

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

CREPS de Strasbourg

Année : 2023



INTRODUCTION

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les établissements publics et collectivités territoriales doivent élaborer annuellement un Rapport Social Unique (RSU) qui est venu remplacer le « Bilan Social ».

Cette démarche a pour objectif de :

- Mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH
- Etablir les lignes directrices de gestion notamment en matière de GPEEC
- Comparer la situation des hommes et des femmes

Ce document constitue le deuxième rapport social unique (RSU) de notre établissement. Il recueille les données RH et sociales qui portent sur l'année 2023. Elles sont regroupées sous plusieurs items (emploi, recrutement, parcours professionnels, organisation du travail, rémunération, santé et sécurité au travail, formation etc.).

Certaines données peuvent être comparées aux années précédentes, si les informations à disposition le permettent.

Dans un objectif de transparence, ce document est publié sur le site internet de l'établissement.

TABLE DES MATIERES

1.	L'EMPLOI	4
2.	LE RECRUTEMENT	7
3.	LES PARCOURS PROFESSIONNELS	8
4.	LA FORMATION	9
5.	LES REMUNERATIONS.....	10
6.	LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL.....	11
7.	L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TEMPS DE TRAVAIL ..	12
8.	L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE	13
9.	LE DIALOGUE SOCIAL	14

1. L'EMPLOI






1.1 Autorisation d'emplois en ETPT

	2021	2022	2023
Autorisation d'emplois en ETPT	30	32	33

L'autorisation d'emplois a été augmentée en 2023 avec la création d'un ETP supplémentaire pour pallier l'augmentation de l'activité.

1.2 Effectifs physiques au 31/12/2023

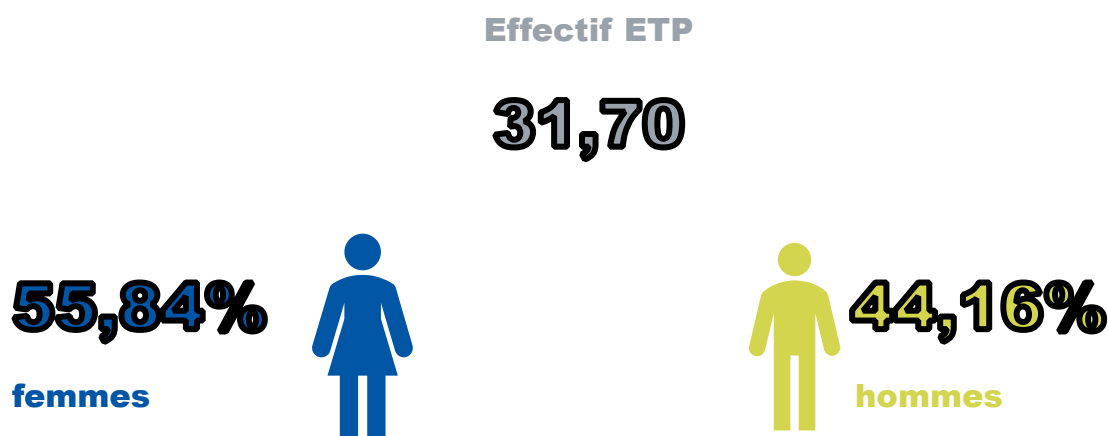
L'effectif physique est composé de **37 agents ETAT**, 22 titulaires et 15 contractuels dont 21 femmes et 16 hommes.

Statut d'emploi 	Femme 	Homme 	Total  
AED	5	4	9
CDD Public	5	1	6
Titulaire	11	11	22
TOTAL	21	16	37

Répartition par activité : 17 agents au département de la performance sportive, 10 agents au département de la formation et 10 agents aux fonctions support.

1.3 Effectifs en Equivalent Temps Plein (ETP) au 31/12/2023

La notion « d'ETP » qui signifie « équivalent temps plein » est une unité de mesure permettant d'évaluer à une date précise ou annuellement le nombre d'agents. Cette notion prend en compte les quotités de travail (100% ou 50% de temps de travail, par exemple).



Les effectifs en ETP sont de **31,70 agents**, contre 29,60 en 2022 pour les agents ETAT. L'écart par rapport à l'autorisation d'emploi de 33 ETP s'explique par le travail à temps partiel de certains agents.

Parmi les ETP Etat, nous comptabilisons **21,20 titulaires** (21,60 en 2022) et **10,50 contractuels** (7 en 2022). Le nombre d'agents contractuels tend vers une légère augmentation en 2023. Cette augmentation s'explique par le manque de candidats fonctionnaires pour remplacer les agents titulaires qui ont quitté l'établissement. Les postes vacants ont été remplacés par des agents contractuels.

1.4 Effectifs en Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT)

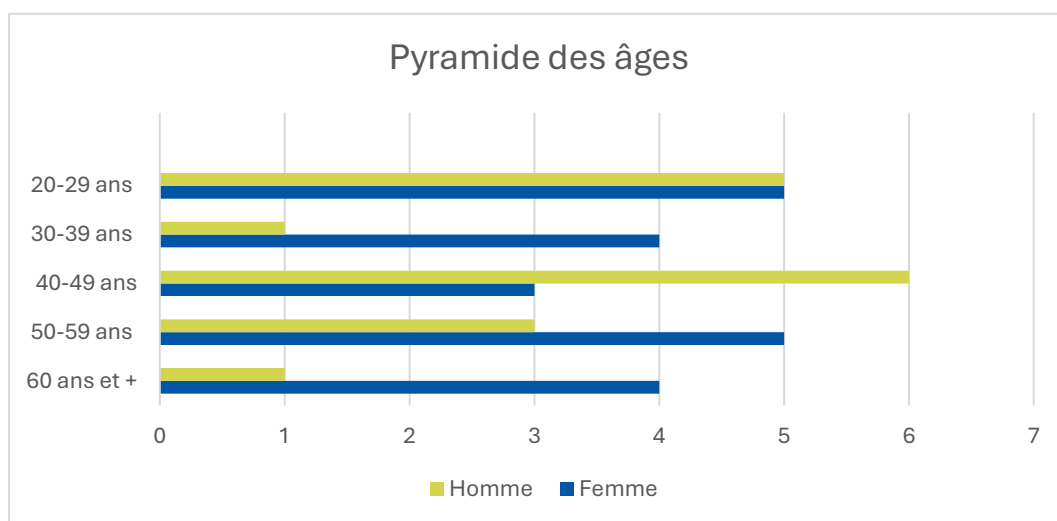
Les « ETPT » quant à eux signifient « équivalent temps plein travaillé », et prennent également en compte les dates d'arrivée et de sortie en cours d'année (exemple : un agent à 100% arrivant en milieu d'année comptera pour 0,50).

Les effectifs ETPT sont de **30,97** contre 30,48 en 2022.

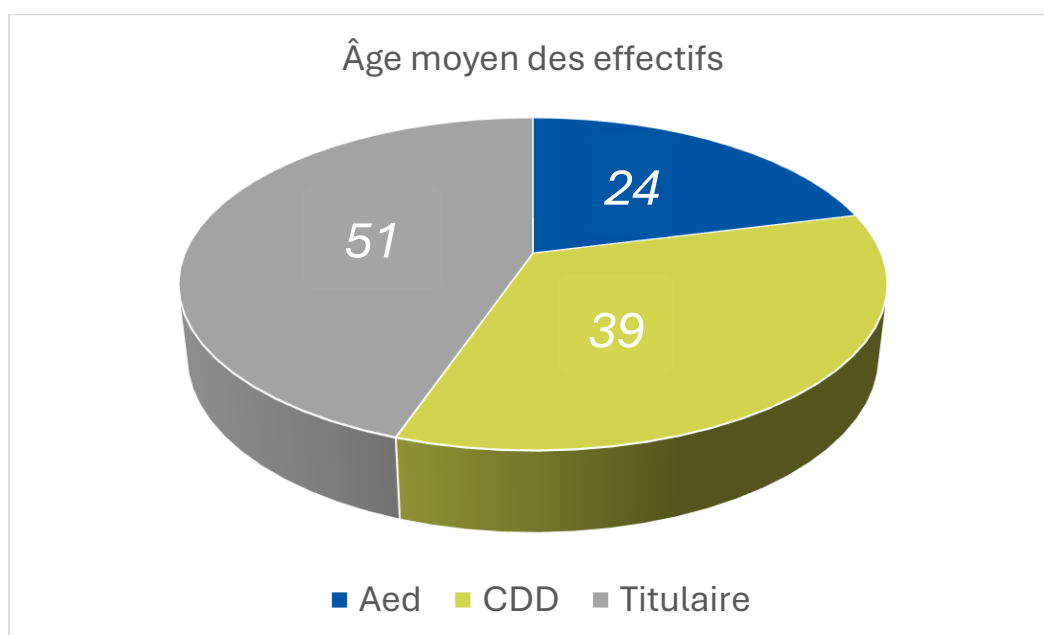
1.5 Répartition des effectifs par tranches d'âge

L'âge moyen des hommes s'élève à 41 ans, contre 44 ans pour les femmes.

L'âge moyen global quant à lui s'élève à 42 ans, contre 45 en 2022. Nous constatons donc un léger rajeunissement de la population globale.



1.6 Age moyen des effectifs par type de contrat



2. LE RECRUTEMENT

2.1 - Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année : 6

1 responsable des achats, 2 secrétaires au DPS dont 1 réintégration pour congé parental, 1 gestionnaire de la programmation, 1 formateur FOAD, 1 responsable du DPS.

6 AGENTS FONCTIONNAIRES



2.2 - Nombre d'agents contractuels recrutés au cours de l'année : 12

Renouvellement de l'équipe des AED, 1 chargée de développement et de suivi de la qualité, 1 assistant de formation, 1 aide à la programmation.

12 AGENTS CONTRACTUELS



2.3 Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent : 2

Pour pallier un accroissement temporaire d'activité, 2 agents ont été recrutés.

- 1 agent en renfort à l'équipe de maintenance des agents Région pendant la période estivale.
- 1 agent mis à disposition par la direction des sports pour exercer les fonctions de chargée de mission sur une période de 3 mois. Ses missions ont été d'accompagner le CREPS dans la rédaction et le déploiement du plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes-hommes.

2 agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent

1 agent renfort équipe maintenance

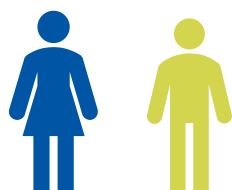
1 agent chargée de missions sur 3 mois

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3.1 Les avancements de grade et les promotions internes : 2

- 2 agents ont été promus au grade supérieur suite à l'obtention d'un examen professionnel
 - SAENES CN > SAENES CS
- 1 agent a bénéficié d'une promotion de corps par liste d'aptitude
 - 1 SAENES CE > AAE

2



SAENES CN -> SAENES CS

1



SAENES CE -> AAE

3.2 Les départs ou cessations de fonctions

16 agents (8 femmes et 8 hommes) ont quitté leurs fonctions au cours de l'année pour les motifs suivants :

- 3 Départs à la retraite
- 2 Démissions : 2 AED ont mis fin à leur contrat pour d'autres projets.
- 7 Fins de CDD
- 3 Fins de détachement
- 1 Changement de statut

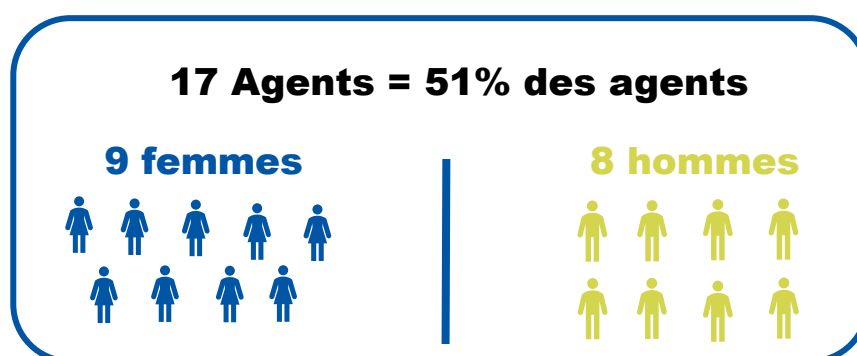
Les départs concernent principalement les AED recrutés sur des contrats courts. Les autres départs correspondent à la fin « normale » de la carrière d'un agent et à des mobilités professionnelles.

Focus agents REGION : 2 agents titulaires ont bénéficié d'une mutation vers un lycée. 1 agent de restauration a bénéficié d'un changement de poste en interne, cet agent a intégré le service entretien.

4. LA FORMATION

Tous les agents du CREPS bénéficient de l'offre interministérielle de la formation via la plateforme SAFIRE ou MENTOR, où de nombreux champs professionnels sont proposés.

En 2023, 17 agents se sont formés pour un total de 99 jours de formation.



La diversité des modalités de formation (MOOC, présentiel, distanciel...), a permis aux agents de suivre des formations de développement des compétences métiers et de monter en compétence dans leurs missions d'expertise, de pilotage et d'accompagnement.

Le coût des dépenses de formation est de **7 899,00 €**.

5. LES REMUNERATIONS

5.1 - La masse salariale est l'ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales au 31/12/2023 hors vacances :

	2022	2023
MASSE SALARIALE :	2 032 480 €	2 061 589 €

Indice minimum de rémunération : 366

Indice maximum de rémunération : 1072

5.2 Total des rémunérations annuelles brutes versés pour les agents sur emploi permanent :

Catégorie	Femme	Homme	Total
A	410 480	447 527	858 007
B	61 619	57 566	119 185
C	183 122	106 668	289 790
Total	655 222	611 760	1 266 982

Pour les catégories B et C, la différence s'explique par le nombre de femmes plus important dans l'établissement, des fins de carrière et des recrutements intervenus en cours d'année. Pour les catégories A, cela s'explique par le nouveau régime indemnitaire des PTP qui a été mis en place avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023.

D'autres facteurs d'évolutions entre 2022 et 2023 : Hausse de la valeur du point d'indice, revalorisation de la prise en charge des abonnements transport domicile-travail, versement de la prime pouvoir d'achat, augmentation du nombre d'agents qui perçoivent le forfait mobilité durable suite aux nouvelles dispositions réglementaires (cumul abonnement transport et forfait mobilité), et des évolutions de carrière (avancement d'échelon etc.).

5.3 Les dix plus hautes rémunérations :

La somme des 10 plus hautes rémunérations (rémunération brute + indemnités)

= **472 648 €**

Cette somme est répartie entre :

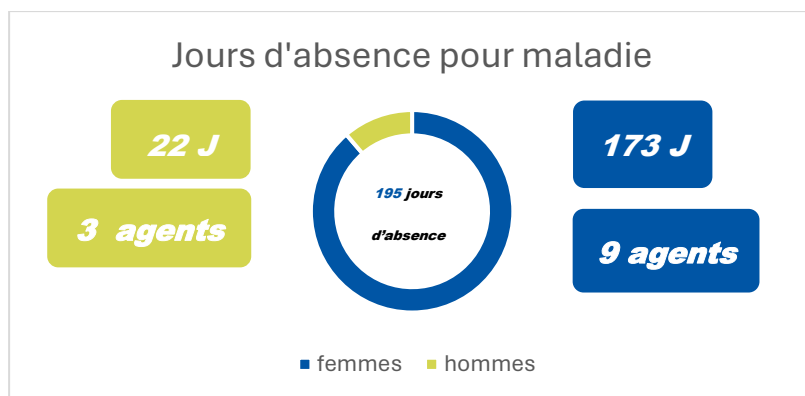


5.2 Nombre d'agents bénéficiant de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) : 2



6. LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

6.1 Nombre de jours d'absence pour raison de santé : 195 j



Sur les 195 jours d'arrêts, 72 jours sont liés à des accidents domestiques (chute).

16 Jours de carence ont été imputés aux agents.

FOCUS agents REGION : Des absences de longue durée qui n'ont pas forcément été supplées. 1 agent a réintégré ses fonctions en mi-temps thérapeutique. 1 agent a déclaré un accident du travail (chute). Une visite de son poste de travail a été réalisée par l'assistant de prévention de la région.

6.2 La visite médicale :

Depuis l'adhésion en 2022 à un service de santé externe, les premières visites médicales ont eu lieu en 2023. 28 agents ETAT ont été convoqués. Pour 27 agents, il s'agit de visite d'information, de prévention initiale, ou d'embauche.

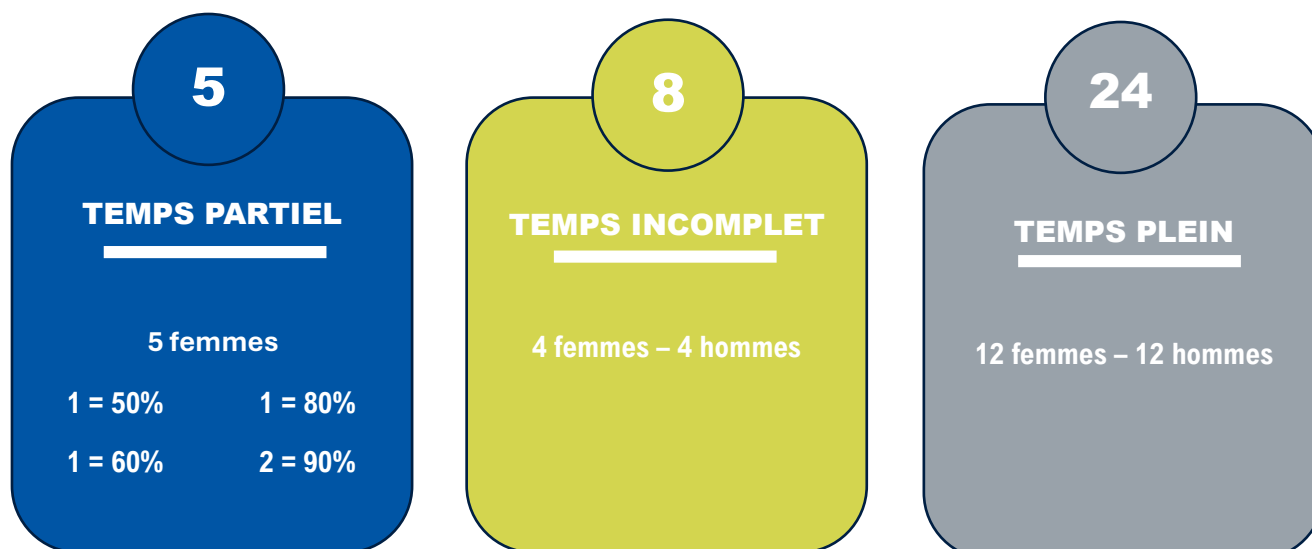
Les agents de la région sont suivis par le médecin du travail de la région.

6.3 Les conditions de travail :

Des actions ont été menées pour le confort des agents telles que la mise en place de double écrans, des lumières de bureau, des souris ergonomiques, des chaises de bureau etc.).

7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TEMPS DE TRAVAIL

La majorité des agents du CREPS travaille sur un temps plein. Les temps incomplets concernent principalement les AED. Pour les temps partiels, 4 sur autorisation et 1 temps partiel de droit.



7.1 Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (hors article 10) :

6 agents font du télétravail

1 jour par semaine



7.2 Le Compte Epargne Temps (CET) :

361,50 jours CET stockés au 31/12/2023 pour 12 agents (7 agents cat A, 2 agents cat B, 3 agents cat C).

Nous constatons que les CET sont majoritairement alimentés par les catégories A.

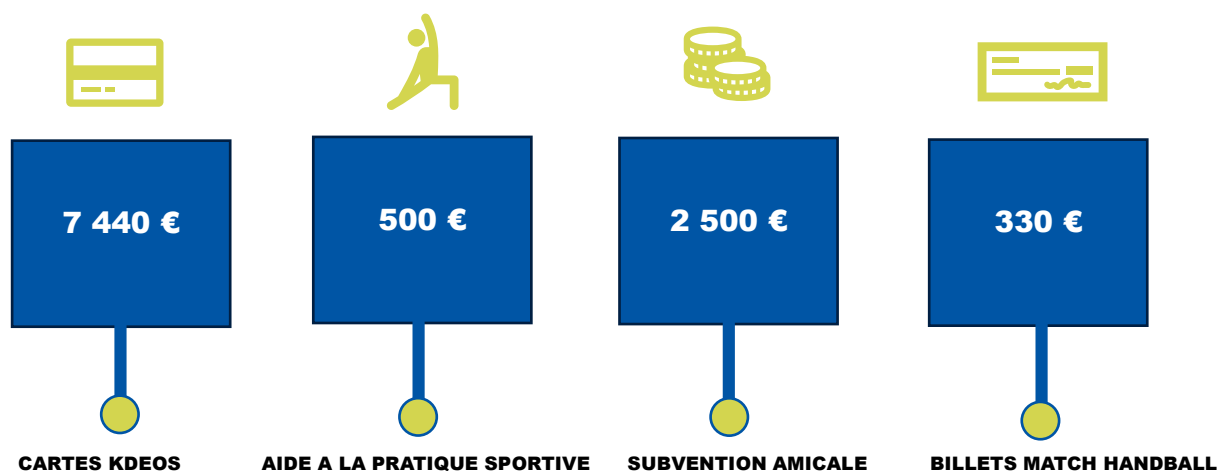
Nous avons également eu :

- 2 CET clôturés pour départ à la retraite
- 2 ouvertures de CET
- 2 CET et 50 jours intégrés suite à l'affectation de nouveaux personnels avec des CET antérieurement alimentés.

8. L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

Un dispositif d'action sociale est proposé aux agents du CREPS (hors agent Région). Ce dernier comprend :

- Les aides ministérielles (dispositif PREAU qui offre des services liés à la culture et aux loisirs)
- Les sommes versées par le CREPS à la hauteur de 10 770 € pour :



Une subvention à l'amicale du personnel est versée chaque année pour l'aider dans son fonctionnement. En 2023, les agents ont pu s'inscrire à des cours de pilâtes et peuvent également pratiquer de la musculation.

La distribution de cartes cadeaux à l'ensemble des agents représente, quant à elle, une grande partie de la dépense annuelle.

9. LE DIALOGUE SOCIAL

9.1 – nombre de jours non travaillés pour faits de grève : 3

9.2 – nombre de réunion du Comité Social d'administration (CSA) : 2

L'installation du CSA s'est faite le 3 mars 2023, à la suite des résultats des élections professionnelles du 8 décembre 2022.