découle de la méthode historique de comptabilisation de cette population.



Statut et genre 2024	Femmes	Hommes	Ecart	Ecart %
BIATSS contractuel	2 104 €	2 707 €	603 €	22%
BIATSS titulaire	2 569 €	2 736 €	167 €	6%
Enseignant titulaire	3 939 €	4 541 €	603 €	13%
Enseignant contractuel	1 643 €	1 659 €	16 €	1%
Doctorant & Post Doctorant	2 062 €	2 122 €	60 €	3%

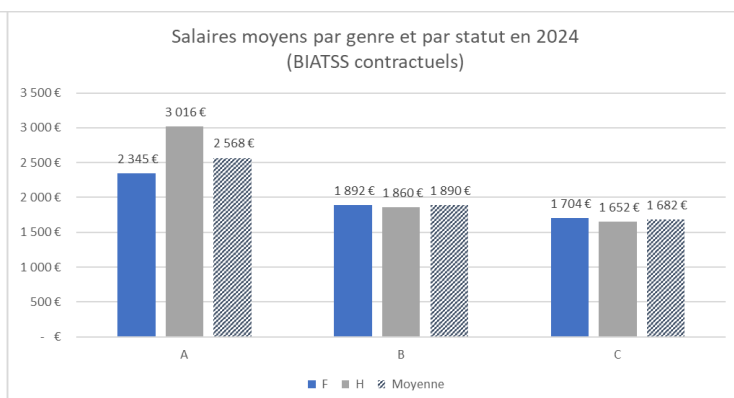
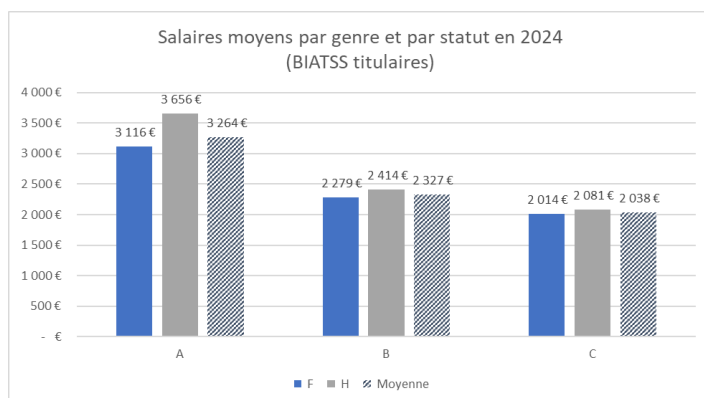
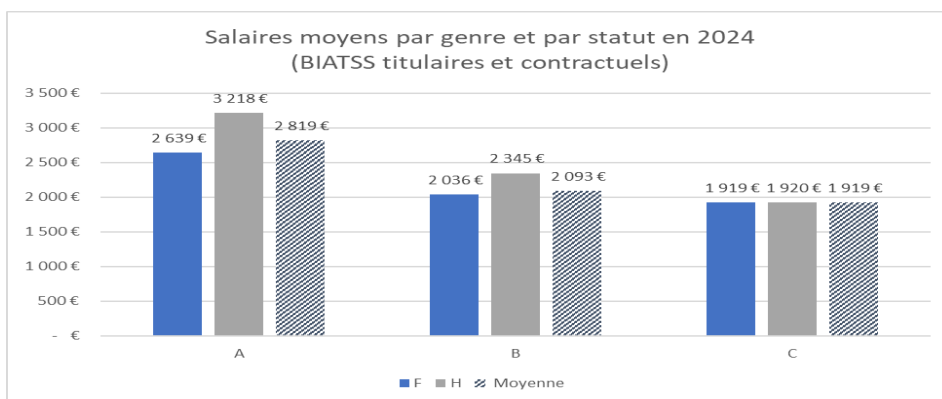


En 2024, les rémunérations des hommes restent supérieures à celles des femmes, que ce soit chez les personnels administratifs ou enseignants. Chez les BIATSS titulaires, cette différence tient toujours à la surreprésentation des hommes parmi les agents de catégorie A et A+, également les plus âgés.

L'écart reste très élevé chez les personnels enseignants titulaires, du fait de la très forte proportion d'hommes au sein du corps des **professeurs d'université**. Mais cet écart reste stable et devrait se réduire (départs à la retraite, féminisation du corps).

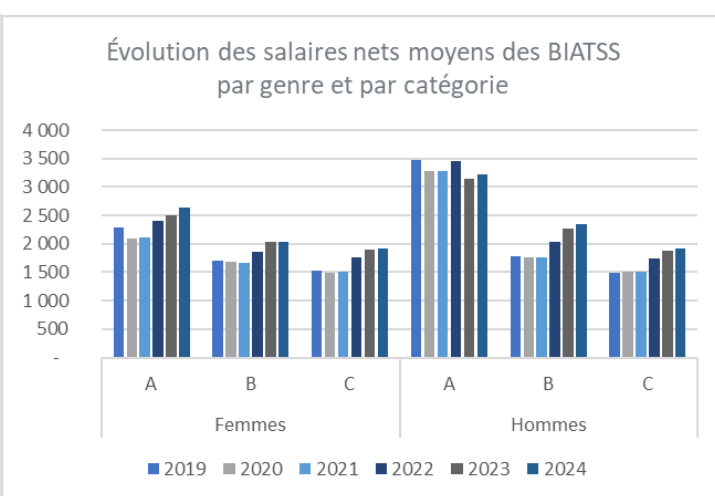
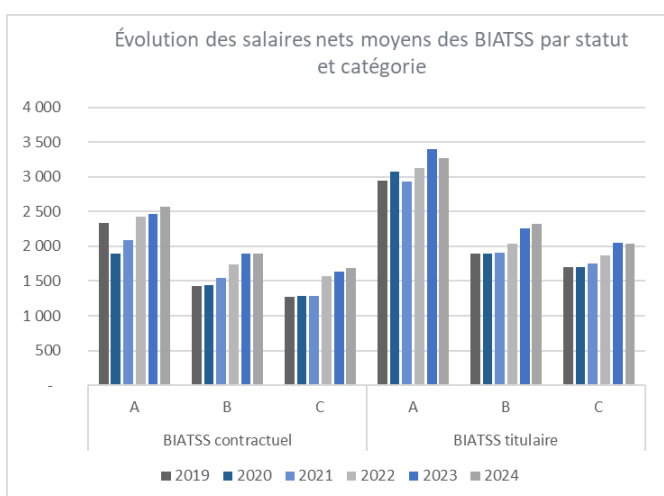
L'augmentation de l'écart qui existe entre les **agents contractuels** femmes et hommes est à analyser avec prudence, car il est dû à quelques salaires relativement élevés et la typologie des fonctions occupées est beaucoup moins homogène.

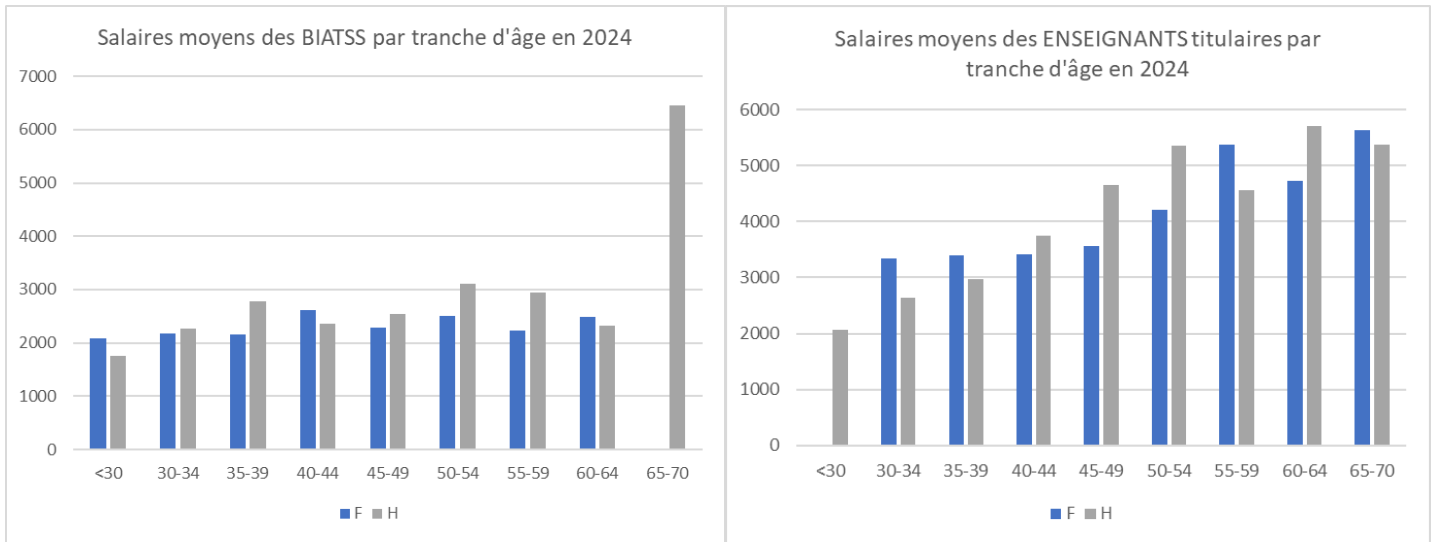
7.2 Les salaires nets moyens des personnels administratifs et techniques par statut, catégorie, âge et genre



Malgré la hausse importante des salaires nets des personnels contractuels administratifs, amorcée dès 2022, ils restent en moyenne inférieurs à ceux de leurs homologues titulaires, dont les salaires ont plus fortement augmenté en 2023, grâce à la revalorisation du régime indemnitaire de cette catégorie (mesures de rattrapage ministériel décliné localement au sein de l'établissement).

Ces écarts de salaires moyens en 2024 restent stables comparativement à l'année 2023.





On constate des différences assez nettes entre les générations de fonctionnaires. Au-delà de 50 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 sont globalement rémunérés de manière similaire quel que soit leur genre, sauf parmi les agents les plus jeunes, car les cadres féminins y sont surreprésentés.

On voit très nettement se dessiner différentes populations sur ce graphique, les femmes les plus âgées occupent plutôt des postes à moindre responsabilités, elles sont donc moins bien rémunérées que les hommes de leur âge, mais également par les femmes plus jeunes qui occupent des postes à plus fortes responsabilités.

En ce qui concerne les enseignants, ce graphique présente une situation globalement équilibrée, mais masque en réalité des effets de volume, identiques à ceux observés pour les personnels administratifs : les écarts sont relativement faibles entre enseignants du même âge, mais les hommes sont surreprésentés parmi les tranches d'âges les plus élevées.

08

Les mouvements et promotions et l'ancienneté

8.1 Les mouvements

Statut / Grade	Recrutements / arrivées		Départs		
	Postes vacants	Nouveaux postes	Mutation - détachement - démission	Retraite	Fin de contrat
Professeurs des universités		2			
Maitres de conférences	2				
Professeurs agrégés		1		1	
Professeurs certifiés		1		1	
PAST					
ATER		6,5			3
Chercheurs, ITA (CNRS/FNSP)		1			5
Chercheurs contractuels (Post doc,)		2			2
Contrats doctoraux					4
Ingénieur de Recherche (Cat.A)			1		
Ingénieur d'Études (Cat.A)	1				
Attaché		1			
Assistant ingénieur		1			
SAENES (cat. B)					
Techniciens ITRF (cat. B)			1		
ADT (cat. C)	2				
Agents non titulaires (BIATSS Cat. A)		9			8
Agents non titulaires (BIATSS Cat. B)		6			6
Agents non titulaires (BIATSS Cat. C)					
Apprenti (BIATSS Cat. C)		3			
TOTAUX		29,5 ETP		28,5 ETP	

Les mouvements de personnel sont stables sur le moyen terme, les années 2023 et 2024 étant semblables.

Cela témoigne de l'activité de notre établissement, mais recouvre des réalités extrêmement variées : l'année 2024 marque la fin d'un cycle de 3 ans concernant les contrats doctoraux (-4) dont un certain nombre avait été prorogé suite à la crise sanitaire (-8 en 2023). Aucun nouveau contrat porté par Sciences Po Bordeaux n'a été conclu en 2024. Les mouvements liés aux changements de statut ou au remplacement des personnels administratifs sont en revanche plus importants qu'en 2022 !

8.2 Les recrutements selon le statut et le genre

En 2024, les femmes représentaient un peu moins des deux-tiers des embauches, tous statuts confondus. Il s'agit d'un niveau conforme à celui des années précédentes, compris entre 60 et 75%.

Statut / Grade	2024	
	Femmes	Hommes
Maitres de conférences	1	1
ATER	3	3
Chercheurs, ITA (CNRS/FNSP)	3	2
Chercheurs contractuels (Post doc,)	2	3
Ingénieur de Recherche (Cat.A)		1
Ingénieur d'Études (Cat.A)		1
SAENES (cat. B)		
Techniciens ITRF (cat. B)	1	
Agents non titulaires (BIATSS Cat. A)	7	2
Agents non titulaires (BIATSS Cat. B)	4	2
Agents non titulaires (BIATSS Cat. C)		
Apprenti (BIATSS Cat. C)	2	1
	23	16

Il s'agit d'une part minime des différents process de recrutement mis en œuvre dans l'année.

8.3 Les promotions

Statut	Tableau d'avancement / Liste d'aptitude		Concours		Examen professionnel	
	F	H	F	H	F	H
2024						
Professeur des universités de classe exceptionnelle	0	2	1	1		
Maitres de conférences hors classe	0	0	0	0		
Professeur agrégé hors classe	1	0	0	0		
Attaché principal	0	0	0	0	0	0
Ingénieur d'études				1		
Assistant ingénieur	1	0	1	0		
Technicien de classe normale	0	0	0	0		
Adjoint technique principal 1 ^è classe	1	0	0	0		
Adjoint technique principal 2 ^è classe			2			
Total	2	2	4	2	0	0

Les promotions étaient relativement nombreuses en 2024 (le chiffre varie d'une année sur l'autre entre 10 et presque 20) et ont concerné autant les personnels administratifs que les personnels enseignants et ont été obtenues par la réussite des agents aux concours ouverts par l'établissement ou aux tableaux d'avancement/liste d'aptitude.

8.4 L'ancienneté des agents

8.4.1 Répartition des effectifs selon leur ancienneté

Ancienneté	Femmes		Hommes		TOTAL	%
	Nombre	%	Nombre	%		
0-4 années	64	70%	27	30%	91	63%
5-9 années	28	65%	15	35%	43	30%
10-14 années	13	42%	18	58%	31	21%
15-19 années	3	38%	5	63%	8	6%
20-24 années	3	33%	6	67%	9	6%
25-29 années	2	40%	3	60%	5	3%
30-35 années	0	0%	1	100%	1	1%
+35 années	0	0%	2	100%	2	1%

63% des agents ont une ancienneté de moins de cinq années, ce qui témoigne à la fois du développement des effectifs ces dernières années, mais également du renouvellement de ceux-ci. Ce pourcentage étant en hausse par rapport à l'année 2023.

Il est également intéressant de constater que les femmes sont très largement majoritaires parmi les personnels ayant le moins d'ancienneté, mais pour les agents dont l'ancienneté est supérieure à 10 ans, les hommes deviennent très nettement majoritaires ! Cela tient principalement au vivier de nos candidats qui sont très majoritairement des candidates.

8.4.2 Ancienneté moyenne par corps et type de contrats

Catégorie d'agents	Hommes	Femmes
Professeur des universités	19 ans 6 mois	20 ans
Maitres de conférences	8 ans 4 mois	12 ans 6 mois
Enseignants statut second degré	14 ans 6 mois	6 ans 3 mois
Agents administratifs titulaires cat. A	14 ans	8 ans
Agents administratifs titulaires cat. B	14 ans	8 ans
Agents administratifs titulaires cat. C	16 ans 9 mois	11 ans 4 mois
Agents administratifs contractuels cat. A	5 ans 6 mois	4 ans 4 mois
Agents administratifs contractuels cat. B	4 ans	4 ans
Agents administratifs contractuels cat. C	4 ans	4 ans

L'ancienneté des enseignants est très différenciée entre genres en ce qui concerne les MCF et les ESAS.

L'ancienneté des agents titulaires est nettement plus élevée pour les hommes et globalement plus importante que celle des agents non titulaires, chez qui l'ancienneté est plus homogène entre femmes et hommes.

Chapitre 3

Vie de l'Institut

09 | La formation des personnels

10 | Les absences

11 | Hygiène, sécurité et médecine de prévention

12 | Action sociale et relations sociales

09

La formation des personnels

Effectif et nombre de jours de formation (année civile 2024)

Nombre de personnes ayant suivi une formation		2019	2022	2023		2024	
				F	H	F	H
Cat. A		26	33	31	17	30	19
Cat. B		22	22	22	5	15	5
Cat. C		6	8	7	3	10	8
Total		54	63	85		87	

Nombre de jours de formation		2019	2022	2023		2024	
				F	H	F	H
Cat. A		91	161,5	121	54	123	68
Cat. B		99,5	148,5	60,5	16	66	16
Cat. C		13,5	25	25	13	31	14
Total		204	335	289,5		318	

Le volume global des formations suivies par le personnel de Sciences Po Bordeaux progresse plus en nombre de jours (+10%), qu'en volume de personnels formés.

Type de formations (année civile 2024)

Types de formation suivies	2019	2020	2022	2023			2024		
	Heures			F	H	Total	F	H	Total
Renforcer les expertises métiers	833	837	1263	927,5	203	1131	321	78,5	399,5
Sécurité & prévention des risques, DDRS	381,5	280	507	301	231	532	570	505,5	1076
Développement des compétences managériales ou stratégiques	0	0	315	119	77	196	70	42	112
Concours & nouvelles compétences	204,5	1131	294	98	63	161	580,5	61	641,5
Total	1419	2248	2379	2019,5			2228,5		

Après deux années consécutives, où les formations 'métier' représentaient la grande majorité des formations suivies, en 2024, ce sont les formations Hygiène & Sécurité qui prennent la première place passant de 26% à 48%.

Il s'agit également de la traduction de l'engagement de l'établissement à améliorer continuellement les conditions de travail et la professionnalisation de la fonction prévention incarnée par notre ingénieure prévention.

10

Les absences

10.1 Les absences et les congés par type

Les absences et les congés

Type d'absence	2018		2019		2020		2022		2023				2024			
	Nombre de personnes	Nombre de jours	Nombre de personnes	Nombre de jours	Nombre de personnes	Nombre de jours	Nombre de personnes	Nombre de jours	Nombre de personnes	Évolution 2023/2022	Nombre de jours	Évolution 2023/2022	Nombre de personnes	Évolution 2024/2023	Nombre de jours	Évolution 2024/2023
Accident de service	0	0	1	0	3	29	3	26	0	-3	0	-26	1	+1	=	=
Maladie ordinaire	39	616,5	36	690,5	31	839	40	404	41	+1	696	+292	36	-5	766	+70
Congé longue maladie	1	239	1	258	0	0	0	0	1	+1	122	+122	1	=	289	+167
Congé maternité	3	80,5	5	492	2	67	3	288	5	+2	347	+59	3	-2	261	-86
Congé paternité	2	22	2	22	1	14	1	30	1	=	17	-13	1	=	11	-6

En 2024, on constate une hausse du nombre de jours d'arrêt de travail pour maladie ordinaire et pour longue maladie. Cette augmentation s'explique par des opérations médicales pour 4 agents. Cependant, le niveau d'absentéisme diminue en valeur absolue dans un contexte de hausse significative des effectifs.

10.2 Les absences pour maladie par catégorie d'emploi

Les absences pour maladie par catégorie d'emploi

Intitulé	Nombre de personnes arrêtées au moins une fois		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Type d'absentéisme			
Accident de service / trajet	-	-	1 (+1)
Maladie ordinaire	18 (+1)	9 (-5)	9 (-1)
Nombre total de jours d'arrêt	329 (+209)	296 (-33)	141 (+4)
Nombre moyen de jours d'arrêt / personne en maladie au moins une fois	11,75 (+5,25)	14,10 (+0,23)	5,40 (-2,6)

10.3 Les comptes épargne temps (CET)

	A	Evolution	B	Evolution	C	Evolution
Nombre de CET ouverts	24	+7	14	+4	5	+4
Nombre de jours épargnés	458	+131	323	+110	52	+37
Nombre de jours moyens épargnés / CET	19	-	23	+2	10	-5
Nombre de jours moyens épargnés 2024	5		8		7	
Nombre de jours épargnés payés	48	+21	5	-6	10	+1

Les comptes épargne-temps sont très majoritairement ouverts par des agents de catégorie A (qui sont désormais les plus nombreux au sein des effectifs). La hausse du nombre de jours épargnés reste importante. Ce qui confirme l'analyse de l'année précédente et la nécessité de la mise en place de la refonte de l'organisation concrète du temps de travail menée en 2023-2024.

A noter également que le nombre de jours épargnés payés augmente considérablement.

11

Hygiène, sécurité et médecine de prévention

11.1 L'hygiène & la sécurité

Depuis la fin de l'année 2020, la conseillère de prévention de l'établissement est chargée de mettre en œuvre la politique de prévention :

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 a Formation Spécialisée en Sécurité, Santé et Conditions de Travail (F3SCT) 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.

la F3SCT n'est composée que de représentants des personnels et peut accueillir pour consultation des experts et des représentants des usagers.

la F3SCT 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 5 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.

- Depuis le mois d'octobre 2024, ce n'est plus le service de médecine de prévention du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde qui est en charge des personnels de Sciences Po Bordeaux, mais l'AH1 33, association interentreprises agréée par l'Etat.
- Les personnels CNRS font l'objet d'un suivi dans le cadre du service de médecine professionnelle du CNRS.
- Les personnels FNSP sont également suivis par l'AH1 33.

Suite à la dénonciation de la convention avec le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde, les premiers rendez-vous n'ont pu être honorés.

Le retard accumulé (visites périodiques, nouveaux entrants) a été comblé sur l'année 2023.

Suite à l'adhésion à l'AH1 33, les premières visites ont eu lieu en décembre 2024, au nombre de 8, dont une à la demande d'un agent. 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). En 2025, nous sommes à jour dans les visites médicales obligatoires.

12

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°2023-812 du 21 août 2023 modifie la prise en charge partielle des frais de transport en commun à hauteur de **75%** au lieu de 50 % des frais engagés (plafonnés à 99€), à compter du 01/09/2023. 72 personnes ont bénéficié de cette participation en 2024 (53 en 2023) pour un coût de 20 932 € (11 533€ en 2023), soit une **augmentation de +80% sur une année**.

Le forfait mobilité durable a lui été versé à 52 agents (49 en 2023) pour un montant de 14 200€ (11 450€ en 2023) soit une **progression de +24% sur une année**.

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 1768 € euros pour l'année 2024.

En 2022, le Conseil d'administration de Sciences Po Bordeaux a également adopté le principe d'une participation financière de l'établissement aux repas servis par le CNRS à ses agents des laboratoires, y compris les enseignants qui y sont rattachés. La formule rencontre un certain succès, puisque le montant de l'aide prise en charge par l'établissement, des agents qui déjeunent au restaurant du CNRS représente 934€, ce qui représente un nombre conséquent de repas, d'autant plus que la population concernée est moins large (seuls labos, enseignants compris).

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. Sciences Po Bordeaux a participé à hauteur de 15 547 € au fonctionnement du SUAS (+2 438€).

- Prise en charge d'agents de Sciences Po Bordeaux par l'assistante sociale du SUAS de l'université.
- Activités socio-culturelles de UBX proposées : ateliers et sorties enfants, 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 la participation de l'IEP 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 2024.

La réunion des différentes instances de l'IEP en 2024

Intitulé	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Conseil d'Administration	6	6	5	5	5	5	8	5
CA restreint	2	7	6	7	7	5	5	8
Conseil Scientifique	7	6	6	6	6	6	6	7
Conseil des Études	1	2	1	1	1	3	3	3
Comité Technique / Comité Social d'Administration	4	5	4	5	4	4	4	5
CPE	5	5	7	0	0	0	0	0
F3SCT	2	3	3	4	3	3	3	4
Assemblée Générale	1	1	0	1	1	1	0	0
Commission Documentation	1	1	1	1	0	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