

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

CREPS de Strasbourg

Année : 2025



INTRODUCTION

Le rapport social unique (RSU) constitue un outil de référence pour évaluer la situation sociale et le pilotage des ressources humaines de l'établissement.

Etabli au titre de l'année 2025, ce 4^e RSU dresse un état des lieux synthétique des indicateurs relatifs aux effectifs, aux emplois, aux recrutements, aux parcours professionnels, à l'organisation du travail, à la rémunération, à la formation, ainsi qu'à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Les données présentées sont issues de la Base de données sociales (BDS), qui rassemble de manière anonymisée les données nécessaires à sa réalisation.

SOMMAIRE

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 ET LE TEMPS DE TRAVAIL	12
8.	L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE	13
9.	LE DIALOGUE SOCIAL	14
	FOCUS AGENT REGION	145

1. L'EMPLOI

1.1 Autorisation d'emplois en ETP/ETPT

	2022	2023	2024	2025
Autorisation d'emplois en ETP/ETPT	32	33	34	34

L'autorisation d'emplois n'a pas été augmentée en 2025.

1.2 Effectifs physiques au 31/12/2025

L'effectif physique est composé de **36 agents**, représentant une majorité féminine (soit 21 femmes et 15 hommes).

Statut d'emploi 	Femme 	Homme 	Total 
AED	7	1	8
CDD/CDI Public	3	1	4
Titulaire	11	13	24
TOTAL	21	15	36

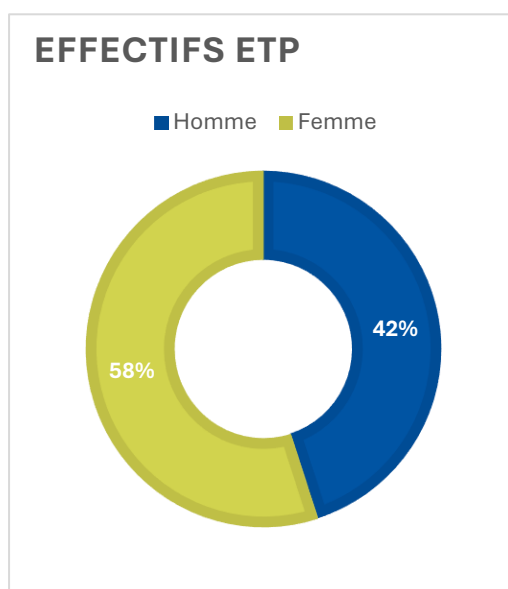
L'analyse de l'emploi fait apparaître une prédominance des titulaires : 24 agents contre 12 contractuels (incluant les AED).

Une répartition par catégorie concentrée sur la catégorie A : 17 A – 6 B – 13 C

Une répartition par activité : 16 agents au département de la performance sportive, suivi des fonctions supports 11 agents et au département de la formation 9 agents.

1.3 Effectifs en Equivalent Temps Plein (ETP) au 31/12/2025

La notion d'**Equivalent Temps Plein (ETP)** est une unité de mesure permettant d'évaluer, à une date donnée, le volume d'effectifs en tenant compte des quotités de travail (temps partiel etc.).



32,20 ETP

Les effectifs en ETP s'élèvent à **32,20**, contre 32,50 au 31/12/2024.

L'écart constaté par rapport à l'autorisation d'emploi (34 ETP) s'explique par :

- le travail à temps partiel de certains agents ;
- la vacance de deux postes (un PTP / un assistant d'éducation).

Evolution par statut :

- Titulaires : **23,70 titulaires** (contre 19,50 en 2024), marquant une hausse liée au recrutement de trois agents fonctionnaires suite à leur réussite aux concours (1 en catégorie A, 2 en catégorie C) ;
- Contractuels : **8,50 contractuels** (contre 13,00 en 2024).

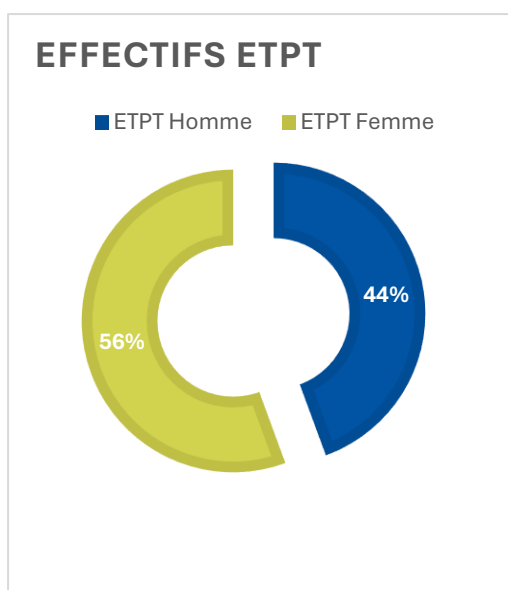
Par ailleurs, un agent contractuel a bénéficié d'une transformation de son contrat en CDI.

1.4 Effectifs en Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT)

L'Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) prend en compte, outre la quotité de travail, la durée de présence effective des agents sur l'ensemble de l'année (ex. un agent à 100% présent 6 mois équivaut à 0,50 ETPT).

En 2025, la consommation s'établit à **32,88 ETPT** (contre 32,39 en 2024).

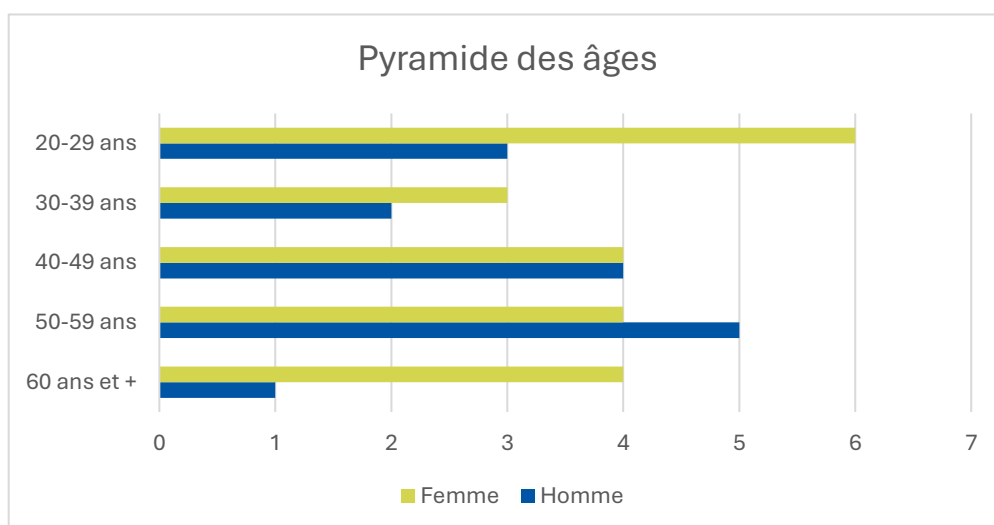
Les effectifs demeurent stables. L'écart s'explique par des recrutements et des départs enregistrés au fil de l'exercice.



32,88 ETPT

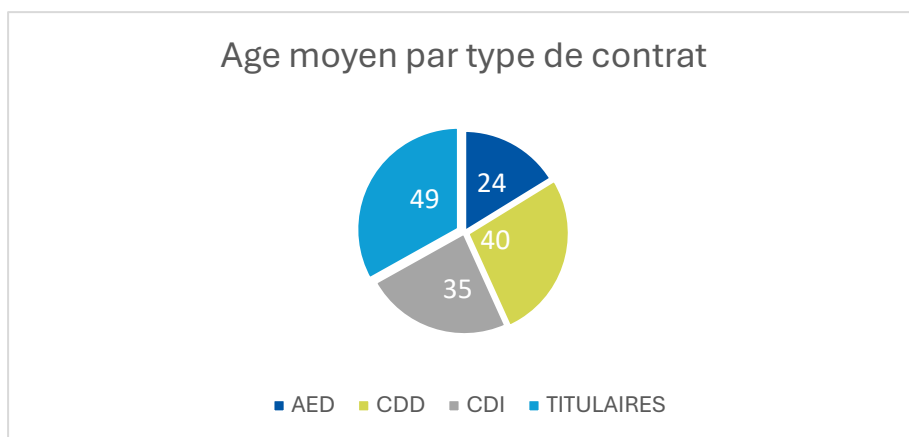
1.5 Répartition des effectifs par tranches d'âge

L'âge moyen des agents occupant un emploi permanent (titulaires et contractuels) s'élève à **43 ans**.



La présence d'agents de 60 ans et + représentait un enjeu de transmission des compétences, dont une partie s'est concrétisée par des départs effectifs en 2026.

1.6 Age moyen des effectifs par type de contrat



En 2025, l'établissement ne compte aucun agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (BOP). A ce titre, et conformément à la réglementation en vigueur, le CREPS s'est acquitté de sa contribution annuelle auprès du FIPHFP (Fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique) pour un montant de **8 911,00 €**.

2. LE RECRUTEMENT

2.1 - Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année : 4

Au cours de l'année 2025, 4 agents fonctionnaires ont été recrutés :

- **1 responsable des services financiers** (par voie de détachement) ;
- **2 secrétaires** affectés respectivement au département de la performance sportive (DPS) et au département de la formation (par voie de concours) ;
- **1 coordinateur d'actions de formation** (par voie de concours).



2.2 - Nombre d'agents contractuels recrutés au cours de l'année : 7

Au cours de l'année 2025, 7 agents contractuels ont été recrutés. Ces recrutements correspondent principalement au renouvellement de l'équipe des AED.

Complémentairement à ses effectifs, le CREPS accueille 3 apprentis, gérés par un groupement d'employeurs et mis à disposition à l'établissement par voie de convention.

Ces apprentis sont répartis au sein des services suivants :

- 1 apprentie à la communication ;
- 1 apprentie au Département de la formation ;
- 1 apprenti au Département de la Performance Sportive (DPS).

Le CREPS accueille également un volontaire en service civique.

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3.1 Les avancements de grade et les promotions internes : 2

2 Agents ont bénéficié d'une évolution professionnelle :

- * **1 promotion par corps** = ADJAENES PAL 1 CL > SAENES CN
- * **1 avancement de grade** = PS CN > PS HC

3.2 Les départs ou cessations de fonctions

12 agents (5 femmes et 7 hommes) ont quitté leurs fonctions au cours de l'année.

Répartition des départs par motif :

- **6 fins de CDD** (échéance normale du contrat au 31 août 2025) ;
- **3 démissions** (concernant exclusivement les assistants d'éducation – AED) ;
- **2 fins de contrat anticipées** consécutives à la réussite d'un concours et suivies d'une intégration au CREPS en qualité de fonctionnaire ;
- **1 départ à la retraite.**

Les départs observés s'expliquent par la fin des contrats à durée déterminée au 31 août et le renouvellement des AED. L'effectif titulaire reste stable.

4 LA FORMATION

Tous les agents du CREPS bénéficient de l'accès à l'offre de formation interministérielle via les plateformes SAFIRE, MENTOR et FORMAJES, couvrant un large domaine professionnel.

En 2025, **19 agents** se sont formés pour un total de 92 jours de formation.

19 Agents = 53 % de l'effectif global

11 femmes



8 hommes



Nature des formations suivies :

Type T1 : adaptation immédiate au poste de travail (notamment lors des prises de fonction) ;

Type T3 : développement des compétences.

L'accès à la formation a bénéficié à plus d'un agent sur deux en 2025. Les écarts observés entre les catégories A, B et C s'expliquent uniquement par les besoins individuels (prises de poste, formation statutaire) et non par une restriction d'accès.

Le coût des dépenses de formation est de **2 188,00 €**.

5 LES REMUNERATIONS

5.1 - La masse salariale est l'ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales au 31/12/2025 hors vacations :

	2024	2025
MASSE SALARIALE :	2 196 050 €	2 285 035 €

L'évolution de la masse salariale s'explique par les éléments suivants :

- L'application de la circulaire interministérielle relative à la filière numérique ;
- Les effets de la réforme du CAS Pensions ;
- Des évolutions statutaires ayant entraîné des revalorisations indiciaires et indemnitaires ;
- Des avancements d'échelon et leur régularisation ;
- Le paiement de CET et du forfait mobilité durable ;
- La revalorisation du SMIC ;
- L'assujettissement à la taxe sur les salaires pour les agents contractuels.

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

Catégorie	Femme	Homme	Total
A	420 990	505 837	926 827
B	105 431	105 039	210 469
C	193 558	51 838	245 396
Total	719 978	662 714	1 382 692

Les montants indiqués correspondent aux rémunérations brutes, incluant les indemnités (IFSE, supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence, la protection sociale complémentaire, prise en charge transport résidence-travail, complément indemnitaire annuel etc...)

5.3 Les dix plus hautes rémunérations :

La somme des 10 plus hautes rémunérations (rémunération brute + indemnités) s'élève à **627 192 €**, soit une hausse de 1,2 % par rapport à l'exercice précédent (**619 522 €**).

Cette évolution témoigne d'une stabilité de la masse salariale consacrée aux plus hautes rémunérations.

Cette somme est répartie entre **4 femmes et 6 hommes**.

5.4 Nombre d'agents bénéficiant de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) : 0

Conformément aux décisions gouvernementales, la GIPA n'a pas été reconduite.

6 LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

6.1 Nombre de jours d'absence pour raison de santé : 83 j

Au cours de l'année 2025, les congés pour maladie ordinaire représentent un total de **83 jours d'absence**, répartis sur **11 agents**.

Sur l'ensemble de ces arrêts, **13 jours de carence** ont été appliqués conformément à la réglementation en vigueur.

L'absentéisme pour raison de santé reste modéré et concerne principalement des arrêts de courte durée.

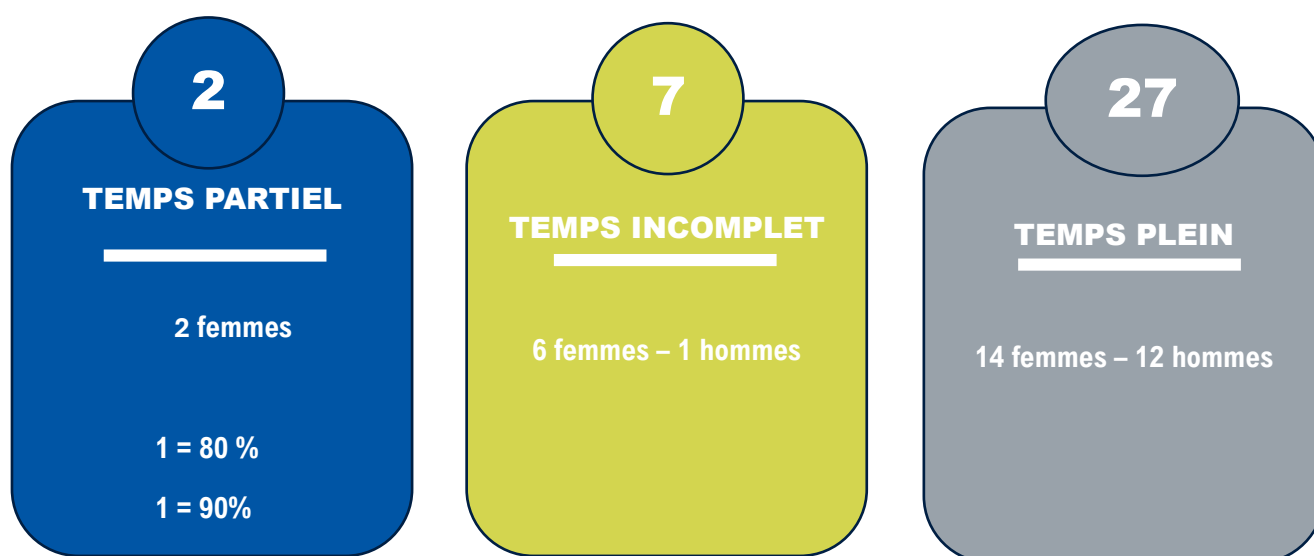
Conditions de travail :

Le suivi de la médecine de prévention suit son cours habituel sans signalement spécifique au titre de l'année 2025.

L'établissement prévoit le lancement d'une démarche de prévention et d'évaluation des risques psychosociaux (RPS) en 2026.

7 L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TEMPS DE TRAVAIL

La majorité des agents travaille à temps plein. Les temps incomplets concernent principalement les AED. On compte 2 agents à temps partiel sur autorisation (dont un agent à 80% bénéficiant d'une décharge syndicale de 30%). Par ailleurs, 2 agents ont opté pour un aménagement du temps de travail sur 4,5 jours.



7.1 Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (hors article 10) : 11



11 agents (6 femmes et 5 hommes) exercent leurs fonctions en télétravail, à raison d'un jour par semaine.

7.2 Le Compte Epargne Temps (CET) :

407 jours de CET stockés au 31/12/2025 pour 14 agents (10 agents cat A, 3 agents cat B, 1 agent cat C).

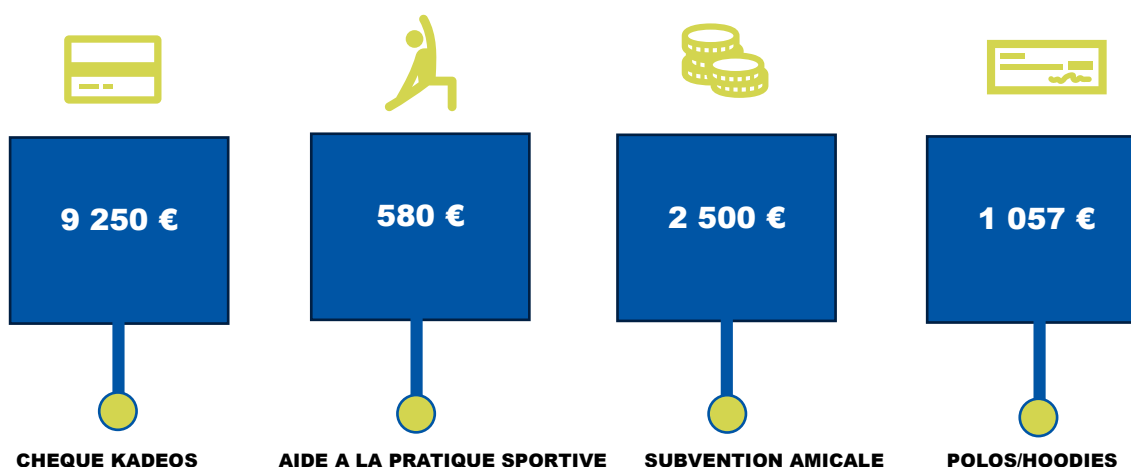
Nous constatons que les CET sont majoritairement alimentés par les catégories A.

En 2025, 41 jours ont également été indemnisés pour un total de **5 350 €**.

8 L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

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

- Aides ministérielles : accès au dispositif PREAU (prestations culturelles, sportives et de loisirs)
- Prestations internes (Budget CREPS de 13 387,50 €) :



- Subvention allouée à l'Amicale des personnels pour le soutien aux projets d'activités ;
- Attribution de chèques KADEOS en fin d'année (représentant la dépense la plus significative) ;
- Prise en charge d'équipements (polos/hoodies) et aide à la pratique sportive.

9 LE DIALOGUE SOCIAL

9.1 – nombre de jours non travaillés pour faits de grève : 1

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

- *Séance du 30/06/2025* : adhésion au Groupement National Comptable, création d'une régie de recettes et d'avances, restitution de l'audit restauration, plan économique budgétaire, mise en place d'une fiche d'incivilité.
- *Séance du 17/11/2025* : BDS/RSU 2024, plan Egalité professionnelle Femmes-Hommes 2025-2027, Rifseep PTP, Organisations des services et action sociale.

FOCUS AGENTS REGION

La gestion administrative et RH individuelle relève directement de la Région.

1. Effectifs : 22 ETP en 2025 (répartis ainsi : accueil : 2 – Entretien locaux & Installations sportives : 8 – Maintenance : 4 – Cuisine : 8) et 21,33 ETPT
Age moyen : 47 ans

Il est prévu une dotation cible de 23 ETP en 2026 (poste à pourvoir en entretien locaux).

Des évaluations de fin de stage ont été réalisées au cours de l'année, en vue de la titularisation des agents concernés.

2. Rémunérations : les données concernant les rémunérations des agents Région ne sont pas connues par le CREPS.

Renforts : du personnel intérimaire mobilisé au sein des différents services : 9 486,69 €

3. Formations : le plan de formation est piloté directement par la Région.
4. Absentéisme : l'année a été marquée par des absences pour raison de santé et par une reprise à temps partiel thérapeutique.