

Rapport social unique

2023

Rapport social unique 2023



Contacts

Olivier BERTRAND-LE NAOUR
Directeur des ressources humaines
o.bertrand@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	25
5.3.1 <i>Les dépenses de personnel sur ressources propres par élément de rémunération</i>	25
5.3.2 <i>Les dépenses de personnel sur ressources propres par action LOLF</i>	26
5.4 LA MASSE SALARIALE VERSEE PAR LA FNSP, LE CNRS ET L'ÉNA	28
6. Les primes et indemnités dans la rémunération globale sur budget État	29
7. Les salaires nets moyens des personnels permanents	30
7.1 LES SALAIRES NETS MOYENS PAR TYPE DE PERSONNEL ET PAR GENRE (EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN)	30
7.2 LES SALAIRES NETS MOYENS DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES PAR STATUT, CATEGORIE, AGE ET GENRE	32
8. Les mouvements et promotions et l'ancienneté	34
8.1 LES MOUVEMENTS	34
8.2 LES RECRUTEMENTS SELON LE STATUT ET LE GENRE	35
8.3 LES PROMOTIONS	35
8.4 L'ANCIENNETE DES AGENTS	36
8.4.1 <i>Répartition des effectifs selon leur ancienneté</i>	36
8.4.2 <i>Ancienneté moyenne par corps et type de contrats</i>	36
9. La formation des personnels	38
10. Les absences	39
10.1 LES ABSENCES ET LES CONGES PAR TYPE	39
10.2 LES ABSENCES POUR MALADIE PAR CATEGORIE D'EMPLOI	39
10.3 LES COMPTES EPARGNE TEMPS (CET)	39
11. Hygiène, sécurité et médecine de prévention	40
11.1 L'HYGIENE & LA SECURITE	40
11.2 LA MEDECINE DE PREVENTION	40
12. Action sociale et relations sociales	41

Le mot du directeur



Le rapport social unique (RSU) est le fruit de la fusion des instances de dialogue social. Il a vocation à regrouper, pour chaque comité social d'administration (CSA), les données qui figuraient jusqu'alors dans le bilan social, le rapport de situation comparée relatif à l'égalité femmes-hommes et les rapports portant sur la santé et la sécurité au travail.

Le rapport social unique 2023 constitue un document de transition, une nouvelle organisation interne a été mise en place et le développement d'une base de données sociales qui permettra d'alimenter les éditions prochaines est à l'étude.

La production de ce document 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 social d'administration, 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 3 juillet prochain pour cette édition. À ce titre, le rapport social unique 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 sur lequel devront s'appuyer nos lignes directrices de gestion, en relation étroite 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 la CCT et de l'université de Bordeaux.

Bordeaux, le 1^{er} juin 2023

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 2023

Effectifs des personnels permanents	2011	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	N/N-1
Enseignants titulaires	37	43	45	44	45	45	47	49	2
Enseignants contractuels (PAST, ATER, CDD, CDI)	17	15	17	19	20	18	17	18	1
Chercheurs contractuels, doctorants contractuels	nd	10	5	5	8	16	14	8	-6
Personnels administratifs titulaires	42	47	51	50	50	51	46	47	1
Personnels administratifs contractuels	17	31	35	43	51	51	51	59	8
Personnels mis à disposition (hébergés)	49	43	38	34	29	29	31	34	3
Total	162	189	191	195	203	210	206	215	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 2023). La tendance est souvent plus significative, d'où le choix d'une présentation le plus souvent sur une période de référence de 7 ans (2017-2023).

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.

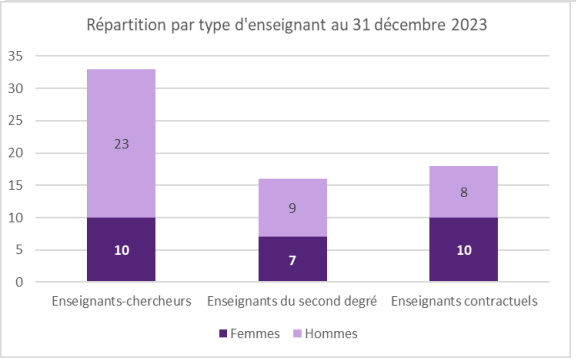
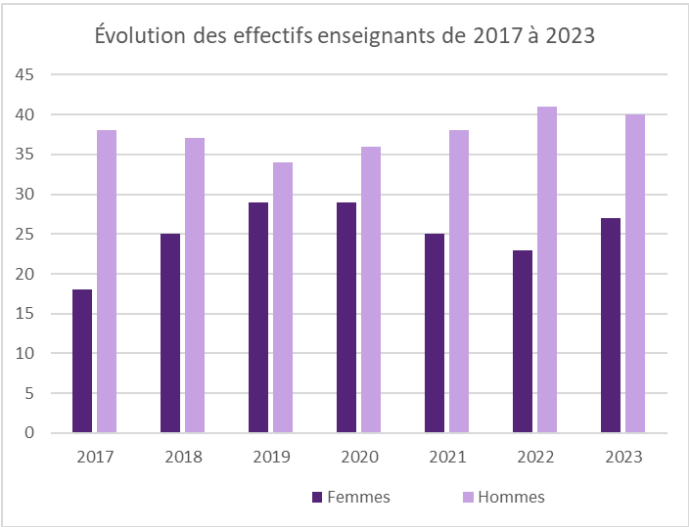
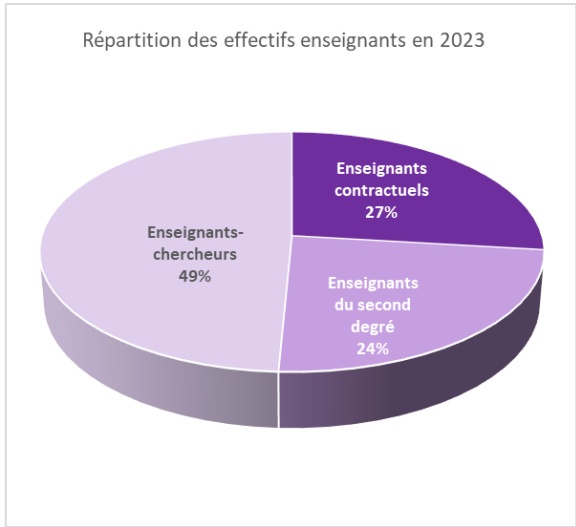
1.1 Les personnels enseignants

1.1.1 Les effectifs physiques des personnels enseignants

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

En 2023, le nombre global d'enseignants continue sa progression régulière. Fait nouveau, ce sont les recrutements d'enseignants **titulaires** qui portent cette dynamique et non plus seulement les recrutements d'enseignants contractuels.

Année	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
Genre	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants-chercheurs	8	21	9	21	9	20	9	21	9	21	9	22	10	23
Professeurs des universités	2	15	2	14	2	14	2	13	2	12	2	11	2	11
Maîtres de conférences	6	6	7	7	7	6	7	8	7	9	7	11	8	12
Enseignants du second degré	7	7	7	8	6	9	7	8	7	8	7	9	7	9
Professeurs agrégés	6	6	6	7	5	8	6	7	5	7	5	8	5	8
Professeurs certifiés	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1
Total des enseignants titulaires	43		45		44		45		45		47		49	
Enseignants contractuels	3	10	9	8	14	5	13	7	9	9	7	10	10	8
Enseignants associés	1	5	1	5	2	4	3	3	3	2	2	5	2	3
ATER mi-temps	2	3	6	2	8	0	7	3	3	3	3	1	3	2
ATER temps plein	0	2	1	0	3	0	2	0	2	3	1	3	3	2
Autres enseignants contractuels	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
Total des enseignants contractuels	13		17		19		20		18		17		18	
Total effectifs enseignants	18	38	25	37	29	34	29	36	25	38	23	41	27	40
	56		62		63		65		63		64		67	



La majorité des enseignants-chercheurs sont des hommes (60%). La part des femmes augmente à nouveau après avoir régressé plusieurs années consécutives. Elle est un peu plus importante parmi les enseignants du second degré (44%), elles sont même majoritaires parmi les enseignants contractuels (56%), 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	Nbre d'enseignants	Potentiel	Var N/N-1	% du global
	2016	(heures TD) 2016	2017	(heures TD) 2017	2018	(heures TD) 2018	2019	(heures TD) 2019	2020	(heures TD) 2020	2021	(heures TD) 2021	2022	(heures TD) 2022	2023	(heures TD) 2023		
PU (192 HETD)	16*	2 880	17*	3 072	17**	2 880	16	3 072	15	2 880	14	2 688	13	2 496	13	2 496	0%	9%
MCF (192 HETD)	12	2 112	12	2 304	14	2 688	13	2 496	15	2 880	16	3 072	18	3 456	20	3 840	11%	13%
PRAG (384 HETD)	10	3 840	12	4 608	13	4 992	13	4 992	13	4 992	12	4 493	14	5 261	13	4 877	-7%	17%
PRCE (384 HETD)	3	1 152	2	768	2	768	2	768	2	768	3	1 152	3	1 152	3	1 152	0%	4%
PAST, ATER, Lecteur, enseignants contractuels	16	1 956	15	2 136	17	2 304	19	2 784	19	2 784	18	2 880	17	2 688	18	3 456	29%	12%
POTENTIEL THÉORIQUE		11 940		12 888		13 632		14 112		14 304		14 285		15 053		15 821	5%	55%
Décharges d'enseignement	24	1 368		772		808		593		486		446		491		273	-44%	1%
Ratio décharges / potentiel		11%		6%		6%		4%		3%		3%		3%		2%		
POTENTIEL RÉEL		10 572		12 116		12 824		13 519		13 818		13 839		14 562		15 548	5%	54%
HEURES COMPLÉMENTAIRES	43	5 859	18	4 043	31	2 528		2 194		1 898		1 940				3 297	73%	12%
Heures payées pour le compte de l'UB (balance)																-562		
Vacations d'enseignement (HETD)/EP	329	15 516	487	13 506	232	10 092		8 437		10 224		8 270		9 217		9 023	-2%	32%
Vacations d'enseignement (HETD)/UB		1 073	59	2 963	57	2 445		2 146		2 050		1 641		1 482		1 323	-11%	5%
Total heures hors services statutaires		22 448		20 512		15 065		12 777		14 172		11 851		12 609		13 081		48%
TOTAL HEURES D'ENSEIGNEMENT		33 020		32 628		27 889		26 296		27 990		25 690		27 171		28 629		

Ce tableau est construit de la manière suivante, le service statutaire des enseignants permanents est défini de manière théorique (15 821 Hetd en 2023, en progression de 5%). A ce volume théorique sont retranchés les décharges d'activité **réelles** (273 Hetd en 2023).

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 (3 297 Hetd, +73%) et surtout les heures de vacations confiées aux vacataires enseignants (9023 Hetd, en très légère diminution), dont des vacataires de l'université de Bordeaux (1 323 Hetd).

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

Malgré cette forte variabilité, le **volume global** des heures d'enseignement est stable ces dernières années, avec une progression assez forte sur une année (+5,3%).

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	35	560	19%	2	7
Maîtres de conférences	161	601	24%	4	4
Enseignants de statut second degré	428	1272	54%	5	7
PAST	43	72	4%	1	2

Y compris heures payées par Sciences Po Bordeaux mais réalisées à l'université de Bordeaux (balance).

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'Innovation 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

			2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
Corps	Cat.		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
AENES	Attaché	A	2	0	2	0	2	0	2	0	4	0	3	0	3	0
	Secrétaire	B	3	0	4	0	3	0	2	0	1	0	0	0	1	0
	Adjoint administratif	C	4	0	3	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	2
TOTAL AENES			9	0	9	0	7	0	5	0	6	0	4	0	5	2
BIB	Conservateur du P&B	A	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
	BIBAS	B	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0
TOTAL BIBLIOTHÈQUES			2	0	2	0	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
ITRF	Ingénieur de recherche	A	0	2	0	3	0	4	0	4	1	4	1	3	1	3
	Ingénieur d'études	A	5	3	7	2	7	2	7	2	2	2	4	1	5	1
	Assistant ingénieur	A	0	0	0	0	1	0	2	0	2	0	1	0	2	1
	Technicien	B	9	6	8	8	5	8	9	7	8	9	7	9	8	7
	Adjoint technique	C	7	4	8	4	7	6	5	6	7	6	7	6	5	4
TOTAL ITRF			21	15	23	17	20	20	23	19	20	21	20	19	21	16
Total effectifs BIATSS titulaires			32	15	34	17	30	20	31	19	29	21	27	19	29	18
			47		51		50		50		50		46		47	

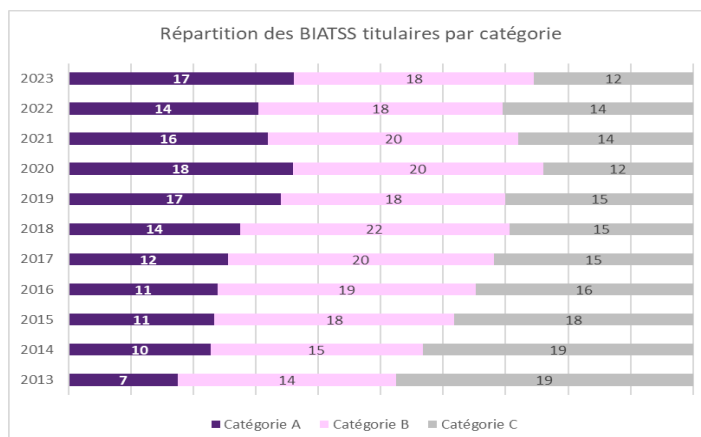
Les effectifs des personnels administratifs titulaires sont stables.

L'ensemble des postes ne sont pas occupés 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

		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
Cat.		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A		7	5	9	5	11	6	12	6	10	6	10	4	12	5
B		14	6	14	8	10	8	13	7	11	9	9	9	11	7
C		11	4	11	4	9	6	6	6	8	6	8	6	7	5
Total		32	15	34	17	30	20	31	19	29	21	27	19	30	17
%		68%	32%	67%	33%	60%	40%	62%	38%	58%	42%	59%	41%	64%	36%



Les femmes représentent une majorité des effectifs administratifs (quasi les 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 à 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	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
		Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
A	F	7,00	6,60	9,00	8,60	11,00	10,90	12,00	11,50	10,00	9,90	10,00	9,80	12,00	11,80
	H	5,00	5,00	5,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	4,00	4,00	5,00	5,00
B	F	14,00	13,60	14,00	13,40	10,00	9,60	13,00	12,70	11,00	10,80	9,00	9,00	11,00	10,80
	H	6,00	5,90	8,00	7,90	8,00	7,90	7,00	6,90	9,00	8,90	9,00	8,90	7,00	6,90
C	F	11,00	9,90	11,00	9,90	9,00	8,10	6,00	5,40	8,00	7,30	8,00	7,30	7,00	6,30
	H	4,00	4,00	4,00	3,90	6,00	5,90	6,00	5,90	6,00	5,90	6,00	5,90	5,00	4,90
Total		47,00	45,00	51,00	48,70	50,00	48,40	50,00	48,40	50,00	48,80	46,00	44,90	47,00	45,70

On peut constater une stabilité globale des effectifs administratifs depuis quelques années. Comme en 2022, les chiffres globaux pour 2023 sont à prendre avec précaution compte tenu de la vacance de plusieurs postes.

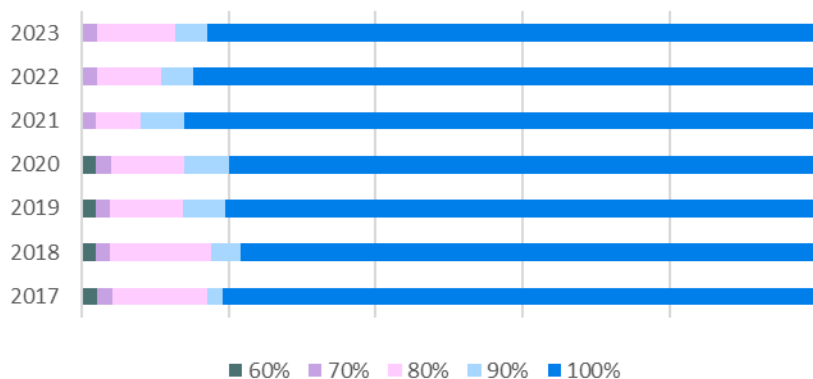
1.2.1.2.2 La répartition des effectifs des agents administratifs titulaires par quotité de travail, catégorie et genre

Cat.	Temps de travail	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	60%	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	80%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
	90%	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Total A		1	0	1	0	2	0	2	0	1	0	1	0	1	0
B	80%	2	0	3	0	2	0	2	0	1	0	0	0	1	0
	90%	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
Total B		2	1	3	1	2	1	2	1	1	1	0	1	1	1
C	70%	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
	80%	4	0	4	0	3	0	3	0	2	0	2	0	2	0
	90%	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
Total C		5	0	5	1	4	1	4	1	3	1	3	1	3	1
Total général		8	1	9	2	8	2	8	2	5	2	4	2	5	2

De manière constante, le travail à temps partiel choisi, c'est à dire « de droit » ou « sur autorisation » est *encore* majoritairement choisi par les agents féminins. Mais on constate une diminution globale de ce choix chez les agents titulaires puisque leur nombre a plutôt diminué. 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.

Répartition des temps de travail des BIATSS titulaires de 2017 à 2023



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

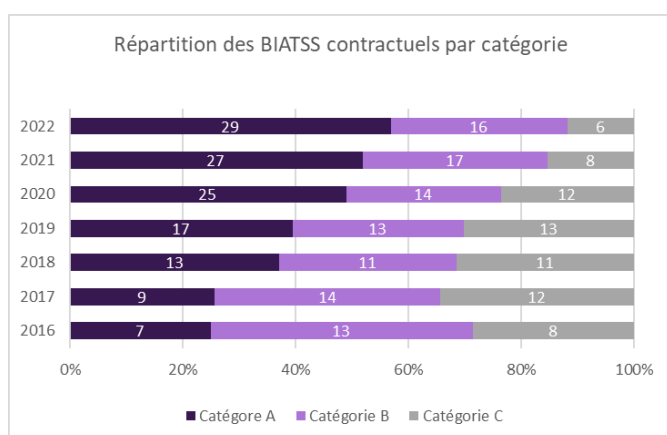
Le recours au télétravail est désormais bien ancré et étendu à deux journées maxima par semaine, toujours sur demande de l'agent.

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.	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	4	5	7	6	13	4	20	5	21	6	21	8	23	9
B	9	5	7	4	9	4	9	5	15	2	14	2	15	2
C	6	6	7	4	7	6	7	5	4	4	3	3	4	3
Apprentis	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1
Tot	19	16	21	14	29	14	36	15	41	12	38	13	44	15
%	54%	46%	60%	40%	67%	33%	71%	29%	77%	23%	75%	25%	75%	25%
Tot	35		35		43		51		53		51		59	



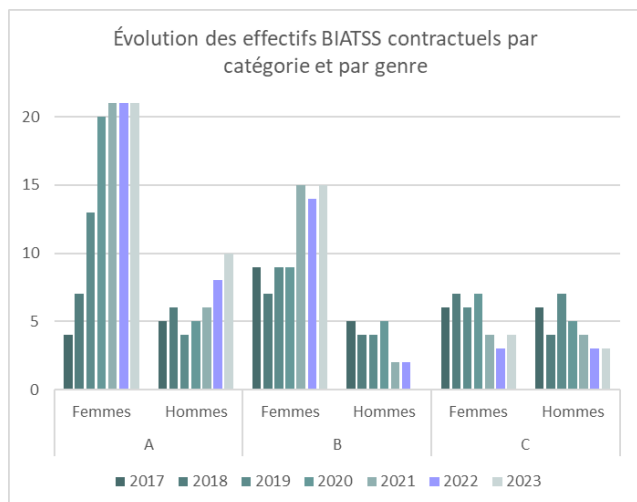
Les recrutements sont en hausse constante depuis 2016 ; Après s'être stabilisée, cette croissance des effectifs s'est fortement accrue à partir de 2019 et 2023 se distingue comme étant une nouvelle étape de cette évolution. Les agents contractuels sont désormais nettement plus nombreux que les agents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

Cette hausse est surtout portée par des recrutements en catégories A qui représentent 57% du total.

Leur nombre continue de croître alors que le nombre d'agents contractuels de catégorie C diminue et que celui des agents de catégorie B est stable.

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).

Il est à noter que le nombre d'apprentis connaît une progression inédite qui devrait se confirmer les prochaines années.



Les femmes sont toujours très majoritaires parmi les personnels contractuels (75%), 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	2023	
	Femmes	Hommes
Effectifs - contractuels permanents (sous plafond)		
A	19	9
Dont CDI	11	6
B	13	0
Dont CDI	4	0
C	4	3
Dont CDI	3	2
Apprentis	2	1
Total contractuels sur emplois	38	13
Effectifs - contractuels permanents (hors plafond)		
A	4	2
B	2	0
C	0	0
Total contractuels sur emplois non	6	2
Total contractuels non enseignants	44	15
	59	

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

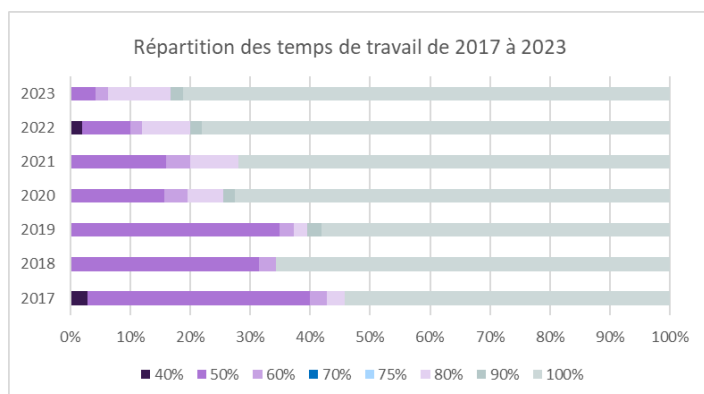
Portée par la charte de gestion des agents contractuels adoptée en 2022, l'application de notre politique de *cdisation* n'en est qu'à ses débuts et ce nombre va continuer à augmenter dans les années qui viennent.

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	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
A	F	5,00	4,60	7,00	5,50	13,00	11,30	20,00	18,80	21,00	19,05	21,00	19,35	24,00	23,20
	H	5,00	3,40	6,00	5,00	4,00	3,10	5,00	4,40	6,00	5,40	8,00	7,80	10,00	10,00
B	F	5,00	4,50	7,00	6,50	9,00	8,50	9,00	8,40	15,00	12,40	14,00	12,40	15,00	13,90
	H	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,90	5,00	4,90	2,00	2,00	2,00	2,00	-	-
C	F	9,00	7,00	7,00	4,50	7,00	4,50	7,00	6,00	4,00	3,50	3,00	3,00	4,00	4,00
	H	8,00	5,00	4,00	2,50	6,00	3,50	5,00	2,00	4,00	2,50	3,00	1,65	3,00	2,80
Total ETP		35,00	27,50	35,00	28,00	43,00	34,80	51,00	44,50	52,00	44,85	51,00	46,20	56,00	53,90



Observé 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	2017	2018	2019	2020		2021		2022		2023	
					Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Fondation nationale des sciences politiques [FNSP]	Directeur de recherche	2	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1
	Chargé de recherche	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Chargé de mission	3	3	2	1	1	1	0	1	0	1	0
	Bibliothécaire	2	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0
	Assistant de gestion	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Relieur	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL FNSP	8	5	4	2	2	2	1	2	1	2	1
Centre national de la recherche scientifique [CNRS]	Directeur de recherche	6	6	5	6	2	2	3	2	3	2	3
	Chargé de recherche	17	16	14	6	0	7	3	9	3	9	4
	Ingénieur de recherche	3	2	2	3	0	2	1	2	1	2	1
	Ingénieur d'études	1	2	3	1	1	1	0	2	0	4	0
	Assistant ingénieur	5	4	4	4	0	6	0	5	0	5	0
	Technicien	3	3	2	2	0	1	0	1	0	1	0
	TOTAL CNRS	35	33	30	22	3	19	7	21	7	23	8
Services du Premier ministre (ÉNA)	Assistant administratif	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Assistant technique	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL ÉNA	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL PERSONNEL ADMINISTRATIF	16	14	12	9	2	10	0	10	0	12	0
	TOTAL PERSONNEL DE RECHERCHE	28	25	22	15	3	11	8	13	8	13	9
		44	39	34	29		29		31		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.

Le nombre d'agents du **CNRS** affectés dans les laboratoires retrouvent son niveau le plus élevé depuis quelques années.

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	
Science Politique		7	3	7									3	4	24
Économie		1		3	1	4							1		10
Droit Public		2	3										2		7
Histoire du monde contemporain	2	1		1	1	1									6
Sciences de Gestion				1							2	2			5
Anglais					1	2	1		1						5
Espagnol					2		1			1					4
Sociologie démographie			2												2
Urbanisme											1				1
Philosophie					1										1
Français langue étrangère							1								1
Allemand					1										1
Italien									1						1
Éducation Physique et Sportive						1									1
TOTAL	2	11	8	12	7	8	2	1	2	1	2	3	6	4	69

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

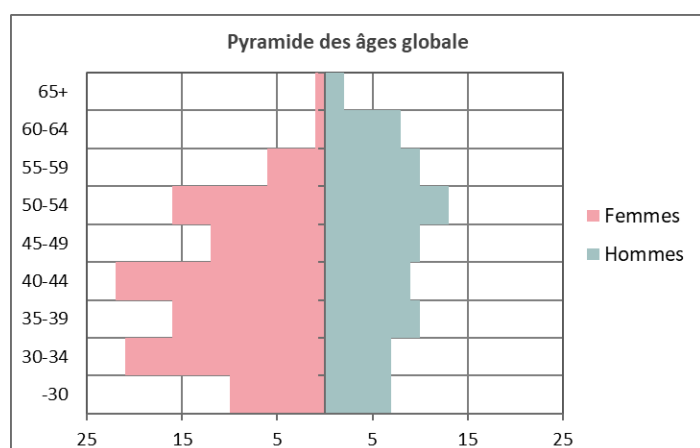
Effectifs physiques au 31 décembre 2023	SHS	Informatique	Information documentation communication	Patrimoine logistique	Gestion et pilotage	Total
BIATSS titulaires						
Catégorie A		3	5		9	17
Catégorie B		1	4	2	11	18
Catégorie C			3	4	5	12
Total titulaires		4	12	6	25	47
BIATSS contractuels (ressources propres, État)						
Catégorie A		1	7	2	24	34
Catégorie B				1	15	16
Catégorie C		1	4	4		9
Total contractuels		2	11	7	39	59
ITA / BIATSS (FNRS, CNRS, ENA)						
Catégorie A	2		6		7	15
Catégorie B			1		2	3
Catégorie C			2	1		3
Total autres agents	2		9	1	9	21
TOTAL	2	6	32	14	73	127

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 2020	Données 2019	Données 2018	Données 2017
<30	10	7	17	9%	18%	12%	12%	19%
30-34	21	7	28	15%	18%	17%	13%	11%
35-39	16	10	26	14%	12%	10%	13%	11%
40-44	22	9	31	17%	10%	11%	12%	11%
45-49	12	10	22	12%	17%	19%	21%	21%
50-54	16	13	29	16%	10%	11%	9%	6%
55-59	6	10	16	9%	5%	6%	9%	11%
60-65	1	8	9	5%	10%	12%	9%	8%
>65	1	2	3	2%	1%	3%	2%	1%
Total	105	76	181	100%	100%	100%	100%	100%



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

La moyenne d'âge est en légère augmentation par rapport à l'année dernière, et pour la deuxième année consécutive. 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.

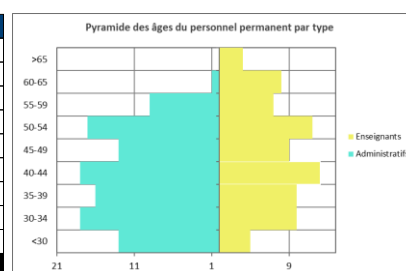
Pour schématiser, nos effectifs sont composés

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

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

Tranches	Administratifs	Enseignants	Total	Pourcentage d'administratifs
<30	13	4	17	76%
30-34	18	10	28	64%
35-39	16	10	26	62%
40-44	18	13	31	58%
45-49	13	9	22	59%
50-54	17	12	29	59%
55-59	9	7	16	56%
60-65	1	8	9	11%
>65	0	3	3	0%
Total	105	76	181	66%

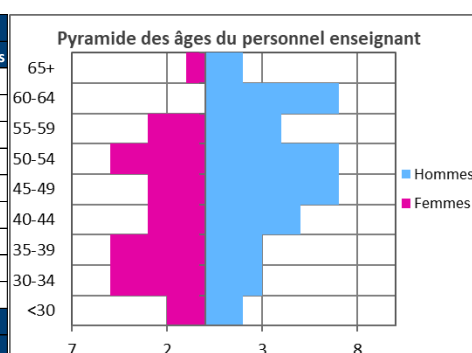
Les contractuels chercheurs ne sont pas comptabilisés.



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	2017		2018		2019		2020		2022		2023	
Tranches	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<30	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3	2	2
30-34	1	0	2	0	1	0	2	1	6	4	5	3
35-39	0	2	1	2	3	2	3	3	3	5	5	3
40-44	4	6	4	6	2	3	1	3	2	3	3	5
45-49	4	5	4	4	2	6	3	6	3	9	3	7
50-54	2	4	2	4	2	4	2	4	5	6	5	7
55-59	2	6	1	7	2	2	2	2	3	3	3	4
60-64	1	4	2	4	3	9	3	9	1	6	0	7
65+	0	1	0	2	0	3	0	1	0	2	1	2
Total	15	28	16	29	15	29	16	29	23	41	27	40
	43		45		44		45		64		67	



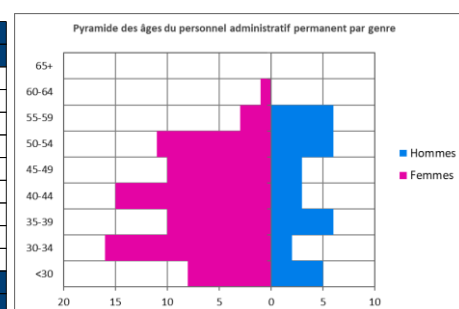
La population des enseignants est majoritairement masculine (cf. effectifs), mais la différence d'âge est assez franche entre des enseignantes représentées dans toutes les classes d'âges et des enseignants nettement plus âgés. Cela n'est pas sans effet sur les salaires moyens (cf. salaires).

Moyenne d'âge des personnels enseignants

	2017	2018	2019	2020	2022	2023	Var N/N-1
Age moyen femmes	46,33	43,76	41,48	40,15	43,30	43,19	- 0,11
Age moyen hommes	50,55	49,10	52,50	47,15	47,31	49,23	1,92
Age médian femmes	46,00	47,00	38,00	36,00	43,00	42,00	- 1,00
Age médian hommes	50,00	50,50	53,00	47,50	48,00	49,50	1,50
Age moyen général	49,11	47,88	47,42	43,98	45,90	46,79	0,89
Age médian général	49,00	47,50	51,50	41,00	46,50	48,00	1,50

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

	2017		2018		2019		2020		2022		2023	
Genre	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
-30	7	7	8	4	10	6	15	5	9	2	8	5
30-34	7	2	7	4	13	3	16	3	15	3	16	2
35-39	10	2	11	4	6	3	8	4	11	6	10	6
40-44	4	3	2	4	10	2	11	3	13	3	15	3
45-49	13	8	12	6	10	8	10	8	5	5	10	3
50-54	0	3	1	5	5	5	5	5	11	7	11	6
55-59	7	1	4	0	2	2	1	2	1	3	3	6
60-64	4	3	4	3	2	4	1	4	0	2	1	0
65+	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Total	52	30	49	30	59	34	67	34	65	31	74	31
	82		79		93		101		96		105	



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.

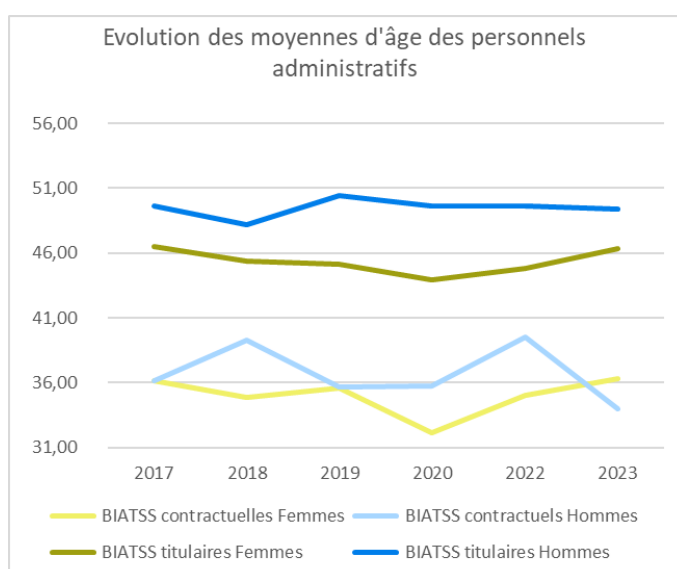
De là même manière, cela n'est pas sans effet sur les salaires moyens (cf. salaires).

Moyenne d'âge des personnels administratifs et techniques

La moyenne d'âge des agents administratifs se maintient autour de 41 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.

	2017	2018	2019	2020	2022	2023	Var N/N-2
Age moyen femmes	42,50	41,36	40,33	37,59	39,10	40,31	1,21
Age moyen hommes	42,87	44,16	44,35	43,50	45,50	43,07	- 2,43
Age médian femmes	40,00	39,00	46,00	37,00	39,00	40,00	1,00
Age médian hommes	45,00	46,00	46,00	46,50	47,50	45,00	- 2,50
Age moyen général	42,63	42,37	41,79	39,58	41,20	41,11	- 0,09
Age médian général	44,00	42,00	46,00	39,00	41,00	40,50	- 0,50

Globalement, la moyenne d'âge de 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	60	35%
PESSAC	22	13%
TALENCE	15	9%
GRADIGNAN	7	4%
MERIGNAC	5	3%
Autres communes de la métropole	21	12%
Gironde hors métropole	27	16%
Nouvelle Aquitaine (hors Gironde)	3	2%
Hors Nouvelle Aquitaine	10	6%
Total	170	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

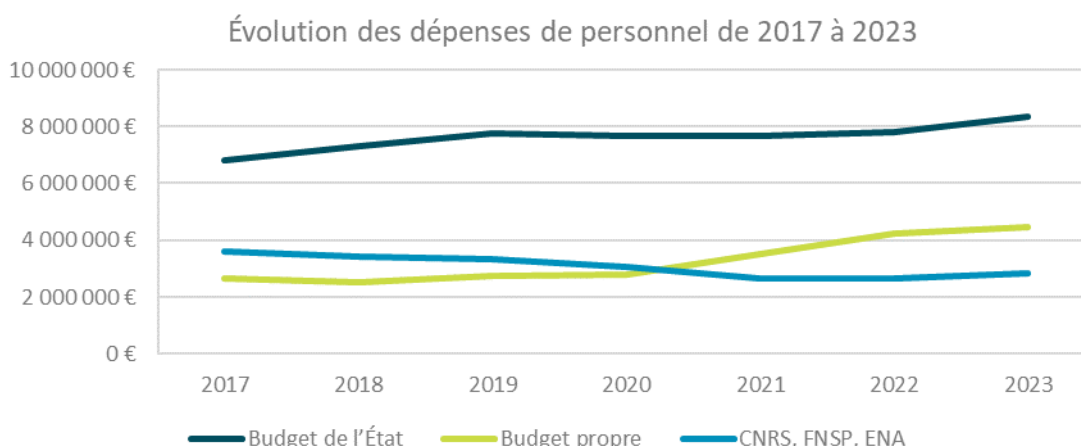
05

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	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	N/N-1 valeur	Variation N/N-1 %	Part du total 2017	Part du total 2023	Evolution de la part dans le total
Budget de l'État	6 818 049 €	7 294 815 €	7 745 456 €	7 651 233 €	7 676 000 €	7 808 474 €	8 353 151 €	544 677 €	7%	52%	53%	1%
Budget propre	2 632 988 €	2 534 107 €	2 741 706 €	2 800 281 €	3 525 101 €	4 220 252 €	4 448 013 €	227 761 €	5%	20%	28%	8%
CNRS	2 718 184 €	2 705 837 €	2 842 538 €	2 585 134 €	2 340 335 €	2 338 041 €	2 491 649 €	153 608 €	7%	21%	16%	-5%
FNSP	841 441 €	683 290 €	445 739 €	472 140 €	304 894 €	314 613 €	324 778 €	10 165 €	3%	6%	2%	-4%
ENA	49 905 €	51 133 €	33 580 €	0 €	0 €	0 €	0 €	- €		0%	0%	0%
Total	13 060 567 €	13 269 183 €	13 809 019 €	13 508 789 €	13 846 330 €	14 681 380 €	15 617 591 €	936 211 €	7%	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.

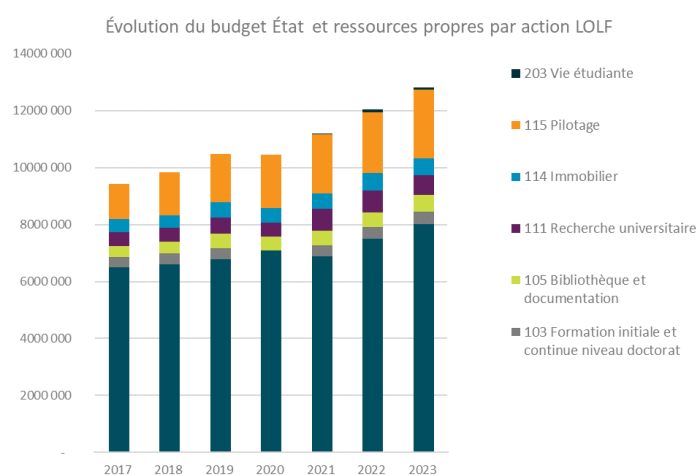
En 2023, la progression de la masse salariale globale est relativement forte (7%), mais cette évolution masque des évolutions très importantes :

- Stabilisation à un niveau historiquement bas de la masse salariale de la FNSP, **augmentation** très forte des dépenses de personnel du CNRS
- Forte progression de la masse salariale de l'État et progression des dépenses sur **ressources propres**.

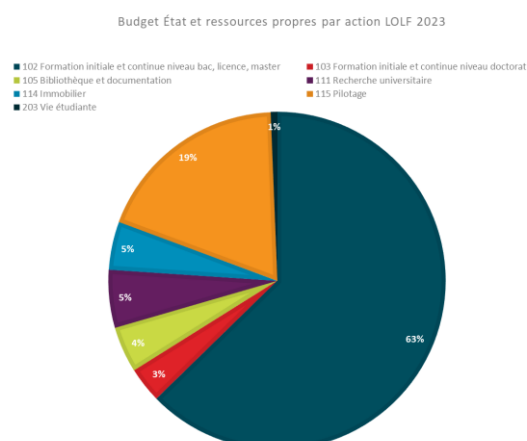
L'établissement a continué de recruter en l'absence de création de postes de fonctionnaires. Les mesures catégorielles et indemnitaires ont eu pour effet de fortement accroître la masse salariale des fonctionnaires.

5.1.1 Les dépenses de personnel par action LOLF, budget consolidé

Dépenses de personnel sur budget Etat et ressources propres	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	N/N-1	N/N-1 %
102 Formation initiale et continue niveau bac, licence, master	6 497 887	6 613 658	6 790 876	7 080 728	6 887 780	7 492 067	8 025 437	533 370	7%
103 Formation initiale et continue niveau doctorat	360 498	371 344	374 135	18 274	390 606	420 199	436 203	16 004	4%
105 Bibliothèque et documentation	384 944	413 313	527 728	490 495	501 445	511 439	568 477	57 038	11%
111 Recherche universitaire	495 998	479 208	563 576	478 493	766 852	764 076	704 920	- 59 156	-8%
114 Immobilier	458 253	444 482	517 943	501 778	538 615	632 490	593 114	- 39 375	-6%
115 Pilotage	1 218 047	1 506 918	1 712 904	1 881 747	2 070 458	2 108 034	2 394 865	286 831	14%
203 Vie étudiante					45 344	100 422	78 148	- 22 274	-22%
TOTAL	9 415 628	9 828 923	10 487 162	10 451 515	11 201 101	12 028 727	12 801 164	772 437	6%



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 et la vie étudiante. Cette mission connaît une évolution constante qui permet de répondre aux nouvelles demandes des étudiants et à un meilleur accompagnement. Elle s'adosse à une recherche qui a connu un fort accroissement au cours des dernières années. La mission de pilotage est en constant renforcement, témoignant des efforts de rationalisation et de monitoring de la gestion de l'établissement.



Ce sont les dépenses liées au pilotage qui progressent le plus vite, même s'il s'agit d'un poste très vaste et diversifié.

La recherche universitaire est en légère diminution par rapport à 2022, mais à un niveau toujours élevé, ce qui témoigne d'une activité importante de nos laboratoires.

5.2 Les dépenses de personnel sur budget de l'État

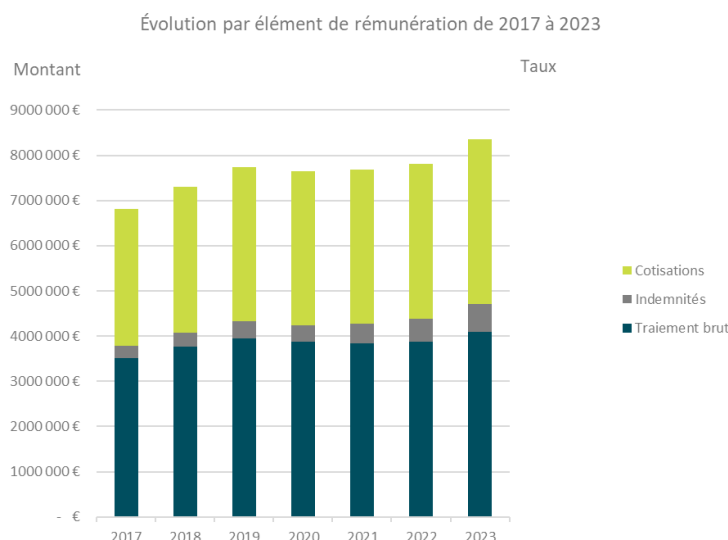
5.2.1 Les dépenses de personnel sur budget de l'État par élément de rémunération

Élément	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Var N/N-1	Var N/N-1	Part variation
Traiment brut	3 513 654 €	3 764 298 €	3 944 830 €	3 881 356 €	3 839 406 €	3 873 607 €	4 085 962 €	212 355	5%	39%
Indemnités	263 749 €	303 614 €	386 561 €	363 444 €	426 489 €	516 216 €	619 851 €	103 635	20%	19%
Cotisations	3 040 646 €	3 226 903 €	3 414 065 €	3 406 434 €	3 410 105 €	3 418 651 €	3 647 338 €	228 687	7%	42%
TOTAL	6 818 049 €	7 294 815 €	7 745 456 €	7 651 233 €	7 676 000 €	7 808 474 €	8 353 151 €	544 677	7,0%	100,0%
Taux de cotisation	80%	79%	79%	80%	80%	78%	78%			

Les rémunérations principales brutes et les cotisations ont nettement évolué (augmentation de la valeur du point, mesures catégorielles), les indemnités ont très nettement progressé (20 %).

Cette variation résulte de la revalorisation du montant indemnitaire versé par l'État dans le cadre de la revalorisation du RIFSEEP, mais aussi de l'application des mesures indemnitaires liées à la Loi Programmation Recherche qui vise les enseignants.

En termes de volume, ce sont cependant les cotisations qui représentent la progression la plus forte !



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	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	N/N-1	N/N-1 %
Rémunérations principales	1 425 996 €	1 295 804 €	1 759 107 €	2 018 411 €	2 618 540 €	3 046 533 €	3 186 086 €	139 553 €	5%
Heures complémentaires	151 562 €	121 664 €	190 095 €	146 852 €	205 517 €	262 516 €	297 637 €	35 121 €	13%
Vacations d'enseignement	988 580 €	988 935 €	586 843 €	481 670 €	577 457 €	656 579 €	673 868 €	17 289 €	3%
Primes et rémunérations accessoires	66 850 €	127 705 €	205 661 €	153 349 €	123 588 €	254 624 €	290 422 €	35 798 €	14%
Total général	2 632 988 €	2 534 107 €	2 741 706 €	2 800 281 €	3 525 101 €	4 220 252 €	4 448 013 €	227 761 €	5%

Les rémunérations principales correspondent au paiement des salaires des contractuels permanents, ainsi que des vacataires administratifs. Les dépenses prises dans leur ensemble augmentent de 5%.

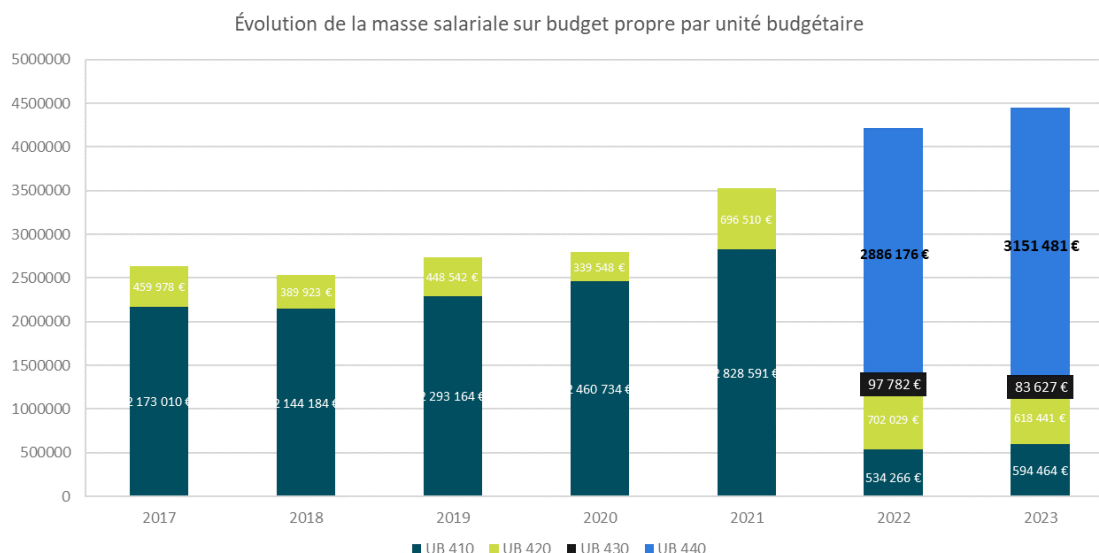
Les rémunérations principales s'accroissent moins vite que l'année dernière (5% au lieu de 16%) : Les embauches sont maîtrisées et il n'y a pas eu de nouvelle revalorisation collective suite à la politique menée en 2022.

Les heures complémentaires sont les heures d'enseignement payées aux enseignants titulaires de Sciences Po et elles sont en très nette progression (+13%) en 2023.

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, contrairement à 2022, elles progressent peu (+3%).

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.



Jusqu'en 2021, les dépenses de masse salariale sur budget propre étaient réparties entre deux unités budgétaires : UB 410 [Formation] et UB 420 [Recherche].

La création, à partir du budget initial 2022 de l'UB 430 [Fonctions soutien] et l'UB 440 [Fonctions support] modifie en profondeur la représentation du budget, mais nécessite des précisions.

La masse salariale sur l'UB 410 [formation] est uniquement dédiée à la **formation continue**, les **chaires** et le dispositif **prépa talents**.

La masse salariale sur l'UB 420 [Recherche] sert à la rémunération notamment des **contrats de recherche** et des **primes de recherche** (RIPEC-3).

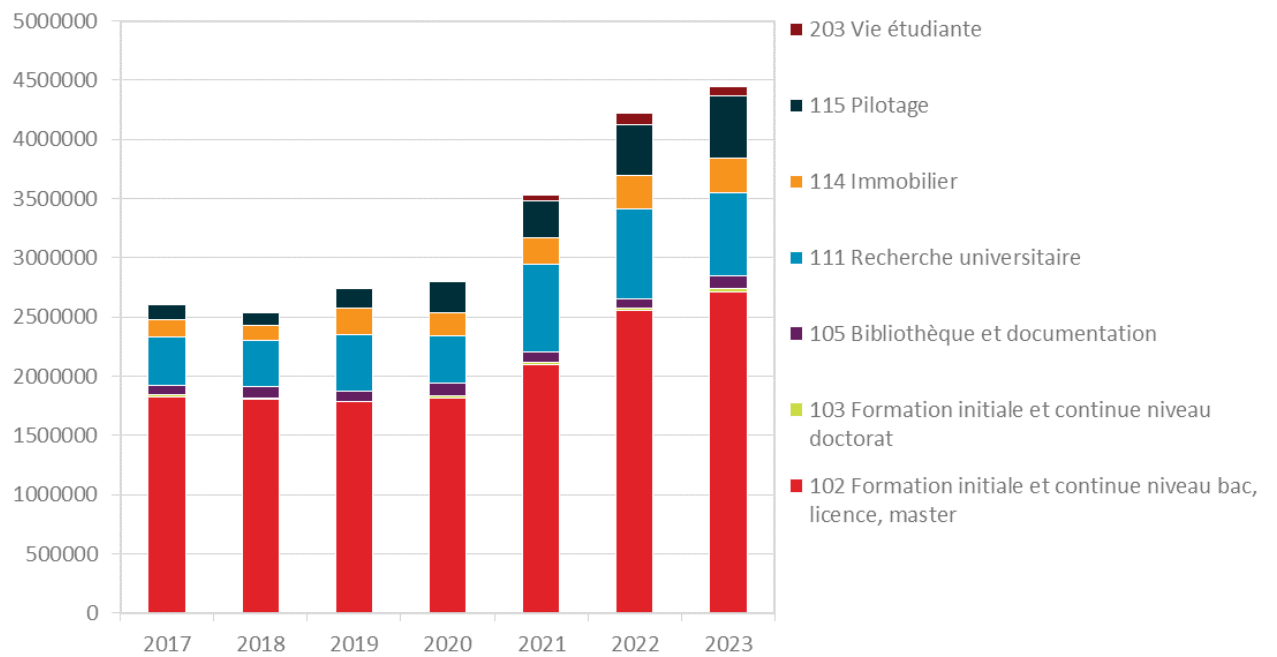
L'UB 430 [Fonctions soutien] renvoi à des dispositifs spécifiques liés aux **programmes d'égalité des chances** ou liées à la **mobilité étudiante**.

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 (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 71%

5.3.2 Les dépenses de personnel sur ressources propres par action LOLF

Action LOLF	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	N/N-1	N/N-1 %
102 Formation initiale et continue niveau bac, licence, master	1 822 167 €	1 798 819 €	1 787 261 €	1 809 733 €	2 096 485 €	2 549 753 €	2 715 566 €	165 813 €	7%
103 Formation initiale et continue niveau doctorat	16 741 €	12 705 €	- €	18 274 €	16 977 €	22 489 €	23 159 €	670 €	3%
105 Bibliothèque et documentation	78 634 €	95 108 €	83 957 €	112 233 €	91 380 €	77 906 €	106 934 €	29 027 €	37%
111 Recherche universitaire	411 007 €	392 700 €	476 154 €	401 292 €	734 851 €	764 076 €	704 920 €	- 59 156 €	-8%
114 Immobilier	146 718 €	122 803 €	222 610 €	189 214 €	230 835 €	279 813 €	286 402 €	6 589 €	2%
115 Pilotage	122 311 €	111 973 €	171 724 €	269 535 €	309 230 €	425 793 €	532 884 €	107 091 €	25%
203 Vie étudiante	-	-	-	-	45 344 €	100 422 €	78 148 €	- 22 274 €	-22%
Total général	2 597 579 €	2 534 107 €	2 741 706 €	2 800 281 €	3 525 101 €	4 220 252 €	4 448 013 €	227 761 €	5%

Évolution des dépenses sur budget propre par action LOLF



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

1. Les dépenses de personnel du CNRS

Dépenses de personnel	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	N/N-1 valeur	N/N-1 %
LAM	1 294 760 €	1 288 633 €	1 428 061 €	1 194 779 €	1 081 455 €	1 160 320 €	1 305 887 €	145 567 €	12,55%
CED	1 423 424 €	1 417 204 €	1 414 477 €	1 390 355 €	1 258 880 €	1 177 721 €	1 185 762 €	8 041 €	0,68%
Total	2 718 184 €	2 705 837 €	2 842 538 €	2 585 134 €	2 340 335 €	2 338 041 €	2 491 649 €	153 608 €	6,57%

2. Les dépenses de personnel de la FNSP

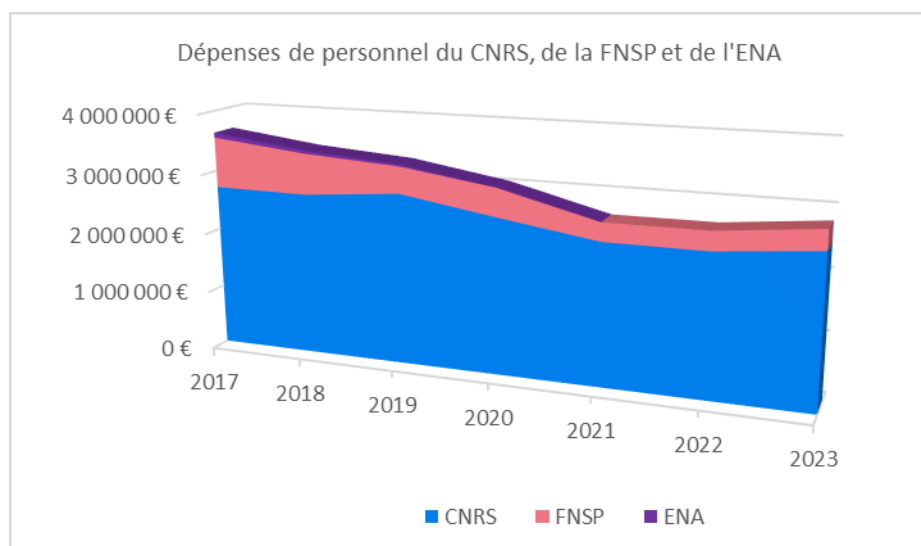
Dépenses de personnel (recherche)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	N/N-1 valeur	N/N-1 %
Rémunérations principales	122 716 €	118 059 €	81 378 €	84 179 €	132 321 €	141 025 €	145 588 €	4 563 €	3,45%
Primes*	8 346 €	3 535 €	408 €	133 €					
Cotisations patronales	70 623 €	65 760 €	41 118 €	44 257 €					
Total	201 685 €	187 354 €	122 904 €	128 569 €	132 321 €	141 025 €	145 588 €		

Dépenses de personnel (hors recherche)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	N/N-1 valeur	N/N-1 %
Rémunérations principales	358 026 €	262 658 €	213 561 €	228 240 €	172 573 €	173 588 €	179 190 €	5 602 €	3,25%
Primes*	57 252 €	62 871 €	2 974 €	1 545 €					
Cotisations patronales	224 478 €	170 407 €	106 300 €	113 786 €					
Total	639 756 €	495 936 €	322 835 €	343 571 €	172 573 €	173 588 €	179 190 €		

*Dont tickets restaurants

La masse salariale FNSP est stable car il n'y a pas eu de départ à la retraite de personnel FNSP en 2023.

La masse salariale du CNRS est en revanche en hausse, ce qui traduit des arrivées de personnel de l'EPSC pas nécessairement maîtrisé par l'institut, mais c'est un phénomène encourageant après plusieurs années de repli, le niveau de la période pré-crise sanitaire n'a toutefois pas été rattrapé.

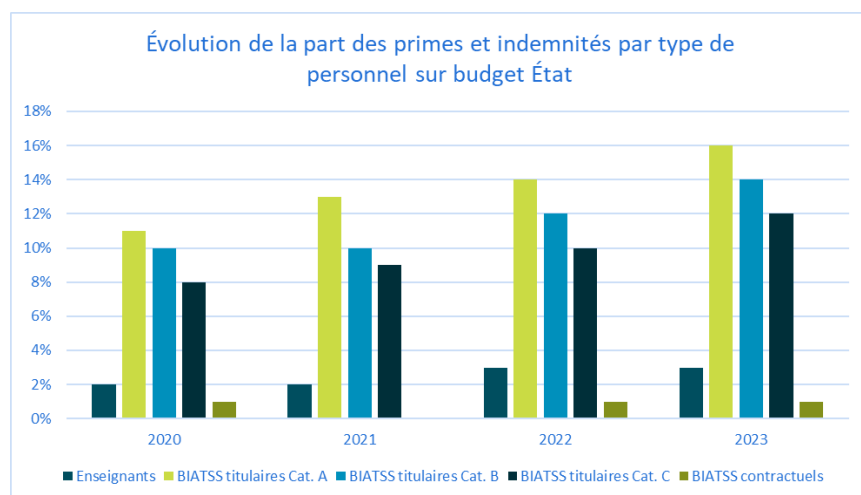


06

Les primes et indemnités dans la rémunération globale sur budget État

Élément	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Var N/N-1
Traitement brut	3 513 654 €	3 764 298 €	3 944 830 €	3 881 356 €	3 839 552 €	3 874 218 €	4 085 962 €	211 744 €
Indemnités	263 749 €	303 614 €	386 561 €	363 444 €	426 489 €	516 216 €	619 851 €	103 635 €
Cotisations	3 040 646 €	3 226 903 €	3 414 065 €	3 406 434 €	3 409 959 €	3 418 041 €	3 647 338 €	229 297 €
TOTAL	6 818 049 €	7 294 815 €	7 745 456 €	7 651 233 €	7 676 000 €	7 808 474 €	8 353 151 €	544 677 €
Part des indemnités et primes	3,9%	4,2%	5,0%	4,8%	5,6%	6,6%	7,4%	

Type de personnel	Type de dépense	2017	Part 2017	2018	Part 2018	2019	Part 2019	2020	Part 2020	2021	Part 2021	2022	Part 2022	2023	Part 2023	Var N/N-1
Enseignants	Rémunérations principales	2 346 902	53%	2 451 833	53%	2 594 554	53%	2 489 332	52%	2 464 494	52%	2 440 938	51%	2 603 315	51%	162 377 €
	Primes et indemnités	59 065	1%	67 002	1%	80 974	2%	95 936	2%	102 748	2%	160 010	3%	178 898	3%	18 888 €
	Cotisations	2 035 462	46%	2 130 316	46%	2 244 462	46%	2 203 078	46%	2 190 625	46%	2 189 549	46%	2 355 437	46%	165 888 €
Total Enseignant		4 441 430	100%	4 649 151	100%	4 919 990	100%	4 788 346	100%	4 757 867	100%	4 790 497	100%	5 137 650	100%	347 153 €
Pers. Adm. titulaires Cat. A	Rémunérations principales	336 225	47%	393 260	47%	496 912	46%	579 786	47%	587 959	46%	490 311	46%	546 427	43%	56 116 €
	Primes et indemnités	83 906	12%	106 573	13%	156 866	14%	132 905	11%	166 900	13%	155 796	14%	204 452	16%	48 656 €
	Cotisations	288 146	41%	340 290	41%	435 732	40%	515 884	42%	521 444	41%	430 427	40%	509 212	40%	78 785 €
Total BIATSS Cat. A		708 277	100%	840 123	100%	1 089 510	100%	1 228 575	100%	1 276 303	100%	1 076 534	100%	1 260 092	100%	183 558 €
Pers. Adm. titulaires Cat. B	Rémunérations principales	436 127	48%	459 398	47%	476 315	47%	419 772	47%	477 635	47%	494 056	46%	488 832	44%	- 5 224 €
	Primes et indemnités	74 610	8%	84 509	9%	98 500	10%	84 501	10%	106 051	10%	132 018	12%	155 702	14%	23 684 €
	Cotisations	400 860	44%	423 651	44%	440 566	43%	385 092	43%	442 758	43%	458 816	42%	454 733	41%	- 4 083 €
Total BIATSS Cat. B		911 596	100%	967 558	100%	1 015 381	100%	889 365	100%	1 026 445	100%	1 084 890	100%	1 099 267	100%	14 377 €
Pers. Adm. titulaires Cat. C	Rémunérations principales	312 736	49%	302 933	49%	284 051	48%	291 364	48%	263 006	48%	324 518	47%	303 505	46%	- 21 013 €
	Primes et indemnités	44 812	7%	44 178	7%	48 537	8%	49 326	8%	50 765	9%	67 335	10%	78 818	12%	11 482 €
	Cotisations	286 004	44%	274 635	44%	259 112	44%	265 206	44%	238 385	43%	294 330	43%	274 913	42%	- 19 417 €
Total BIATSS Cat. C		643 552	100%	621 746	100%	591 700	100%	605 896	100%	552 156	100%	686 183	100%	657 236	100%	- 28 948 €
Pers. Adm. contractuels	Rémunérations principales	81 664	72%	156 875	73%	92 998	72%	101 102	73%	46 312	73%	123 785	73%	143 882	72%	20 097 €
	Primes et indemnités	1 357	1%	1 351	1%	1 684	1%	775	1%	25	0%	1 057	1%	1 982	1%	925 €
	Cotisations	30 174	27%	58 011	27%	34 193	27%	37 174	27%	16 892	27%	45 528	27%	53 043	27%	7 515 €
Total Pers. Adm. Contractuels		113 195	100%	216 237	100%	128 875	100%	139 051	100%	63 229	100%	170 370	100%	198 907	100%	7 515 €
Total général Budget État		6 818 050 €		7 294 815 €		7 745 456 €		7 651 233 €		7 676 000 €		7 808 474 €		8 353 151 €		544 677 €



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 2023, elles progressent pour l'ensemble des catégories des BIATSS.

Cette part progresse également pour les agents de catégorie C et B (12 et 14%). En ce qui concerne les enseignants, cette part progresse (Loi Programmation Recherche), mais reste encore modeste (3%), mais ces données du budget « État » ne tiennent pas compte des primes ou rémunérations accessoires versées sur le budget de l'établissement.

Les salaires nets moyens des personnels permanents

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

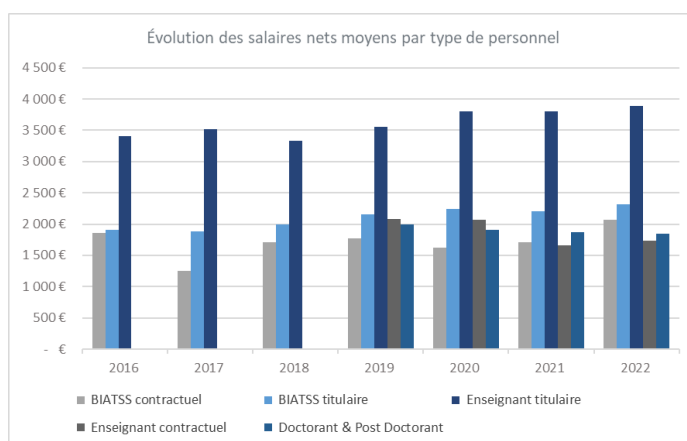
7.1 Les salaires nets moyens par type de personnel et par genre (en équivalent temps plein)

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

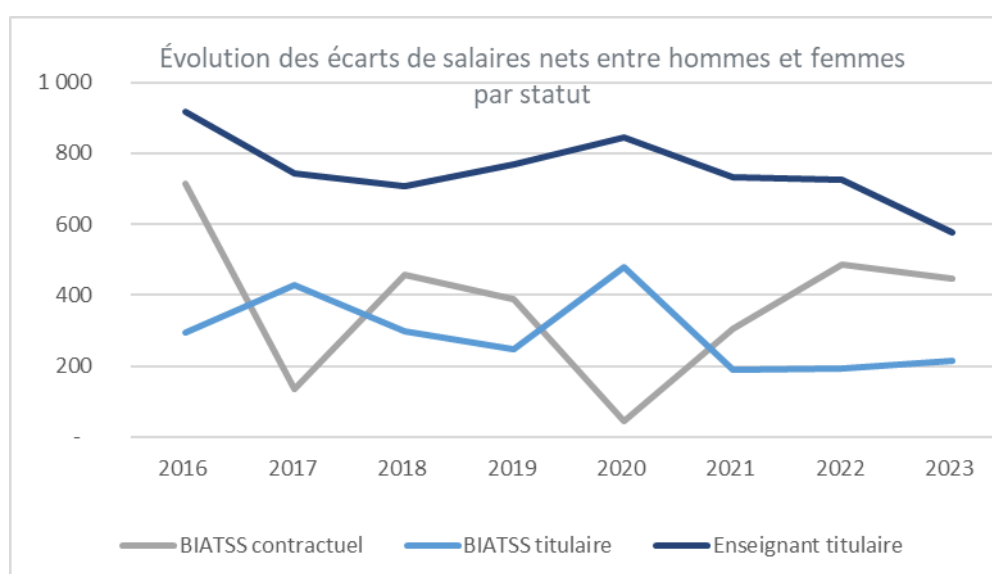
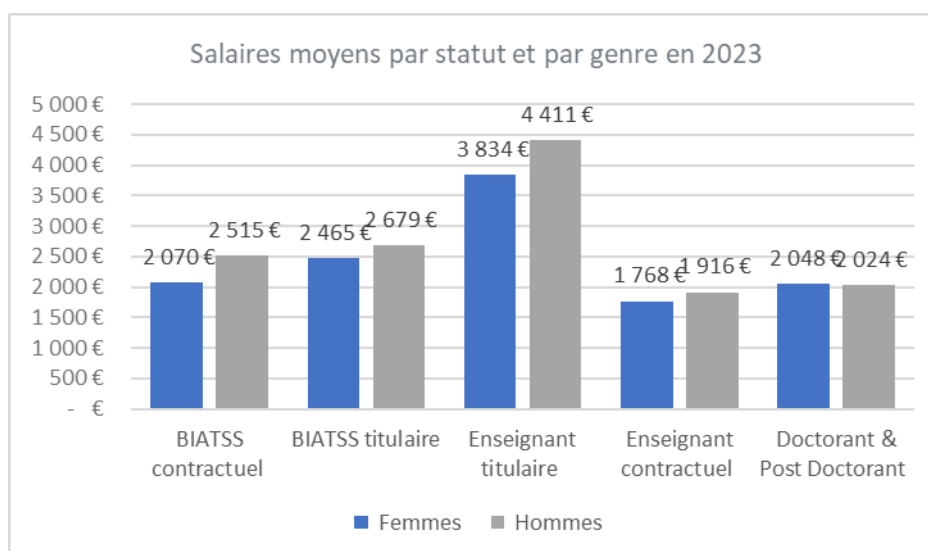
Années	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		Progression (moyenne)	
Genre	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
BIATSS contractuel	1 203 €	1 339 €	1 540 €	1 997 €	1 656 €	2 044 €	1 608 €	1 652 €	1 630 €	1 937 €	1 950 €	2 438 €	2 070 €	2 515 €	6%	3%
BIATSS titulaire	1 757 €	2 185 €	1 898 €	2 196 €	2 072 €	2 319 €	2 073 €	2 552 €	2 136 €	2 327 €	2 249 €	2 443 €	2 465 €	2 679 €	10%	10%
Enseignant titulaire	3 019 €	3 762 €	2 874 €	3 580 €	3 057 €	3 825 €	3 267 €	4 110 €	3 360 €	4 093 €	3 437 €	4 162 €	3 834 €	4 411 €	12%	6%
Enseignant contractuel					1 779 €	2 517 €	1 840 €	2 601 €	1 511 €	1 834 €	1 601 €	1 843 €	1 768 €	1 916 €	10%	4%
Doctorant & Post Doctorant					1 845 €	2 184 €	1 786 €	2 003 €	1 735 €	2 017 €	1 801 €	1 886 €	2 048 €	2 024 €	14%	7%

Les salaires ont assez fortement progressé, notamment pour en ce qui concerne les doctorants et post-doctorants (généralisation de l'utilisation de la grille de rémunération des personnels contractuels de recherche et revalorisation réglementaire des contrats doctoraux).

Les salaires moyens progressent plus vite pour les femmes. C'est une bonne nouvelle compte tenu de l'écart qui subsiste entre hommes et femmes mais qui tendent donc à se réduire.



Statut et genre 2023	Ecart	Ecart %
BIATSS contractuel	446 €	18%
BIATSS titulaire	214 €	8%
Enseignant titulaire	576 €	13%
Enseignant contractuel	149 €	8%
Doctorant & Post Doctorant	- 24 €	-1%

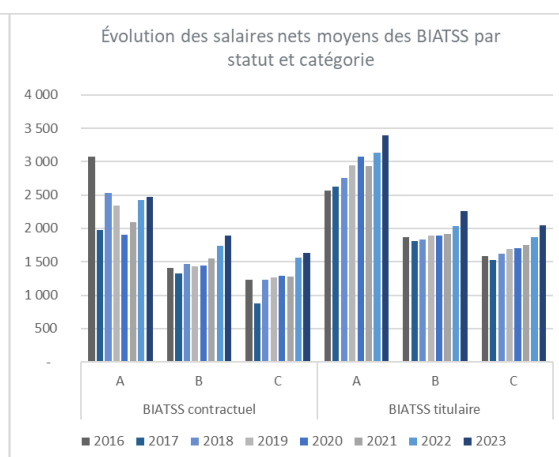
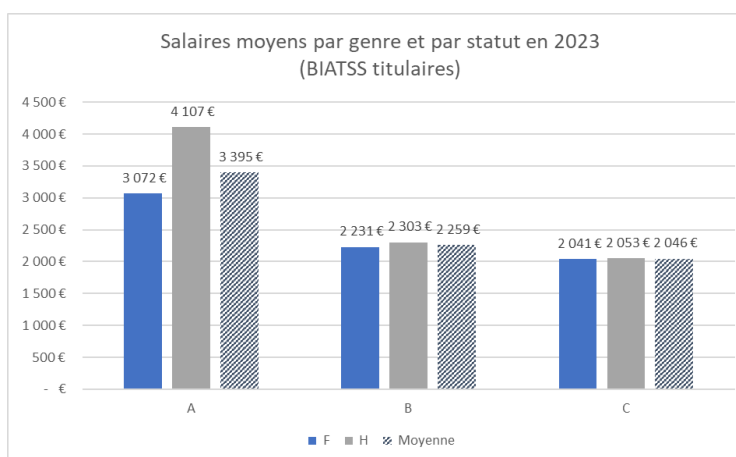
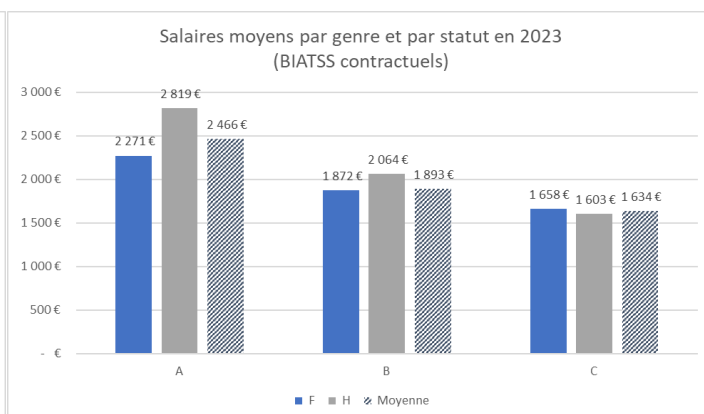
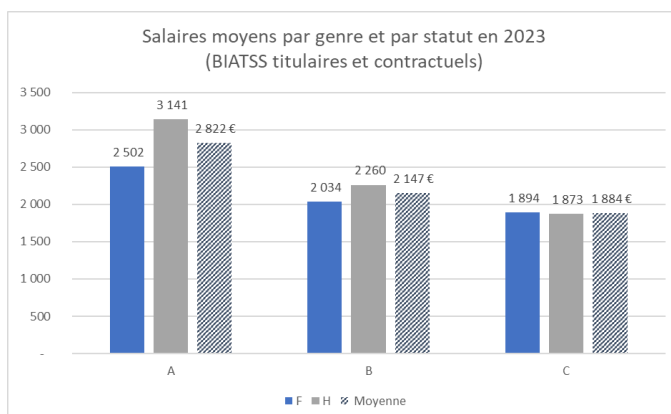


En 2023, les rémunérations des hommes restent supérieures à celles des femmes, que ce soit chez les personnels administratifs ou enseignants. Chez les BIATSS titulaires, cette différence tient toujours à la surreprésentation des hommes parmi les agents de catégorie A et A+, également les plus âgés.

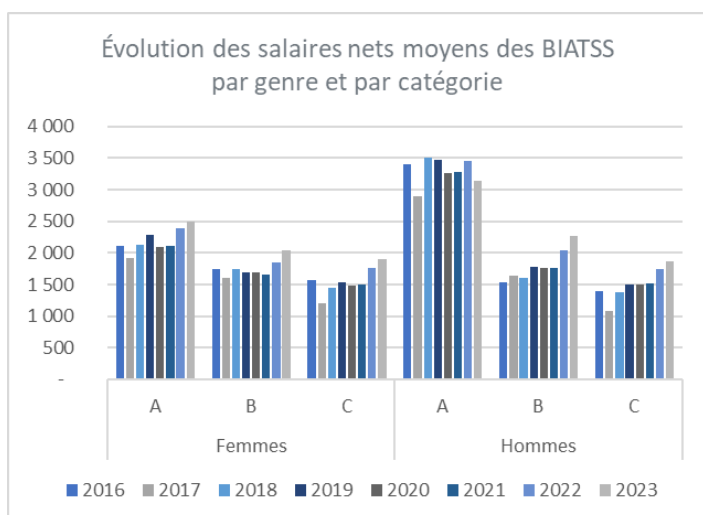
L'écart reste le plus élevé chez les personnels enseignants titulaires du fait de la très forte proportion d'hommes au sein du corps des **professeurs d'université**. Mais cet écart reste stable et devrait se réduire (départs à la retraite, féminisation du corps).

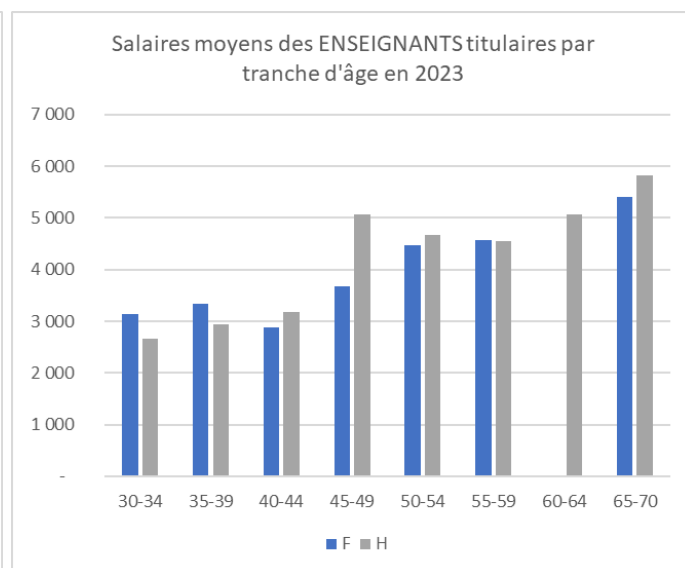
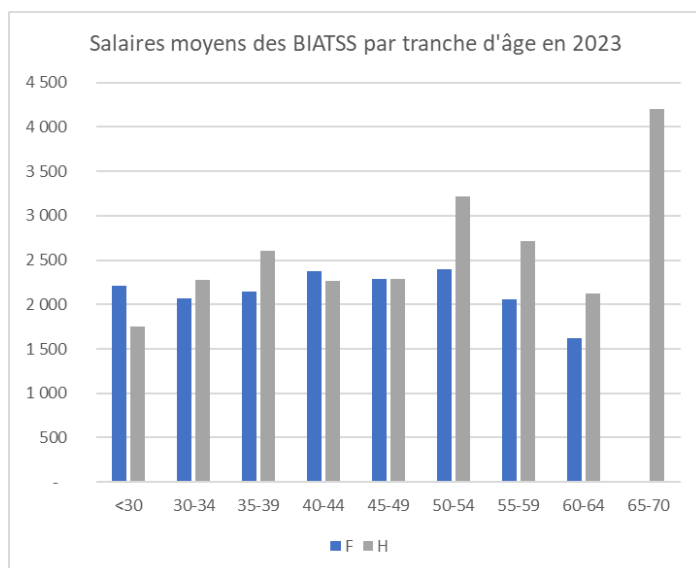
L'écart qui existe entre les **agents contractuels** femmes et hommes sont à analyser avec prudence, car il est dû à quelques salaires relativement élevés et la typologie des fonctions occupées est beaucoup moins homogène.

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).





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 les plus jeunes !

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
Maitres de conférences	2				
PAST					1
ATER	3	2			4
Chercheurs, ITA (CNRS/FNSP)			3		
Chercheurs contractuels (Post doc,)		5			3
Contrats doctoraux					8
Ingénieur de Recherche (Cat.A)	1		1		
Ingénieur d'Études (Cat.A)	1				
SAENES (cat. B)	1				
Techniciens ITRF (cat. B)		1		1	
ADT (cat. C)				1	
Agents non titulaires (BIATSS Cat. A)	5	3	5		2
Agents non titulaires (BIATSS Cat. B)	1	2			1
Agents non titulaires (BIATSS Cat. C)	1		1		1
Apprenti (BIATSS Cat. C)		3			
TOTAUX	30 ETP		28,5 ETP		

Les mouvements de personnel sont stables sur le moyen terme, mais ils ont été moins que l'année dernière qui a été marquée par de nombreux mouvements (36 recrutements, 37 départs en 2022). Cela témoigne de l'activité de notre établissement, mais recouvre des réalités extrêmement variées : l'année 2023 est remarquable par la fin d'un cycle de 3 ans concernant les contrats doctoraux (-8) dont un certain nombre avait été prorogé suite à la crise sanitaire. Aucun nouveau contrat porté par Sciences Po Bordeaux n'a été conclu en 2023 ... Le volume de renouvellement des ATER a été également moins important cette année. Les mouvements liés aux changements de statut ou au remplacement des personnels administratifs sont en revanche un peu plus importants qu'en 2022 !

8.2 Les recrutements selon le statut et le genre

En 2023, les femmes ne représentaient les 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	2023	
	Femmes	Hommes
Maitres de conférences	1	1
ATER	3	3
Chercheurs, ITA (CNRS/FNSP)	3	
Chercheurs contractuels (Post doc,)	3	2
Ingénieur de Recherche (Cat.A)		1
Ingénieur d'Études (Cat.A)	1	
SAENES (cat. B)	1	
Techniciens ITRF (cat. B)	1	
Agents non titulaires (BIATSS Cat. A)	4	3
Agents non titulaires (BIATSS Cat. B)	2	
Agents non titulaires (BIATSS Cat. C)	1	
Apprenti (BIATSS Cat. C)	2	1
	22	11

Il s'agit d'une part minime des différents process de recrutement mis en œuvre dans l'année. En effet, le service RH a pris en charge **398 nouvelles personnes** en paie en 2023 !

8.3 Les promotions

Statut	Tableau d'avancement / Liste d'aptitude		Concours		Examen professionnel	
	F	H	F	H	F	H
2023						
Professeur des universités de classe exceptionnelle		1				
Maitres de conférences hors classe		1				
Professeur agrégé hors classe		1				
Attaché principal					1	
Ingénieur d'études			1			
Assistant ingénieur				1	1	
Technicien de classe supérieure						1
Technicien de classe normale	1		1			
Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe		1				
Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe		1				
Total	1	5	2	1	2	1

Les promotions été relativement nombreuses en 2023 (le chiffre varie d'une année sur l'autre entre 10 et presque 20) et ont concerné très majoritairement les personnels administratifs et ont été obtenues par la réussite des agents aux concours ouverts par l'établissement ou aux examens professionnels qu'ils ont validés.

8.4 L'ancienneté des agents

8.4.1 Répartition des effectifs selon leur ancienneté

Ancienneté	Femmes		Hommes		TOTAL	%
	Nombre	%	Nombre	%		
0-4 années	57	69%	26	31%	83	57%
5-9 années	24	67%	12	33%	36	25%
10-14 années	12	41%	17	59%	29	20%
15-19 années	2	29%	5	71%	7	5%
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%

57% 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.

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	18 ans 6 mois	19 ans
Maitres de conférences	7 ans 4 mois	11 ans 6 mois
Enseignants statut second degré	13 ans 6 mois	5 ans 3 mois
Agents administratifs titulaires cat. A	13 ans	7 ans
Agents administratifs titulaires cat. B	13 ans	7 ans
Agents administratifs titulaires cat. C	15 ans 9 mois	10 ans 4 mois
Agents administratifs contractuels cat. A	4 ans 6 mois	3 ans 4 mois
Agents administratifs contractuels cat. B	2 ans	3 ans
Agents administratifs contractuels cat. C	3 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

La formation des personnels

Effectif et nombre de jours de formation (année civile 2023)

Nombre de jours de formation suivies	2019	2020	2022	2023	
				F	H
Cat. A	91	160	161,5	121	54
Cat. B	99,5	81,5	148,5	60,5	16
Cat. C	13,5	19	25	25	13
Total	204	260,5	335	289,5	

Nombre de personnes ayant suivi une formation	2019	2020	2022	2023	
				F	H
Cat. A	26	30	33	31	17
Cat. B	22	30	22	22	5
Cat. C	6	10	8	7	3
Total	54	70	63	85	

Le volume global des formations suivies par le personnel de Sciences Po Bordeaux ne progresse plus en nombre de jours, mais le volume des personnels formés progresse sensiblement (+35%).

Type de formations (année civile 2023)

Types de formation suivies	2019	2020	2022	2023		
	Heures			F	H	Total
Renforcer les expertises métiers	833	837	1263	927,5	203	1130,5
Sécurité & prévention des risques, DDRS	381,5	280	507	301	231	532
Développement des compétences managériales ou stratégiques			315	119	77	196
Concours & nouvelles compétences	204,5	1131	294	98	63	161
Total	1419	2248	2379	2019,5		

Les formations ‘métier’ représentent encore la grande majorité des formations suivies. Les formations Hygiène & Sécurité ont toujours représenté un axe important de la politique de formation de notre établissement et elles continuent de progresser (de 21 à 26% du total).

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	2017		2018		2019		2020		2022		2023			
	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	Nombre de jours	Nombre de personnes	Évolution 2023/2022	Nombre de jours	Évolution 2023/2022
Accident de service	2	16,5	0	0	1	0	3	29	3	26	0	-3	0	-26
Maladie ordinaire	34	583,5	39	616,5	36	690,5	31	839	40	404	41	+1	696	+292
Congé longue maladie	2	367	1	239	1	258	0	0	0	0	1	+1	122	+122
Congé maternité	0	0	3	80,5	5	492	2	67	3	288	5	+2	347	+59
Congé paternité	1	11	2	22	2	22	1	14	1	30	1	=	17	-13

En 2023, on constate une hausse significative du nombre de jours d'arrêt de travail pour maladie ordinaire, pour longue maladie, mais qui intervient après une année 2022 exceptionnellement peu marquée par l'absentéisme.

Le niveau d'absentéisme est donc stable en valeur absolue dans un contexte de hausse significative des effectifs.

Il faut également souligner le nombre exceptionnellement élevé de congés maternités pour l'année 2023, non sans conséquences sur la hausse des effectifs d'agents non titulaires (remplacements provisoires).

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		
Type d'absentéisme	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Accident de service / trajet	-	-	-
Maladie ordinaire	17 (+12)	14 (+6)	10 (-3)
Nombre total de jours d'arrêt	120 (+91)	329 (+209)	137 (+8)
Nombre moyen de jours d'arrêt / personne en maladie au moins une fois	6,5 (=)	14,33 (+2,33)	8 (=)

10.3 Les comptes épargne temps (CET)

	A	Evolution	B	Evolution	C	Evolution
Nombre de CET ouverts	17	+6	10	+2	1	-1
Nombre de jours épargnés	327	+146	213	+10	15	-
Nombre de jours moyens épargnés / CET	19	-	21	-	15	-
Nombre de jours moyens épargnés 2023	5		8		14	
Nombre de jours épargnés payés	27	-7	11	+1	9	+9

Les comptes épargne-temps sont très majoritairement ouverts par des agents de catégorie A (qui sont désormais les plus nombreux au sein des effectifs). Mais la hausse du nombre de jours épargnés est importante. Cela confirme la nécessité du projet de refonte de l'organisation concrète du temps de travail mené en 2023-2024.

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.

- En 2023, le service de médecine de prévention du Centre de Gestion de la Fonction Publique

Territoriale de la Gironde est en charge des personnels de Sciences Po Bordeaux, au terme d'une convention signée entre l'organisme, l'université Bordeaux Montaigne, Bordeaux INP et l'IEP de Bordeaux

- 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 ont repris après presque deux années de mise en parenthèse (crise sanitaire puis arrêt des prestations du service de médecine préventive du CHU de Bordeaux).

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

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)

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°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 €). 53 personnes ont bénéficié de cette participation en 2023 (54 en 2022) pour un coût de 11 532,75 € (9 609,66 € en 2022), soit une **augmentation de +20% sur une année.**

Le forfait mobilité durable a lui été versé à 49 agents (35 en 2022) pour un montant de 11 450€ (6 733€ en 2022) soit une **progression de +70% 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 1560 € euros pour l'année 2023 (+538 €).

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 l'aide versée aux agents qui déjeune au restaurant du CNRS représente 1063€, 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 13 109 € au fonctionnement du SUAS (+109€).

- 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 e 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 3 000 € en 2023 (+1500€).

La réunion des différentes instances de l'IEP en 2023

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