

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Table des matières

CONTEXTE 2022	2
1. EMPLOI.....	2
a) Autorisation d'emplois :	2
b) Effectifs physiques au 31 décembre 2022	3
c) Effectifs en ETP au 31 décembre 2022	4
2. Recrutement	6
3. Parcours Professionnels (mobilité, avancement de grade et promotion interne, départs).....	6
4. Formation.....	7
5. Rémunérations.....	7
6. Santé et Sécurité au travail	8
7. Organisation du travail et temps de travail	8
8. Action sociale et protection sociale	9
9. Dialogue social	9

CONTEXTE 2022

L'année 2022 est marquée par de nombreux changements qui impactent le fonctionnement du CREPS et le travail des agents.

Ces changements sont de six ordres principalement :

- Mise en œuvre de la séparation physique de la fonction d'agent comptable et de la fonction de chef des services financiers.
Cette mesure a été actée par le décret CREPS en date du 24 novembre 2022.
Recrutement d'un agent comptable en adjonction de service en décembre 2021 et d'un chef des services financiers en février 2022 ;
- Mise en œuvre de la compétence haut niveau transférée au CREPS depuis 2021 qui se traduit par la création de la maison régionale de la performance sur le territoire de la région Grand Est et par le recrutement, pour le CREPS de Strasbourg, de 2 conseillers haut niveau haute performance chargés respectivement du suivi socio-professionnel et de l'optimisation de la performance ;
- Un nombre important de mobilités qui a impacté le service RH par l'organisation de campagnes de recrutement (fiches de postes, publication, entretien, process de recrutement) ;
- Un pilotage fonctionnel des agents région avec de nombreuses absences et par conséquent des équipes fragilisées ;
- Une préparation des élections professionnelles et la création du Comité Social d'Administration ;
- Enfin, une prise en compte de la problématique « santé et sécurité au travail » par la désignation d'un assistant de prévention, la contractualisation avec une structure de médecine de travail et la préparation des documents tels que le DUERP, la charte de télétravail, les conditions de recrutement des agents contractuels et la préparation d'une prochaine inspection santé et sécurité au travail.

Concernant les recrutements, 26 entretiens de recrutement ont été conduits en 2022 pour pourvoir les postes suivants :

- Assistants d'éducation
- Fonctions support : 3 agents (programmation / DSHN / DFORM)
- Personnels techniques et pédagogiques : 2 agents

Les questionnements et pistes de travail ont concerné plus particulièrement les sujets suivants :

- Organisations collectives de travail par suite des différentes mobilités
- Réorganisation fonctionnelle et spatiale des services
- Conditions de travail des agents (charte télétravail, temps de travail)

Ajoutons également une situation particulièrement difficile avec les absences non remplacées des agents région.

Le rapport social unique est conçu selon la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales fixé pour la fonction publique de l'Etat dans l'arrêté du 7 mai 2021. 42 indicateurs au total.

1. EMPLOI

a) Autorisation d'emplois :

L'autorisation d'emplois présentée au conseil d'administration regroupe l'ensemble des emplois que l'établissement rémunère quelle que soit la situation statutaire de l'agent. Cet élément de suivi est intégré chaque année au PLF en équivalent temps plein sans précision de date d'entrée et de sortie.

BDS FPE 001 : Pour 2022, l'autorisation d'emplois en ETPT est de : **32**

	2020	2021	2022
ETP prévisionnel	29	30	32

Commentaires : le transfert de la compétence du haut niveau en 2021 s'est accompagnée en 2022 par le transfert de 2 ETP (CHNHP).

b) Effectifs physiques au 31 décembre 2022

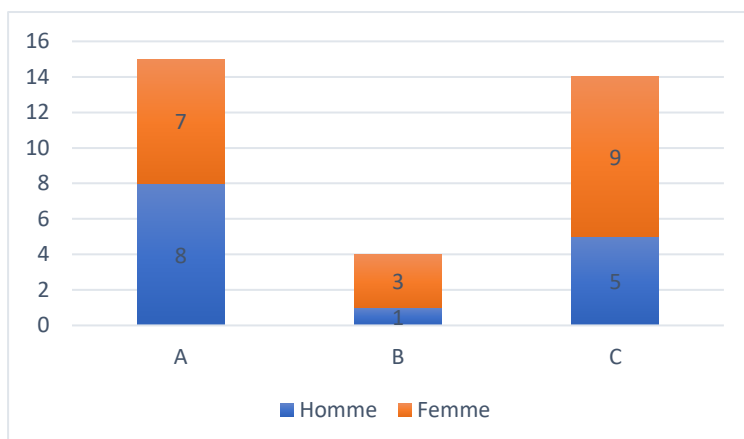
BDS FPE 002 :

- L'effectif physique est composé de **33 agents**.

Répartition par statut d'emploi et par sexe

Statut	Homme	Femme	2022 Total	A	B	C
Titulaires	10	12	22	13	4	5
Contractuels	0	2	2	2		
AED	4	5	9			9
Total	14	19	33	15	4	14

Répartition par catégorie et par sexe



Répartition par corps et par sexe

Statut	2022	Femme	Homme	Titulaire	Contractuel
AAE	3	2	1	3	
ADJAENES	5	4	1	5	
CEPJ	2		2	2	
CTPS	1		1	1	
Infirmière	1	1		1	
Personnel direction	2	1	1	2	
Professeur sport	6	3	3	4	2
SAENES	4	3	1	4	
Assistant d'éducation	9	5	4		9
Total	33	19	14	22	11

Effectifs par service

Statut	2021	2022	A	B	C
Service Haut Niveau	15	16	6		10
Formation	9	9	6	1	2
Direction/Financier et administratif	8	8	3	3	2
TOTAL	32	33	15	4	14

Commentaires :

Les effectifs physiques gérés au 31/12/2022 sont ventilés selon 6 critères de répartition : statut d'emploi, catégorie, position statutaire, ancienneté et sexe. (BDS FPE 003 – 004)

Le CREPS est composé de 33 agents Etat dont 22 titulaires. Les agents contractuels représentent 1/3 des agents, soit 11 agents dont 9 AED.

57 % de l'effectif est composé de femmes. Ce ratio d'analyse concernant le taux de féminisation fait apparaître un équilibre entre les femmes et les hommes. Une représentativité de femme dans tous les corps d'emploi.

La répartition par service fait apparaître une part importante du personnel au sein du Département du Sport de Haut Niveau. Cela démontre l'impact de l'activité haut niveau au CREPS de Strasbourg. Seulement 8 agents dont 2 personnels de direction sont affectés aux fonctions support, soit 24 % de l'effectif physique.

Depuis septembre 2022, le CREPS a recours à 2 apprentis afin de renforcer les missions d'accompagnement de la formation pour l'un et de chargé de communication pour le second.

Les agents de catégorie C représentent 42 % de l'effectif physique. 5 agents de cette catégorie occupent des fonctions bureautiques qui deviennent de plus en plus spécifiques et techniques et qui interrogent la possibilité d'une requalification en catégorie B.

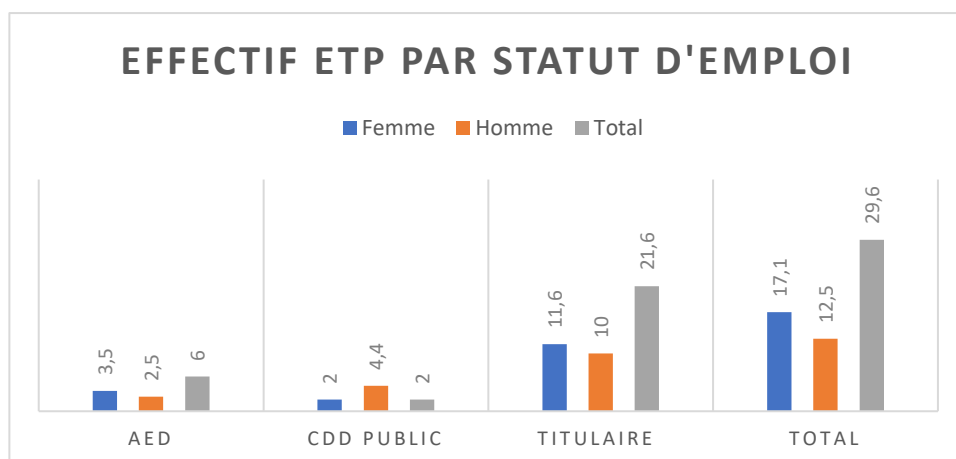
c) Effectifs en ETP au 31 décembre 2022

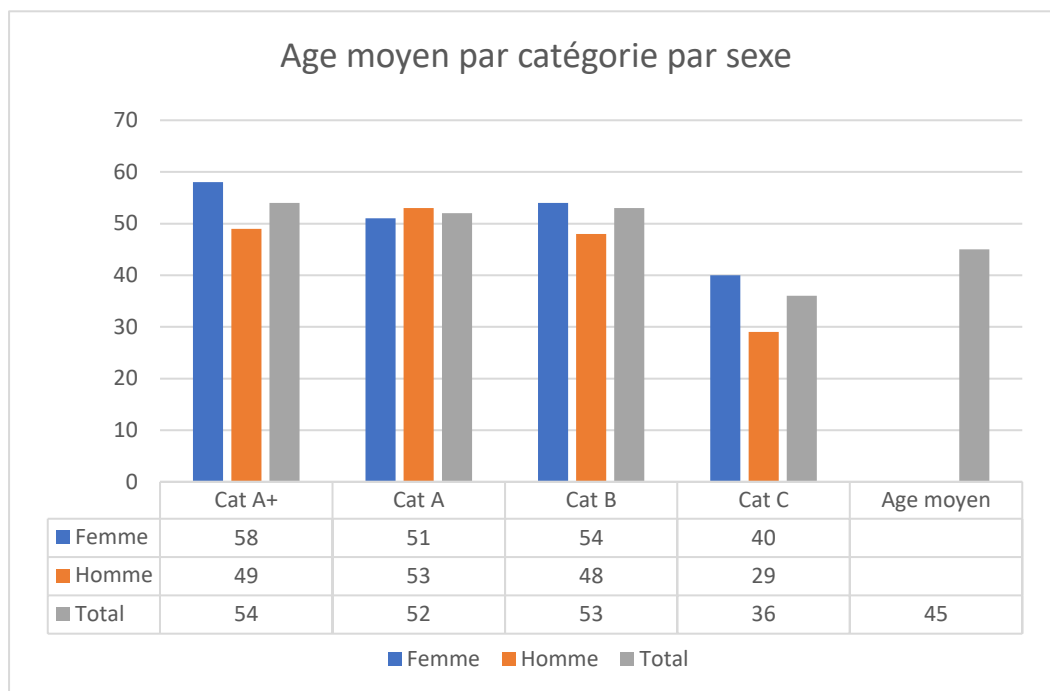
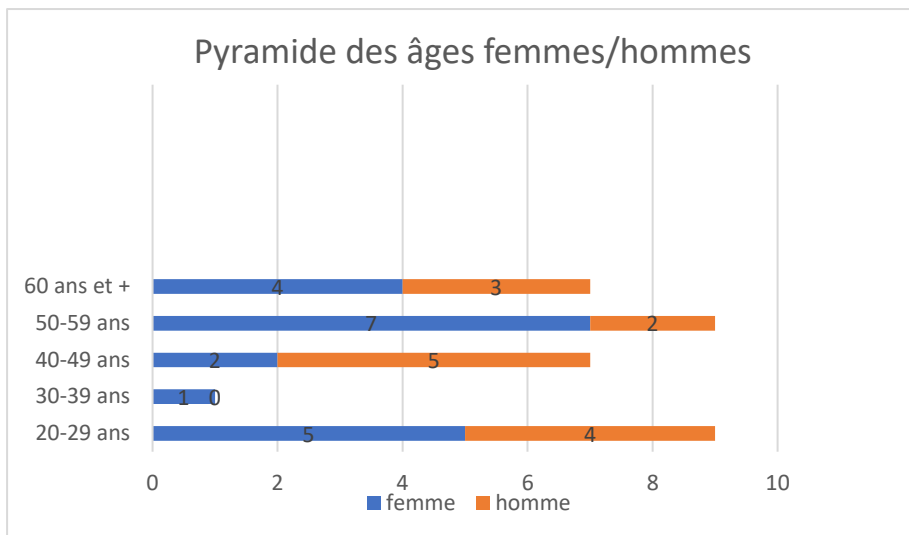
L'équivalent temps plein travaillé est proportionnel à l'activité des agents, mesuré par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

BDS FPE 002bis :

- L'effectif en équivalent temps plein est de **29,6**

	2020	2021	2022
ETP exécuté	30,7	27,3	29,6





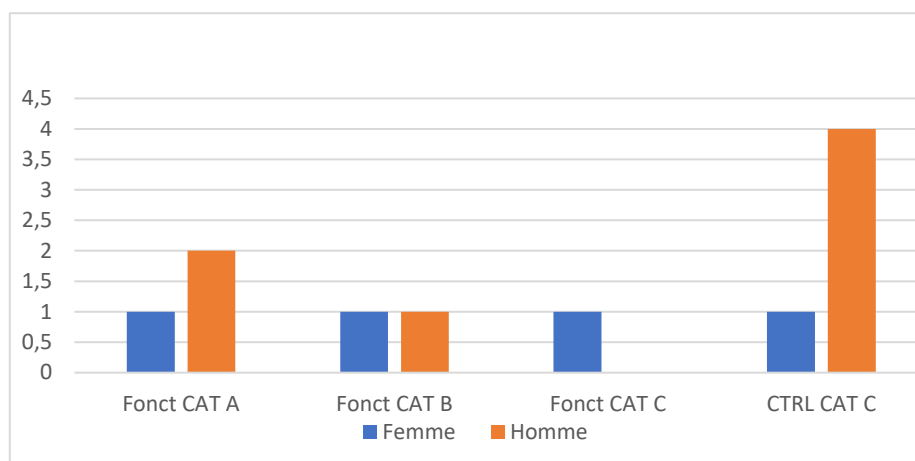
Commentaires (BDS FPE 003bis - 007 et 007bis) :

L'analyse de la répartition des effectifs en équivalent temps plein (ETP) et selon le croisement de données (statut d'emploi, catégorie etc...), montre que l'âge moyen des effectifs est de 45 ans.

Les différentes variations de l'ETP au cours de l'année :

- Le poste de médecin n'est plus assuré par un agent rémunéré par l'établissement mais par des médecins qui assurent une permanence sous forme de prestations de service
 - Le secrétariat du DSHN est assuré par 1,5 ETP à la place de 1,8 ETP
 - Vacance du poste d'acheteur
 - Service médical : l'agent a diminué sa quotité de travail en cours d'année
 - Mutation de la chargée de formation et suivi de la qualité
- BDS FPE 004 et 004bis : FOCUS AGENT REGION : 18 agents (11 femmes et 7 hommes)

2. Recrutement



Commentaires (BDS FPE 009 – 013) :

Le nombre d'agents fonctionnaires et contractuels recrutés au cours de l'année est de : **12** (6 fonctionnaires et 6 contractuels)

Détail des recrutements par corps et par voie d'accès :

- Pour les titulaires toute catégorie confondue ont été recrutés 3 femmes et 3 hommes soit par détachement, par mutation ou intégration directe.
- Pour les contractuels : Renouvellement des AED et 1 CDD

3. Parcours Professionnels (mobilité, avancement de grade et promotion interne, départs)

Commentaires :

BDS FPE 021 et 021bis : 2 agents dans la tranche d'âge de 50 à 59 ans ont été promus dans leur grade (1 femme et 1 homme)

BDS FPE 026 : 11 agents (dont 5 femmes et 6 hommes) ont quitté leurs fonctions au cours de l'année selon les motifs suivants :

- Démission et fin de contrat : principalement les AED
- Mobilité en détachement
- Mutation
- Retraite
- Congé parental

On peut constater que les motifs de départ correspondent à des cycles plus ou moins courts de la carrière d'un agent : Contrat (CDD), mobilité professionnelle (étape de progression de la carrière).

4. Formation

BDS FPE 028/029/030 : Nombre d'agent formés et dépenses de formation

Commentaires :

En 2022, 20 personnes dont 11 femmes (toute catégorie confondue) se sont formées et ont pu bénéficier de :

- 66 jours de rencontres, de séminaires ou de formations continues
- 15 jours de formation statutaire
- 3 jours de formation syndicale

Le coût de la dépense pour les frais pédagogiques est de 6 254 €

Type de formation : Présentiel, distanciel, webinaires, applications métiers.....

Les webinaires sont également considérés comme des temps de formation. Chaque agent doit tenir à jour son plan de formation et le communiquer à la RRH.

5. Rémunérations

BDS FPE 032 : la masse salariale est constituée des salaires et traitements, des primes et indemnités, et des charges sociales. Ne sont pas comprises dans l'analyse les vacances versées à des personnels extérieurs à l'établissement.

BDS FPE 033 : Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées

BDS FPE 034 : bénéficiaire de la GIPA : 2 hommes

BDS FPE 035 : Distribution des rémunérations nettes (déciles) pour les agents sur emploi permanent

BDS FPE 036/040 : Rémunérations annuelles brutes pour les agents fonctionnaires titulaires et contractuels :

Rémunérations annuelles brut	Femme	Homme	Total
Catégorie A	283 914	338 305	622 219,00
Catégorie B	74 657	31 991	106 648,00
Catégorie C	166 352	70 238	236 589,00
TOTAL GENERAL	524 923,00	440 534,00	965 456,00

BDS FPE 037/041 : Nbre d'ETP annuels rémunérés

BDS FPE 038/042 : Nbre de mois payés

Commentaires :

Des écarts de rémunérations sexués dus :

- A l'effet démographique et à l'ancienneté
- Au temps de travail lié au fait du temps partiel ou incomplet.

6. Santé et Sécurité au travail

Commentaires :

Pas de visite médicale en 2022. L'adhésion à un service de médecine du travail a été faite durant l'été 2022. Les premières convocations ont débuté en janvier 2023.

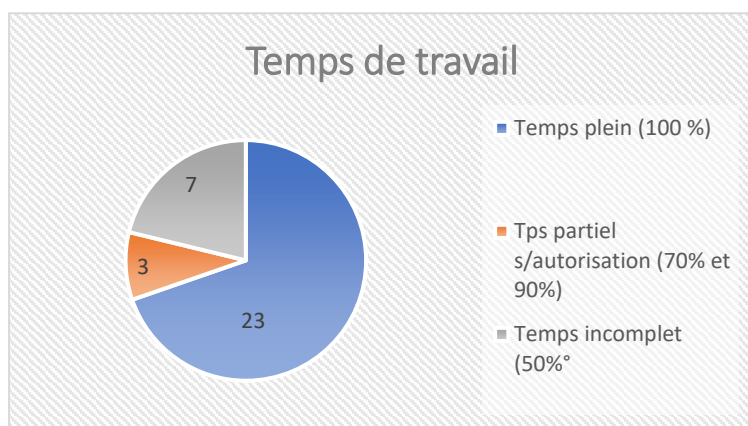
BDS FPE 043 : 1 accident de travail concernant une femme sans arrêt de travail.

Nature de la lésion : Plaie contuse de l'hallux droit sous l'ongle

BDS FPE 168 : 134 jours d'arrêt maladie pour 9 agents (8 femmes et 1 homme). 2 agents représentent à eux seuls 100 jours.

BDS FPE 170 : 11 jours de carence à l'issue des arrêts de travail pour maladie

7. Organisation du travail et temps de travail



Commentaires :

BDS FPE 147 : L'établissement disposant d'une charte de télétravail, 4 agents bénéficient de ce dispositif (2 femmes et 2 hommes)

BDS FPE 153 : Répartition des effectifs par quotité de travail : Le schéma illustre que 23 personnes sont à temps plein, 7 à temps incomplet, essentiellement les AED, et 3 agents à temps partiel sur autorisation.

Les agents occupant un emploi à temps partiel ou incomplet sont majoritairement de sexe féminin.

BDS FPE 159 / 161 : Compte épargne-temps : 360,5 jours stockés sur les CET pour 11 agents (5 femmes/6 hommes) dont 2 agents qui ont ouvert leur CET en cours d'année.

A noter une épargne de jours plus importante pour les agents de catégorie A et une reprise de CET historique.

8. Action sociale et protection sociale

Commentaires :

BDS FPE 173 : 32 agents ont bénéficié d'une prestation sociale.

Les dépenses engagées sont à la hauteur de 10 550 € :

- Chèque KDEOS : 7 250 €
- Cadeaux de départ : 650 €
- Aide à la licence : 150 €
- Subvention accordée à l'amicale : 2 500 €

9. Dialogue social

Commentaires :

BDS FPE 188 : En 2022 pas de jour non travaillé pour grève

1 agent avec une décharge syndicale nationale à 50 %

En 2022 : 3 réunions CTE / CHSCT ont eu lieu

Les élections des représentants du personnel se sont déroulées le 8 décembre 2022. Cette élection concerne les agents Etat et Région. 31 votants sur 47 inscrits soit un taux de vote de 65%. La liste CFDT/SGEN a obtenu 23 voix. Il s'agit de la seule organisation syndicale à avoir déposé une liste.

Création du CSAE en 2023, 3 représentants du personnel titulaires

Perspectives :

Les chantiers à conduire sont les suivants :

- Formation :
 - o Mettre en place une commission formation pour étudier les demandes de prise en charge des formations le cas échéant
 - o Garantir le maintien et la montée en compétences des agents
- SST :
 - o Avec l'appui de l'assistant de prévention, finaliser le DUERP et le plan annuel de prévention
- Organisation du travail et temps de travail :
 - o Réflexion sur l'équilibre semaine de 4,5j / continuité administrative