

DÉLIBÉRATION n° 2026-21
Conseil d'Administration de l'IEP de Rennes
Séance du 30 juin 2026

Adoption du Rapport Social Unique 2025

Le Conseil d'Administration,

Vu le Code de l'Éducation, notamment ses articles D741-9 à D741-11

Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L231-1 à L231-4.

Vu le décret n°89-902 du 18 décembre 1989 relatif aux instituts d'études politiques dotés d'un statut d'établissement public administratif, établissements-composantes ou associés à une université ou à une communauté d'universités et établissements,

Vu l'avis favorable du CSA en date du 7 mai 2026,

Après en avoir délibéré,

DECIDE :

Le Rapport Social Unique 2025 de l'IEP de Rennes est approuvé.

Membres en exercice : 30 membres
Membres présents ou représentés : 25 membres

Votes : Refus de participer au vote : 0

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 25

Délibération : **adoptée.** refusée.

Le 30 juin 2026

Le Président
du Conseil d'Administration



Yann LEJOLIVET

Document(s) en annexe au présent extrait :

RSU (23 pages)

Extrait transmis au Recteur Chancelier des Universités le : 1er juillet 2026



©Laurent TACHER

Rapport Social Unique 2025

Le mot du directeur

L'année 2025 a été la première année du 2ème mandat de la Direction et de la mise en place du nouveau projet stratégique 2024-2029 : « Une école humaniste pour ne jamais cesser d'apprendre et ensemble prendre soin du monde ».

« *Dans un monde fluctuant, l'avenir ne se prévoit pas ; il se prépare* ». [...] « *Inutile d'«aller vers* », il faut d'abord « *vivre avec* » » » (O. Hamant, 2024, p.42).

Notre objectif commun va désormais consister à développer une **capacité d'adaptabilité** à long terme de notre établissement face aux fluctuations du monde. Notre gouvernance doit ainsi être fondée avant tout sur **la robustesse et non pas uniquement sur la performance**.

La qualité de vie au travail **est une condition essentielle de cette robustesse** au service de la réalisation de notre mission de service public dans un monde en transformation. Elle est fondée sur le respect, la transparence, la convivialité, le partage d'une vision de long terme, la collégialité, l'innovation, l'implication et la reconnaissance de chacune et de chacun et l'appel à l'intelligence collective.

Sciences Po Rennes doit être, ainsi, pour toutes ces parties prenantes, un lieu d'apprentissage, de réflexion, mais aussi un lieu d'engagement, de coopération, d'inclusion et de partage. Le cadre de vie et l'expérience professionnelle doivent par conséquent y être épanouissants et répondre aux mieux aux aspirations de chacune et chacun.

Ainsi, le Rapport Social Unique (RSU) devra être un des moyens de **rendre compte, de faire savoir, de partager et de débattre**, chaque année, **dans le cadre de la réalisation de notre projet stratégique**, de la situation, des évolutions, des perspectives de la **Ressource Humaine** mais aussi de la **responsabilité sociétale** de notre établissement. Son élaboration, sa présentation et sa discussion dans les instances devra ainsi représenter un **moment important et privilégié du dialogue social** de notre établissement. Il devra nous permettre de **prendre le recul nécessaire** sur l'année écoulée mais, aussi nous offrir l'opportunité de nous **projeter collectivement** dans l'avenir.

Dans cette perspective, je souhaite que le dialogue que nous allons initier autour du « RSU 2025 » soit une **opportunité de définir ensemble les contours et la portée** de ce document afin de l'améliorer pour 2026.

Notre ambition est que le « RSU » des prochaines années soit, à la fois le reflet d'une **vision partagée** par l'ensemble des équipes administrative et enseignante mais aussi la traduction du **sens de la trajectoire suivie** par notre établissement.

Pablo Diaz
Directeur de Sciences Po Rennes

Sommaire

1 - EFFECTIFS	04
1-1 Décompte général des Équivalents Temps Plein Travaillés (ETPT)	04
1-2 Répartition des personnels enseignants par discipline	07
1-3 Répartition des personnels BIATSS par affectations (en ETP)	09
1-4 Mobilités entrantes et sortantes	10
1-5 Évolution des effectifs (en ETPT)	11
1-6 Répartition des effectifs par budgets	12
2 - DÉMOGRAPHIE	14
2-1 Répartition par genre par agents	14
2-2 Répartition par âge des agents	16
2-3 Évolution âge moyen des agents	17
3 - CONDITIONS DE TRAVAIL	18
3-1 Absences pour raisons de santé ou parentales	18
3-2 Formation continue des personnels	19
4 - RÉMUNÉRATION	20
4-1 Masse salariale	20
4-2 Index égalité	22
4-3 Salaire médian	23

1. Effectifs

1-1 DÉCOMPTÉ GÉNÉRAL DES EQUIVALENTS TEMPS PLEIN TRAVAILLÉS (ETPT)

Au 31 décembre 2025, Sciences Po Rennes compte **106 agents permanents** représentant 97 équivalent temps plein (ETP), **dont 47 enseignants** représentant 42 ETP.

BUDGET ÉTAT					
TYPE DE POPULATION	ETPT 2022	ETPT 2023	ETPT 2024	ETPT 2025	EMPLOIS 2025
Professeur des Universités	6,33	7,00	8,25	8,75	10
Maître de Conférences	14,75	14,33	13,17	13,00	16
Professeur Agrégé	6,25	6,33	7,00	7,00	8
Professeur Certifié	1,00	1,00	1,00	1,00	1
Professeur contractuel	0,42	1,33	3,25	4,00	-
ATER	2,83	2,50	0,83	0,00	-
Attaché d'Administration d'Etat	1,00	1,00	1,29	1,75	1
Ingénieur d'Etudes	5,00	4,89	6,58	6,25	7
Assistant Ingénieur	2,00	1,75	1,33	2,00	2
Technicien	3,75	3,83	3,00	3,00	5
Bibliothécaire Adjoint Spécialisé	0,00	0,33	1,00	1,00	1
Adjoint Administratif	2,25	2,18	1,53	1,00	2
Adjoint Technique	4,00	3,75	3,00	3,00	3
Magasinier Bibliothèque	1,00	0,67	0,00	0,00	-
Contractuel CDD A	1,00	0,92	0,00	1,17	-
Contractuel CDD B	1,00	0,90	3,00	3,00	-
Contractuel CDD C	0,33	0,00	0,00	0,00	-
Titre 2 - État	52,91	52,71	54,23	55,92	56

Sources : fichiers KA – Requêtes actualisées le 02/02/2026
Emplois au 31/12/2025

BUDGET ÉTABLISSEMENT					
TYPE DE POPULATION	ETPT 2022	ETPT 2023	ETPT 2024	ETPT 2025	EMPLOIS 2025
Professeur Associé mi-temps	1,00	1,00	1,00	1,00	1
Maître de Conférences Associé mi-temps	3,00	3,29	3,97	3,83	4
ATER	1,50	0,25	0,00	0,00	-
Professeur contractuel	0,25	1,34	1,08	0,94	2
Lecteur	2,00	1,33	0,00	0,00	-
Contractuel CDI A	2,00	2,33	3,67	4,07	5
Contractuel CDI B	4,10	4,39	4,00	4,42	6
Contractuel CDI C	2,92	3,00	2,48	1,08	1
Contractuel CDD A	7,08	10,08	10,42	9,43	10
Contractuel CDD B	4,58	6,52	7,58	10,33	11
Contractuel CDD C	1,22	0,45	0,25	0,27	-
Contractuel Postdoctorant	0,17	1,00	0,75	1,33	2
Contractuel Doctorant	0,17	1,58	2,00	1,75	2
Apprenti	0,75	3,00	2,67	1,67	1
Titre 3 et Ressources propres	30,74	39,56	39,87	40,12	45

Sources : fichiers KA – Requêtes actualisées le 02/02/2026
Emplois au 31/12/2025

Cette ventilation nous montre que sur 42 emplois enseignants dit permanents, 35 sont des emplois de fonctionnaires délégués par l'Etat (PU, MCF, Prag/Prce). Si on calcule le taux d'encadrement par rapport à ce chiffre, nous sommes à 40 étudiants par enseignant.

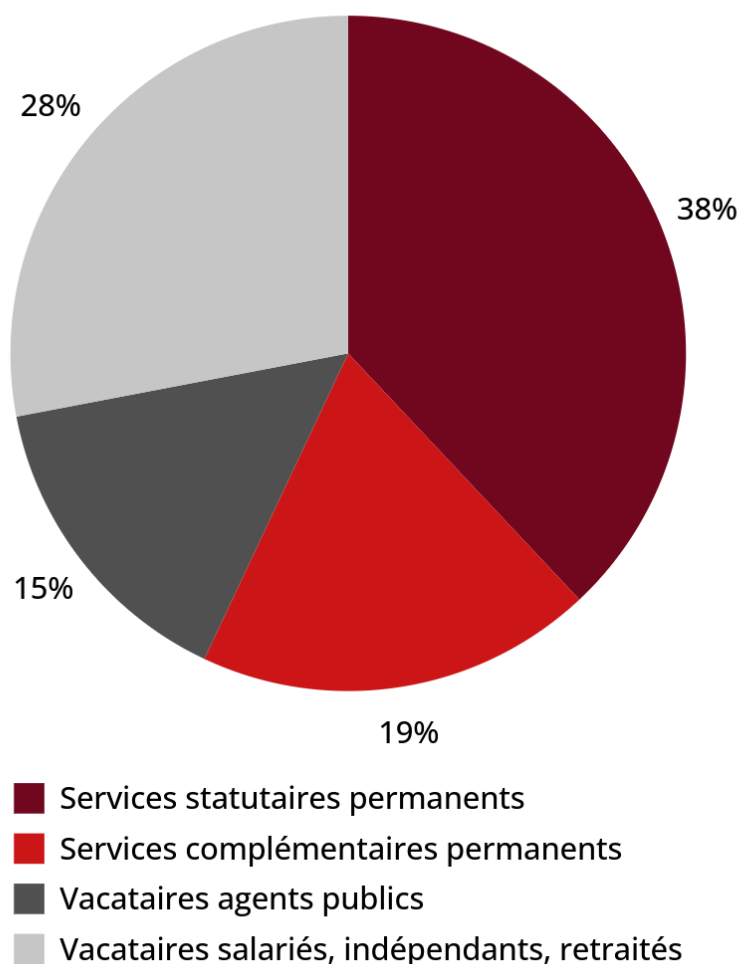
Le taux d'encadrement traduit le rapport entre le nombre d'étudiants et le nombre de personnels enseignants permanents. Les résultats atteints ci-dessus témoignent du sous-encadrement à Sciences Po Rennes par rapport à la moyenne nationale (16 étudiants par enseignant moyenne nationale).

Ce sous-encadrement explique en grande partie le volume croissant des heures complémentaires des enseignants permanents mais aussi des heures réalisées par les enseignants vacataires.

Les heures complémentaires versées aux permanents de l'IEP représentent 4 664 heures ETD en 2025 soit un montant rémunéré de 202 884 €.

Les 512 vacataires ont effectué 10 788 heures ETD pour une masse salariale de 617 577 €.

RÉPARTITION DES HEURES D'ENSEIGNEMENTS 2025

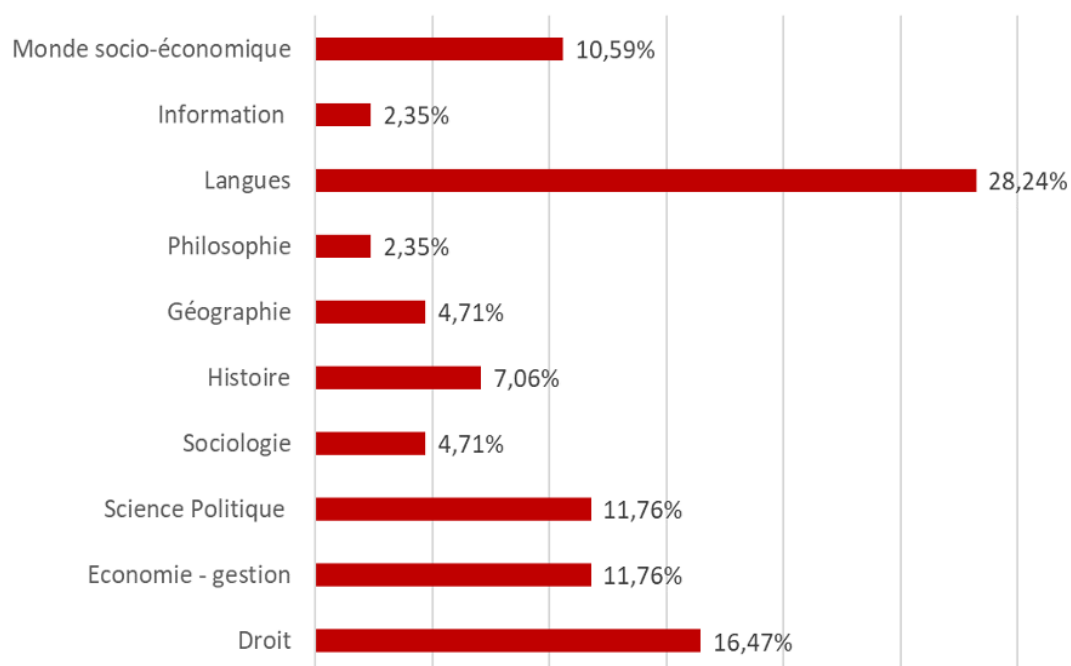


1-2 RÉPARTITION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PAR DISCIPLINES

	PU	MCF	2nd degré	Cont.	PAST/ MAST	Totaux
Section CNU						
01 - Droit Privé et sciences criminelles		1				1
02- Droit Public	3	1				4
04 - Science Politique	1	3				4
05 - Sciences Economiques	1	1				2
06 - Sciences de Gestion		1				1
15 - Langues et littératures chinoises	1					1
17 - Philosophie	1					1
19 - Sociologie	1	1				2
22 - Histoire et civilisations	1	1				2
23 - Géographie		2				2
71 - Sciences de l'information et de la com.		1				1
Discipline						
Science Politique (CPJ)				1		1
Droit Public				2		2
Sciences économiques et sociales			1	1		2
Histoire			1			1
Anglais			3	2		5
Allemand			1	1		2
Espagnol			1	2		3
FLE			1			1
Monde socio-économique					9	9
Totaux	9	12	8	9	9	47

Source : Winpaie+RH – Requête actualisée le 02/02/2026
Effectif physique au 31/12/2025

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR DISCIPLINES (EN ETP)



Nous constatons bien que notre corps professoral est pluridisciplinaire ce qui est l'objectif de notre formation pluridisciplinaire.

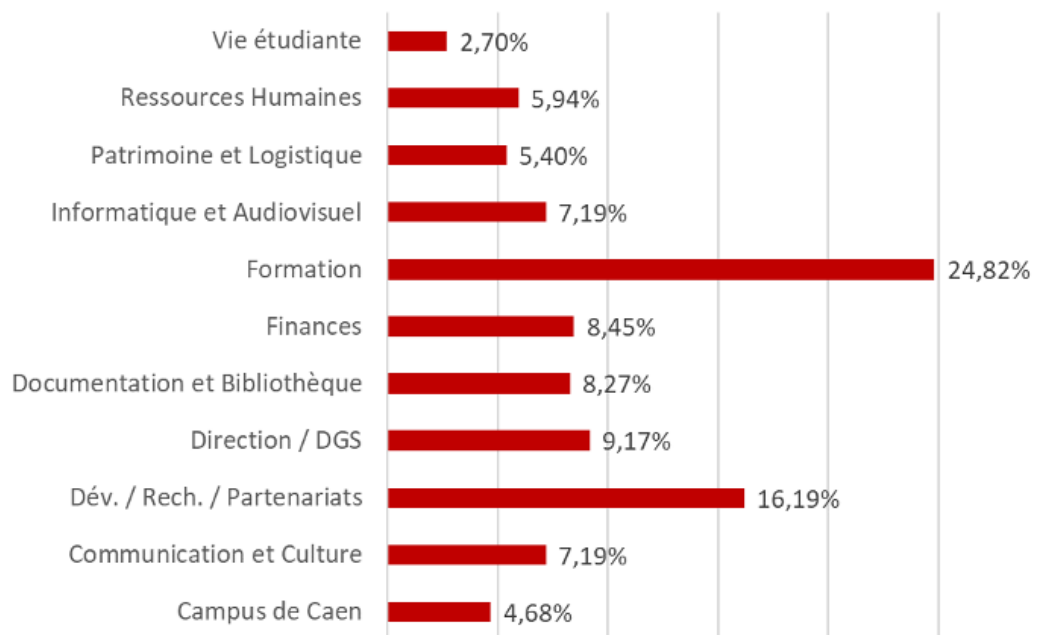
1-3 RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS PAR AFFECTATIONS (EN ETP)

Affectation	Cat A	Cat B	Cat C	Totaux
Campus de Caen	1	1,6		2,6
Communication et Culture	1	3		4
Développement / Recherche / Partenariats	8	1		9
Direction / Direction Générale des Services	4,1		1	5,1
Documentation et Bibliothèque	1	3,6		4,6
Finances	1,3	3,4		4,7
Formation	4	7,8	2	13,8
Informatique et Audiovisuel	3	1		4
Patrimoine et Logistique	1		2	3
Ressources Humaines	1,3	2		3,3
Vie étudiante	1,3	0,2		1,5
Totaux	27,0	23,6	5,0	55,6

Source : Winpaie+RH – Requête actualisée le 02/02/2026

Répartition des ETP fonctionnels au 31/12/2025

RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS PAR AFFECTATIONS

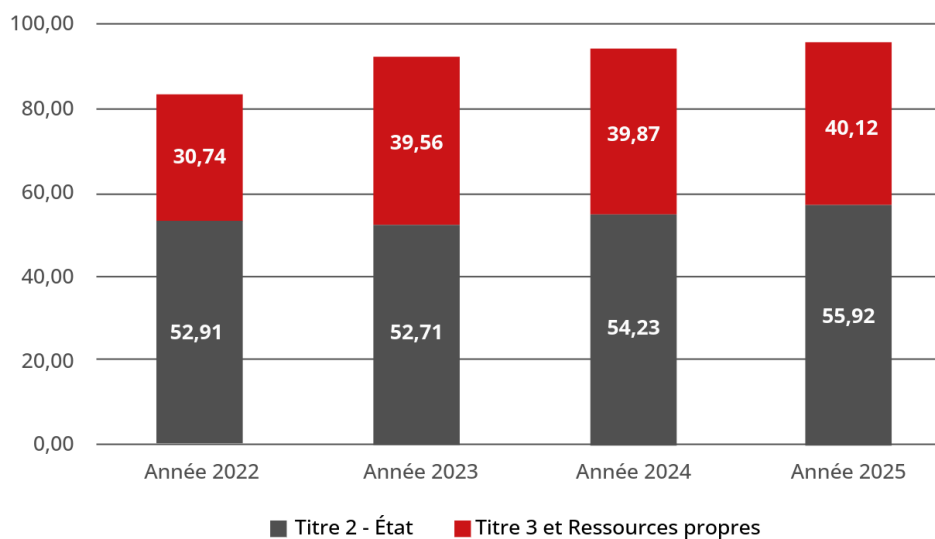


1-4 MOBILITÉS ENTRANTES ET SORTANTES

Mobilités entrantes	Mutation	Concours	Nouveau contrat	Dispo. / Détach	Réintégration	Total
Enseignants-Chercheurs	-	-	-	-	1	1
Enseignants 2nd degré	-	-	-	-	-	-
Enseignants contractuels	-	-	2	-	-	2
PAST/MAST	-	-	2	-	-	2
Personnels recherche	-	-	2	-	-	2
Titulaires BIATSS	1	-	-	-	-	1
Contractuels BIATSS	-	-	6	-	-	6
Total	1	-	12	-	1	14

Mobilités sortantes	Mutation	Retraite	Fin de contrat	Dispo. / Déta. / Congé Par.	Total
Enseignants-Chercheurs	1	-	-	-	1
Enseignants 2nd degré	-	-	-	1	1
Enseignants contractuels	-	-	1	-	1
PAST/MAST	-	-	3	-	3
Personnels recherche	-	-	1	-	1
Titulaires BIATSS	-	1	-	-	1
Contractuels BIATSS	-	-	3	-	3
Total	1	1	8	1	11

1-5 ÉVOLUTION DES EFFECTIFS (EN ETPT)

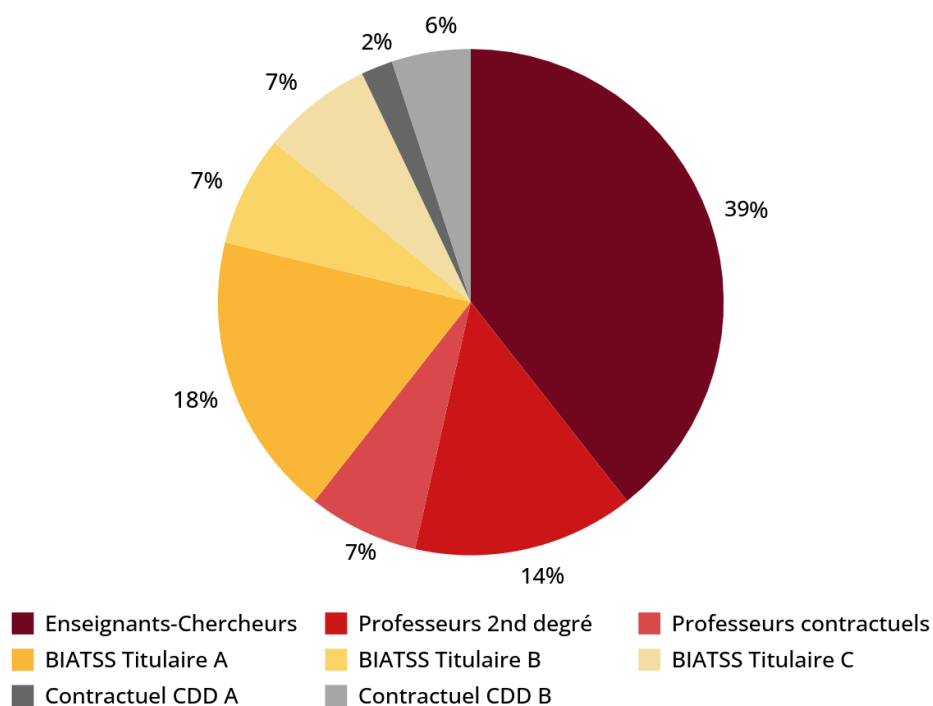


Il est important de souligner que le développement de notre institution (nombre d'étudiants, campus de Caen, nouveaux masters) s'est accompagné par un accroissement important des personnels contractuels sur ressources propres (en l'absence de créations de postes de fonctionnaires).

Sur le budget de l'Etat, l'établissement a obtenu la création de deux emplois d'enseignants-chercheurs et un emploi pour une Chaire Professeur Junior (CPJ) entre 2023 et 2025.

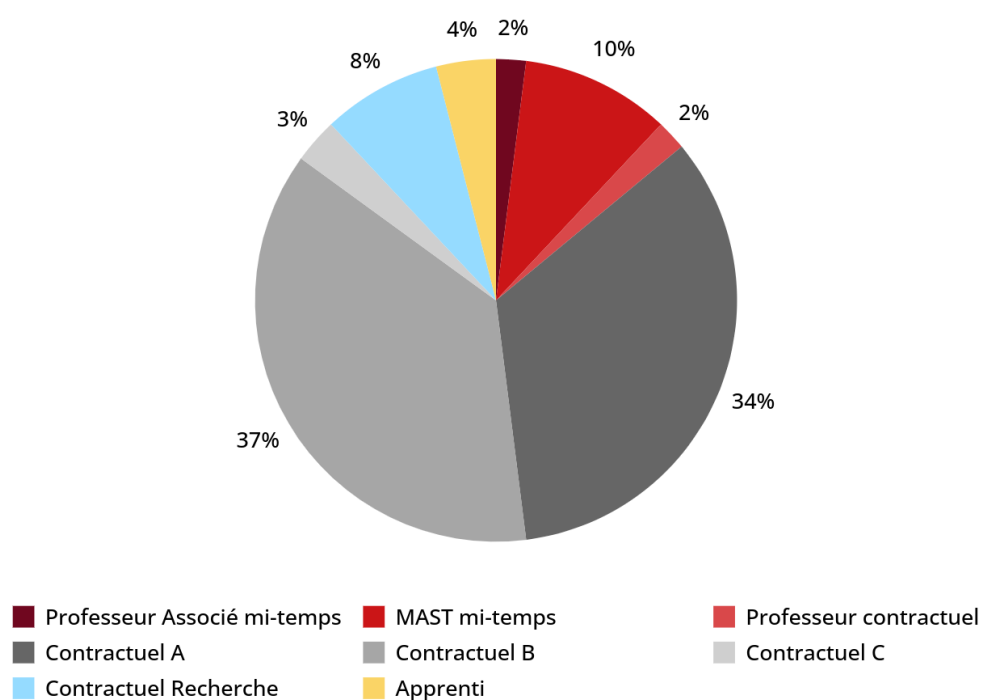
1-6 RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR BUDGETS

RÉPARTITION DES EFFECTIFS - BUDGET ÉTAT

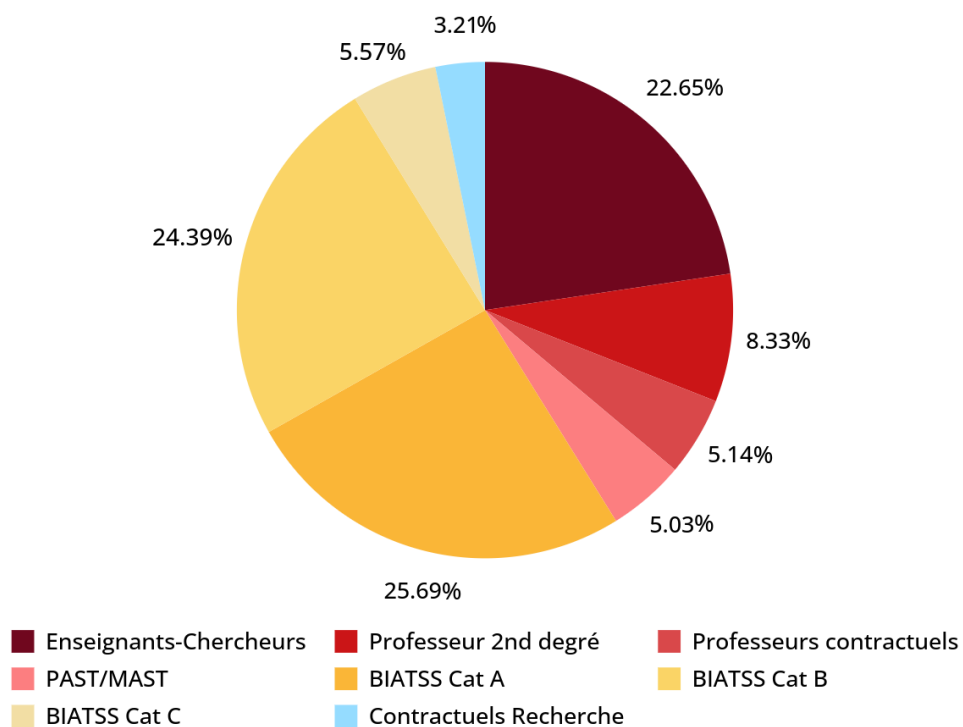


La majorité des postes budget état (60 %) sont dédiés à la mission d'enseignement et de recherche

RÉPARTITION DES EFFECTIFS - BUDGET ÉTABLISSEMENT



RÉPARTITION DES EFFECTIFS - BUDGET CONSOLIDÉ



L' accroissement des effectifs et leur stabilisation repose essentiellement sur la capacité de l'établissement à générer des ressources propres (budget établissement).

2. Démographie

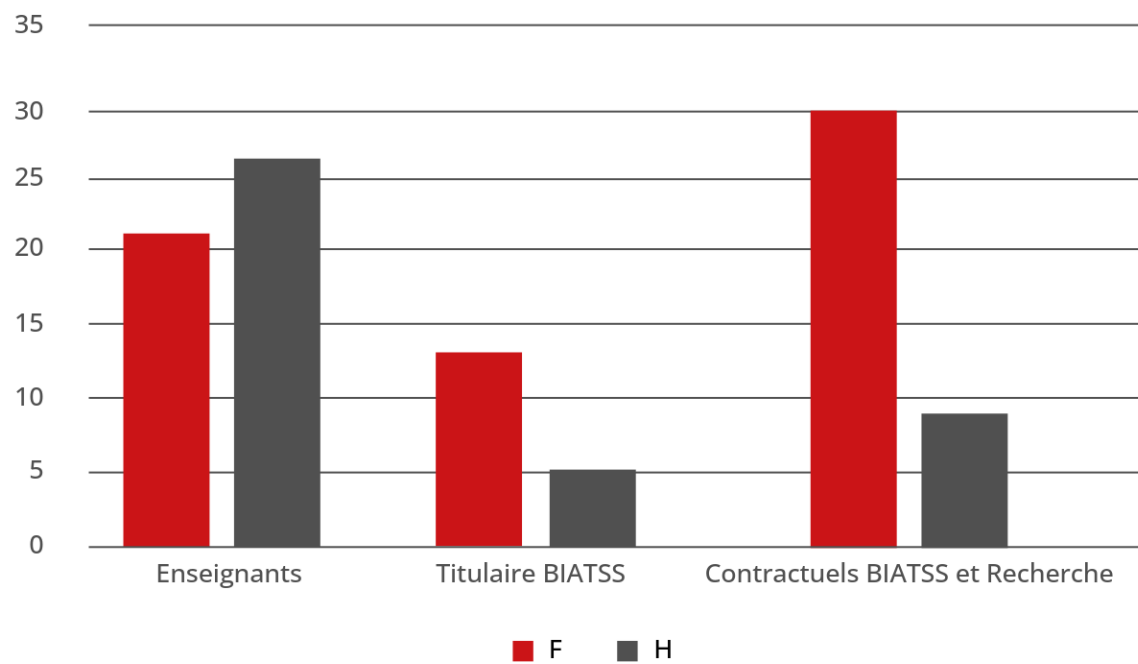
2-1 RÉPARTITION PAR GENRE DES AGENTS

	F	H
Professeur des Universités	1	8
Maître de Conférences	4	8
Enseignant 2nd degré	5	3
PAST/MAST mi-temps	4	5
Enseignant contractuel	7	2
Enseignants	21	26
BIATSS titulaire Cat A	7	3
BIATSS titulaire Cat B	2	2
BIATSS titulaire Cat C	4	0
Titulaire BIATSS	13	5
BIATSS contractuel Cat A	13	4
BIATSS contractuel Cat B	16	4
BIATSS contractuel Cat C	0	1
Doctorant contractuel	1	0
Contractuels BIATSS et Recherche	30	9
Total	64	40

Source : Winpaie+RH – Requête actualisée le 02/02/2026 – Observation au 31/12/2025

La proportion de femmes dans les équipes administratives reste toujours très significative : 72 % contre 44 % pour les équipes enseignantes. La parité est quasiment atteinte chez les enseignants dans leur globalité mais loin d'être atteinte dans la population des enseignants chercheurs.

RÉPARTITION PAR GENRE



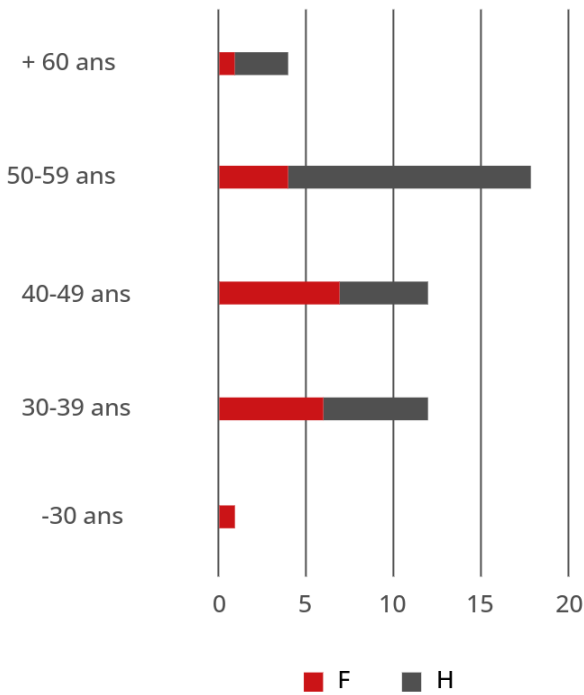
2-2 RÉPARTITION PAR ÂGE DES AGENTS

La pyramide des âges des personnels de l'IEP nous montrent que nos équipes administratives sont relativement plus jeunes que les équipes enseignantes. Cela témoigne d'un renouvellement récent de nos équipes.

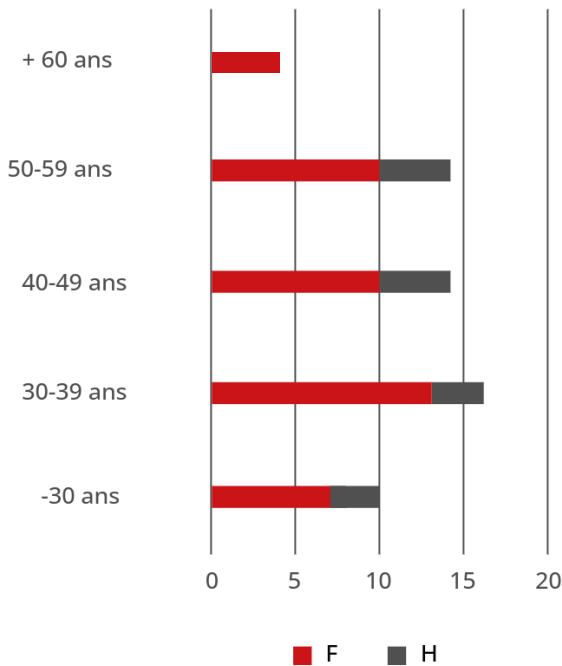
Les enseignants représentent 53 % des collègues de plus de 50 ans.

	-30 ans		30-39 ans		40-49 ans		50-59 ans		+ 60 ans	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Enseignants	1	0	6	6	7	5	6	12	1	3
BIATSS	7	3	13	3	10	4	10	4	4	0
Total	8	3	19	9	17	9	16	16	5	3

PYRAMIDE DES ÂGES ENSEIGNANTS



PYRAMIDE DES ÂGES BIATSS



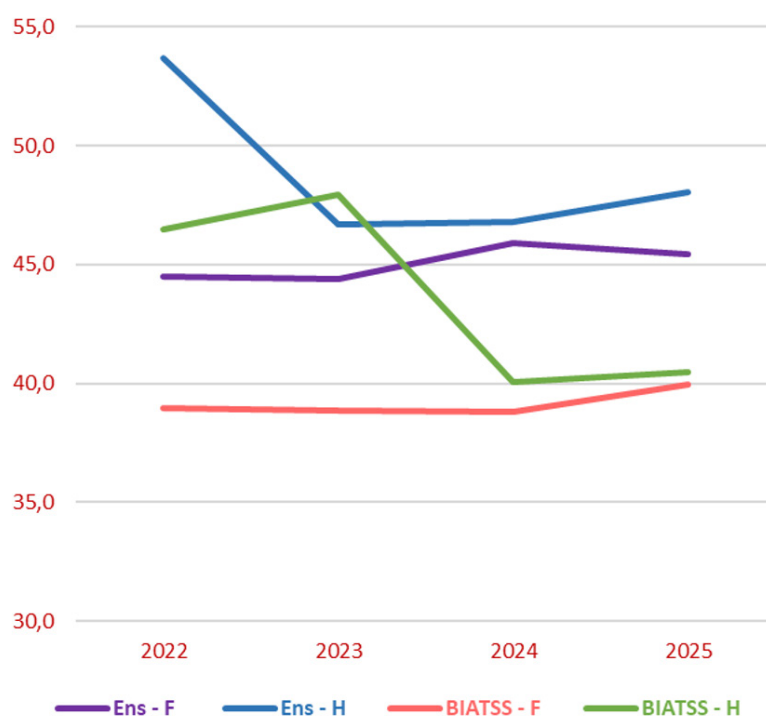
Source : Winpaie+RH – Requête actualisée le 02/02/2026 – Observation au 31/12/2025

2-3 ÉVOLUTION ÂGE MOYEN DES AGENTS

	2022		2023		2024		2025	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Enseignants -Chercheurs	43,2	47,8	43,0	48,8	44,0	49,8	45,0	50,1
Enseignants 2nd degré	45,0	54,3	45,8	55,3	46,8	56,3	47,8	57,3
Enseignants contractuels	39,0	-	43,5	32,0	44,5	30,0	37,9	35,0
PAST/MAST	50,8	59,0	45,3	50,8	48,4	51,0	51,0	49,8
Personnels recherche	29,5	-	29,0	-	27,0	31,0	29,0	32,0
Titulaires BIATSS	48,0	55,3	49,4	54,3	50,8	54,4	51,8	53,2
Contractuels BIATSS	39,3	37,6	38,1	38,8	38,6	34,8	39,1	36,3

Source : Winpaie+RH – Requête actualisée le 02/02/2026 – Observation au 31/12/aaaa

ÂGE MOYEN DES AGENTS



3. Conditions de travail

3-1 ABSENCES POUR RAISONS DE SANTÉ OU PARENTALES

A noter que si la durée moyenne des congés ordinaires de maladie s'est allongée en 2025, plus de 50% des jours d'arrêt étaient concentrés sur trois agents.

		2024			2025		
Famille congés	Type congés	Nb agents	Durée totale (j)	Durée moy (j)	Nb agents	Durée totale (j)	Durée moy (j)
Maladie	CMO	18	403	22,39	15	491	32,73
	CLM	-	-	-	-	-	-
	CLD	-	-	-	-	-	-
	CGM	-	-	-	-	-	-
Sous total maladie		18	403	22,39	15	491	32,73
Accident travail	Service	-	-	-	-	-	-
	Trajet	-	-	-	-	-	-
Sous total accident		0	0	0	0	0	0
Parentaux	Maternité	1	112	112	2	224	112
	Paternité	-	-	-	2	50	25
	Adoption	-	-	-	-	-	-
Sous total parentaux		1	112	112	4	274	68,5
Total		19	515	27,11	19	765	40,26

Source : Winpaie+RH – Requêtes actualisées le 02/02/2026 – Observation du 01/01/2024 au 31/12/2025

3-2 FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

Les formations proposées en 2024 étaient davantage en adéquation avec les projets stratégiques de l'établissement afin que chaque personnel monte en compétences et se projette en sérénité dans ses fonctions évolutives.

L'année 2025 ne s'est pas réellement inscrite dans cette dynamique, en qualitatif et en volume. Un gros effort a été porté sur les formations réglementaires (SST et EPI).

La formation des enseignants et enseignants-chercheurs reste faible.

L'établissement doit progresser pour relever le défi de la formation continue de ses personnels

	2024		2025	
Type de population	Nb formations	Durée (j)	Nb formations	Durée (j)
Enseignants titulaires	8	16	2	1
Enseignants contractuels	2	4	0	0
BIATSS titulaires	15	28	13	12
BIATSS contractuel	26	46	41	52,5
Total	51	94	56	65,5

Source : Bureau de gestion pôle RH – Observation du 01/01/2024 au 31/12/2025

4. Rémunérations

4-1 MASSE SALARIALE

L'évolution de la masse salariale depuis quelques années, notamment sur le budget établissement, montre que le développement de notre établissement s'est accompagné d'un effort très important pour accroître le nombre de personnels, notamment entre 2022 et 2023.

L'augmentation induite de masse salariale sur ressources propres (+35% entre 2022 et 2025) est aujourd'hui pérennisée par la soutenabilité financière de notre modèle de développement.

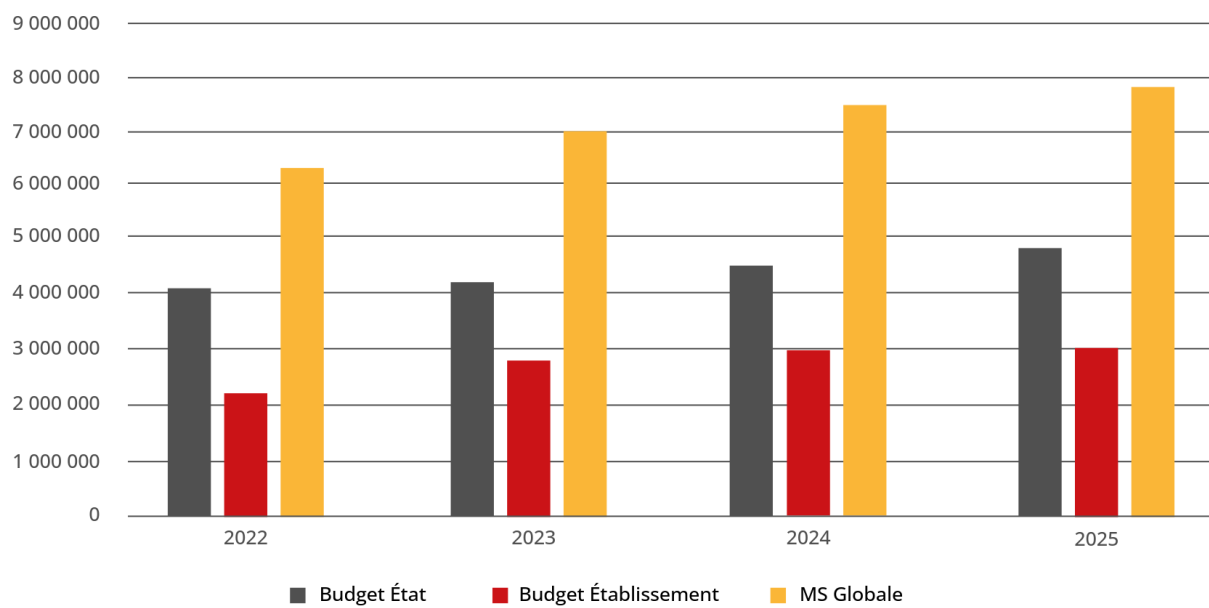
Budget État	2022	2023	2024	2025
Rémunérations principales	2 006 711	2 055 717	2 193 563	2 302 177
Indemnités et rémunérations accessoires	227 280	294 560	354 657	341 360
Cotisations patronales	1 780 025	1 833 387	1 930 520	2 085 665
Prestations sociales	63 652	12 039	24 721	60 095
Total	4 077 669	4 195 703	4 503 461	4 789 297

Budget Établissement	2022	2023	2024	2025
Rémunérations principales	916 282	1 234 002	1 280 934	1 315 307
Indemnités et rémunérations accessoires	790 042	902 499	930 288	959 225
Cotisations patronales	526 095	675 929	743 718	734 945
Prestations sociales	4 729	6 282	9 792	12 007
Total	2 237 148	2 818 713	2 964 732	3 021 484

Masse salariale consolidée	2022	2023	2024	2025
Budget État	4 077 669	4 195 703	4 503 461	4 789 297
Budget Établissement	2 237 148	2 818 713	2 964 732	3 021 484
Total	6 314 817	7 014 416	7 468 193	7 810 781

Source : Fichiers KA et Documents Prévisionnels de Gestion des années 2022, 2023, 2024 et 2025

ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE



4-2 INDEX ÉGALITÉ

Les indicateurs qui suivent illustrent la politique d'égalité femme/homme des rémunérations de Sciences Po Rennes pour la partie qu'il maîtrise (recrutement contractuel).

Pour les titulaires, cela reflète la pyramide des âges et l'ancienneté dans les carrières.

L'établissement souhaite, tout en étant **respectueux du cadre statutaire applicable à la fonction publique et soucieux de sa soutenabilité financière**, garantir l'équité entre ses agents.

	F		H	
Enseignants	Nb agents	Rem. annuelle moy.	Nb agents	Rem. annuelle moy.
Enseignant-Chercheurs	5	55 101	16	67 353
Professeurs second degré	5	51 577	3	62 698
PAST/MAST	5	45 904	5	45 707
Contractuels enseignants	3	35 204	3	30 701

	F		H	
BIATSS	Nb agents	Rem. annuelle moy.	Nb agents	Rem. annuelle moy.
Titulaires BIATSS Catégorie A	7	48 387	3	49 005
Titulaires BIATSS Catégorie B	2	33 650	2	35 564
Titulaires BIATSS Catégorie C	4	28 459		
CONT Catégorie A	12	36 453	4	38 507
CONT Catégorie B-C	14	25 935	4	24 316

Index égalité	Score max de référence	Score de l'IEP Rennes
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	38	0
Égalité de rémunération pour les contractuels	42	37,8
Dix plus hautes rémunérations	20	4
Total	100	41,8

Source : Fichier KA – Enquête réglementaire rémunérations 2024 Rémunérations annuelles rapportées à un équivalent temps plein

4-3 SALAIRE MÉDIAN

Population	Salaire médian
Enseignants-chercheurs	61 843
Professeurs second degré	55 604
PAST/MAST	45 450
Contractuels enseignants	33 454
Titulaires BIATSS	41 476
Contractuels BIATSS	28 944