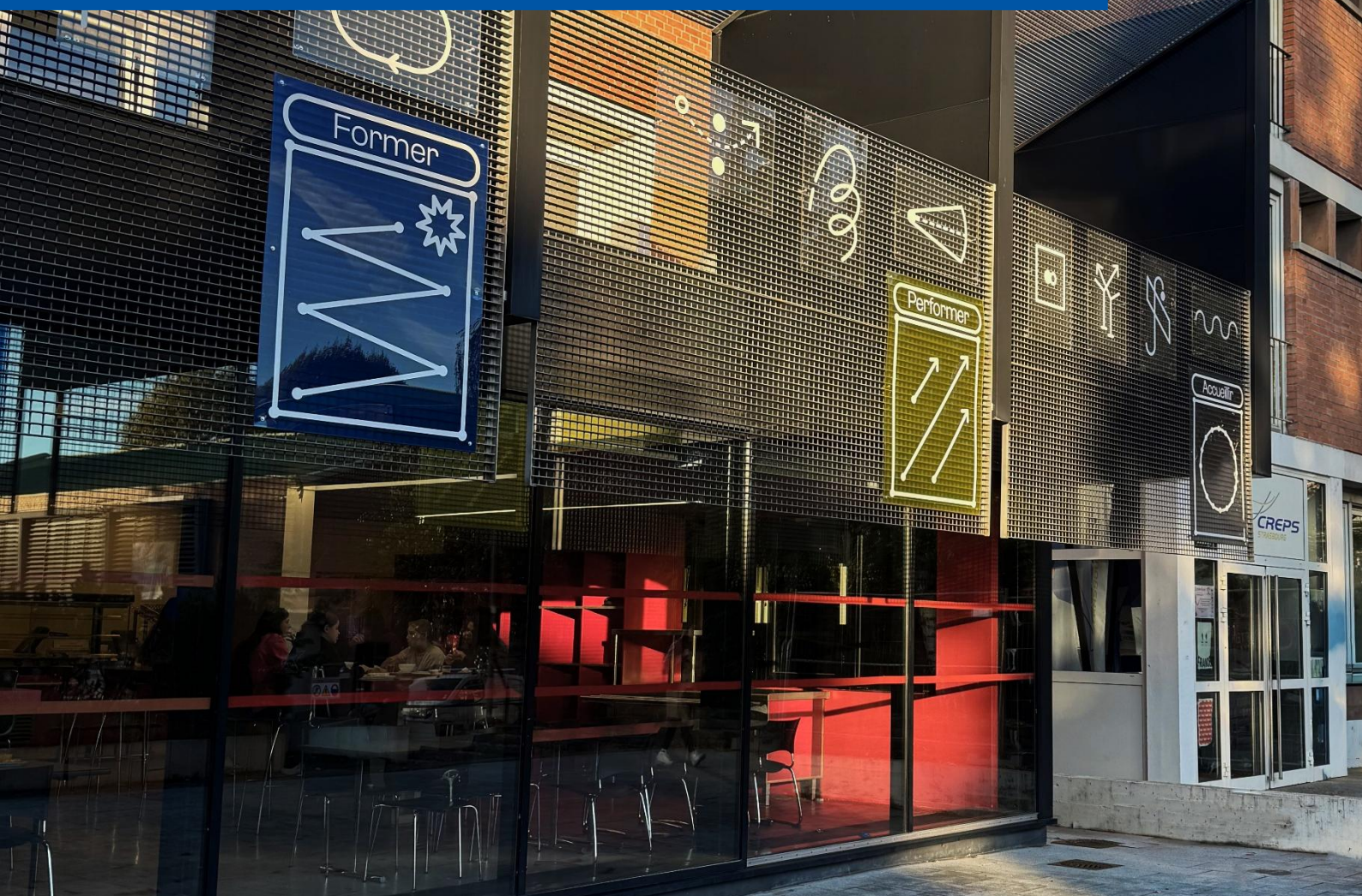


RAPPORT SOCIAL UNIQUE

CREPS de Strasbourg

Année : 2024



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 troisième rapport social unique (RSU) de notre établissement. Il recueille les données RH et sociales qui portent sur l'année 2024. 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.....	9
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
	FOCUS AGENT REGION	145

1. L'EMPLOI





1.1 Autorisation d'emplois en ETPT

	2021	2022	2023	2024
Autorisation d'emplois en ETPT	30	32	33	34

L'autorisation d'emplois a été augmentée en 2024 pour le recrutement d'un responsable des systèmes d'information (RSI). Un recrutement devenu indispensable pour assurer de façon quotidienne une gestion informatique fiable et sécurisée.

1.2 Effectifs physiques au 31/12/2024

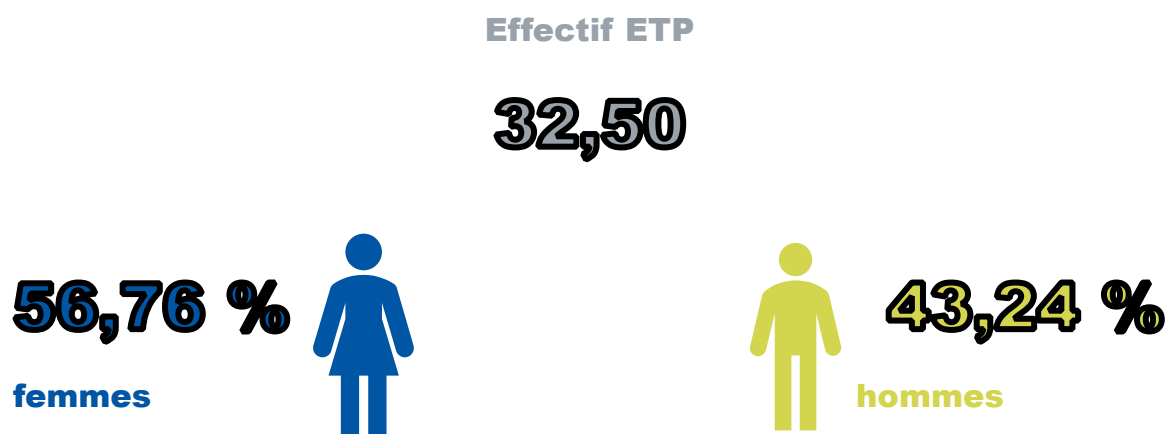
L'effectif physique est composé de **37 agents ETAT**, 20 titulaires et 17 contractuels dont 21 femmes et 16 hommes.

Statut d'emploi 	Femme 	Homme 	Total 
AED	6	3	9
CDD Public	6	2	8
Titulaire	9	11	20
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 31/12/2024

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 **32,5 agents**, contre 31,70 en 2023 pour les agents ETAT. L'écart par rapport à l'autorisation d'emploi de 34 ETP s'explique par le travail à temps partiel de certains agents et le support vacant d'un PTP.

Parmi les ETP Etat, nous comptabilisons **19,50 titulaires** (21,20 en 2023) et **13 contractuels** (10,50 en 2023).

Une augmentation d'agents non titulaires qui s'explique par le recrutement d'un RSI et par l'absence de candidats fonctionnaires pour remplacer les agents titulaires qui ont quitté l'établissement.

1.4 Effectifs en Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT)

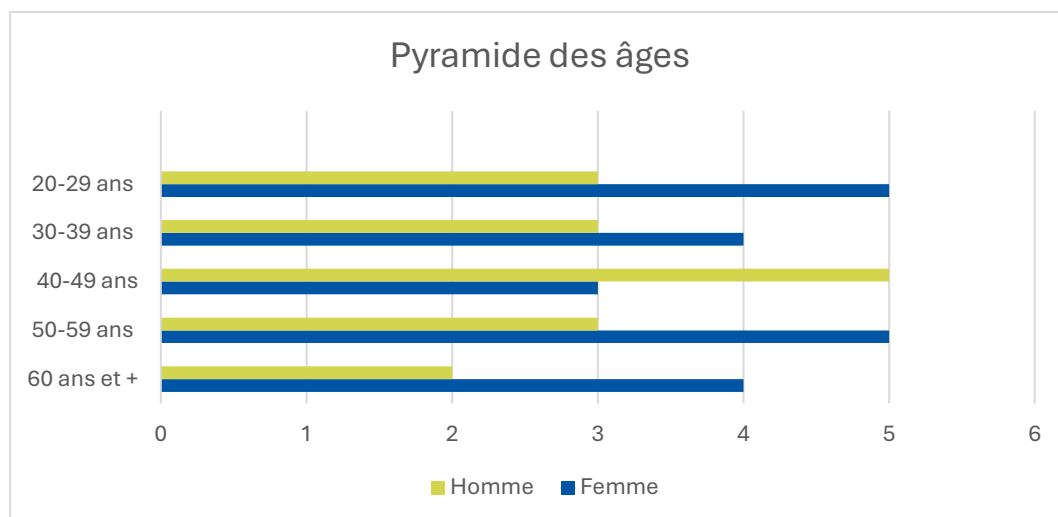
Les « ETPT » quant à eux signifient « équivalent temps plein travaillé », et prennent également en compte les dates d'arrivée et de sortie en cours d'année (exemple : un agent à 100% arrivant en milieu d'année comptera pour 0,50).

En 2024, les effectifs ETPT sont de **32,39** contre 30,97 en 2023.

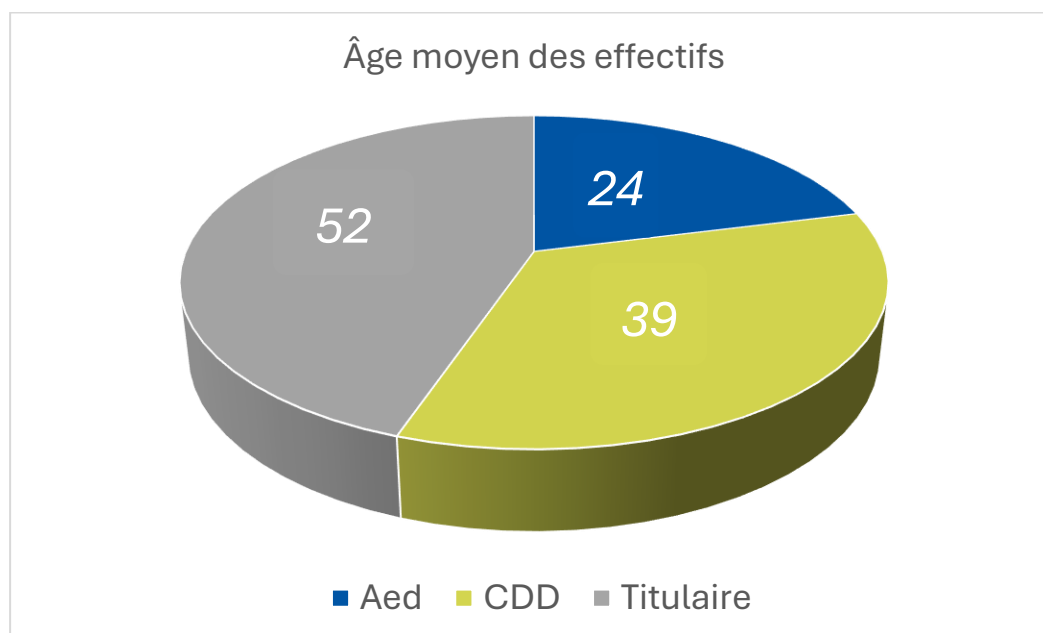
On peut noter que la différence de l'ETPT de 32,39 par rapport à l'autorisation d'emploi n'est pas considérable. Cela indique qu'il y a peu de vacances d'emplois au cours de l'année.

1.5 Répartition des effectifs par tranches d'âge

L'âge moyen des effectifs sur emploi permanent (titulaire et contractuel) s'élève à 43 ans.



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 : 2

1 responsable de l'internat et de la vie quotidienne, 1 secrétaire au DPS.

2 AGENTS FONCTIONNAIRES



2.2 - Nombre d'agents contractuels recrutés au cours de l'année : 6

Renouvellement de l'équipe des AED (3 recrutements), 1 RSI, 2 assistantes de formation.

6 AGENTS CONTRACTUELS



Complémentairement, le CREPS accueille des apprentis qui sont gérés par un groupement d'employeurs et mis à disposition du CREPS par convention.

Les missions confiées en 2024 aux apprentis étaient les suivantes : communication, gestion administrative des formations, gestion financière, appui à l'optimisation de la performance.

2.3 Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent : 1

L'année 2024, marquée par l'organisation des JOP en France a impacté nos organisations et notre fonctionnement.

Une stratégie de développement d'activités qui a également eu un impact sur la restauration. Cette augmentation croissante a nécessité un besoin complémentaire d'intérimaires/vacataires ainsi **qu'un besoin non permanent à temps plein pour 1 mois.**

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3.1 Les avancements de grade et les promotions internes : 2

- 2 Agents ont bénéficié d'une promotion :
- de corps = ADJAENES PAL 1 CL > SAENES CN
 - de grade = CEPJ CN > CEPJ HC



1



1

ADJAENES PAL 1 CL -> SAENES CN
CEPJ CN -> CEPJ HC

3.2 Les départs ou cessations de fonctions

9 agents (5 femmes et 4 hommes) ont quitté leurs fonctions au cours de l'année pour les motifs suivants :

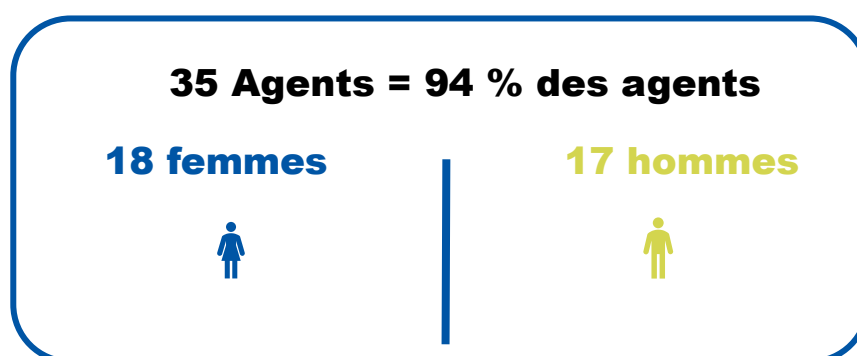
- 1 Départ à la retraite
- 1 Démission : 1 AED a mis fin à son contrat pour d'autres projets.
- 4 Fins de CDD
- 1 mobilité suite à la réussite du concours de catégorie B
- 1 mobilité normale (changement d'affectation à la demande de l'agent pour se rapprocher de sa résidence familiale)
- 1 mobilité par voie de détachement dans un nouveau corps (Inspecteur de la jeunesse et des sports)

Les départs que nous constatons sont des mouvements normaux dans le cadre d'une carrière professionnelle.

4 LA FORMATION

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

En 2024, 35 agents se sont formés pour un total de 89 jours de formation.



Un nombre significatif d'agents a suivi des formations en raison des formations obligatoires (les fondamentaux de la laïcité, la transition écologique, la santé sécurité au travail etc...) ainsi que des formations proposées en distanciel.

La formation obligatoire de 5 jours pour les représentants du personnel du CSAE a également été suivie en 2024.

Le coût des dépenses de formation est de **6 741,00 €**.

5 LES REMUNERATIONS

5.1 - La masse salariale est l'ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales au 31/12/2024 hors vacations :

	2023	2024
MASSE SALARIALE :	2 061 589 €	2 196 050 €

Indice minimum de rémunération : 366

Indice maximum de rémunération : 1072

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

- Le recrutement d'un RSI
- La revalorisation du RIFSEEP des personnels techniques et pédagogiques (PTP) avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024
- Des avancements d'échelon avec effet rétroactif
- Ajout de 5 points sur l'ensemble des grilles indiciaires des agents publics

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

Catégorie	Femme	Homme	Total
A	414 980	498 136	913 116
B	96 303	67 684	163 987
C	180 377	100 605	280 982
Total	691 660	666 424	1 358 084

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...)

Toute catégorie confondue :

- Agents contractuels : 332 263,00 €
- Agents titulaires : 1 025 821,00 €

5.3 Les dix plus hautes rémunérations :

La somme des 10 plus hautes rémunérations (rémunération brute + indemnités)
= **619 522 €**

Cette somme est répartie entre :

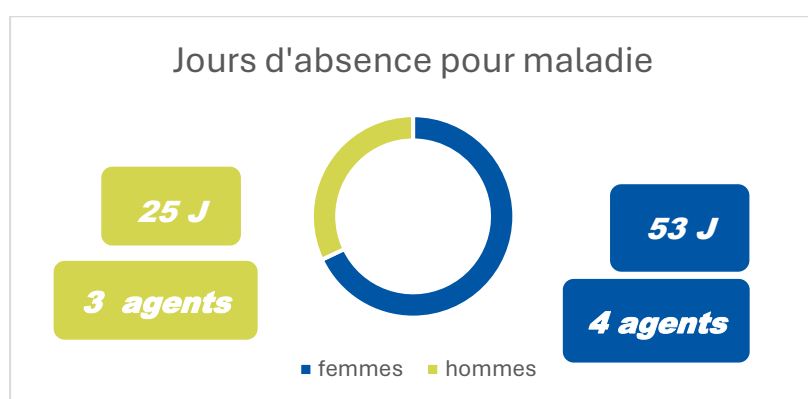


5.2 Nombre d'agents bénéficiant de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) : 0

En raison d'une décision gouvernementale, il n'y a pas de GIPA accordée aux agents publics en 2024.

6 LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

6.1 Nombre de jours d'absence pour raison de santé : 78 j



En 2024, 78 jours d'arrêts maladie ordinaires ont été comptabilisés dont 42 jours sont attribués à un agent ayant subi un accident domestique (chute).

Un total de 14 Jours de carence a été imputé aux agents dont 5 jours résultent d'arrêts de maladie de l'année précédente.

6.2 La visite médicale :

Pour rappel, adhésion en 2022 à un service de santé externe.

Depuis, les visites médicales sont réalisées si nécessaire, et concernent principalement des visites d'embauche.

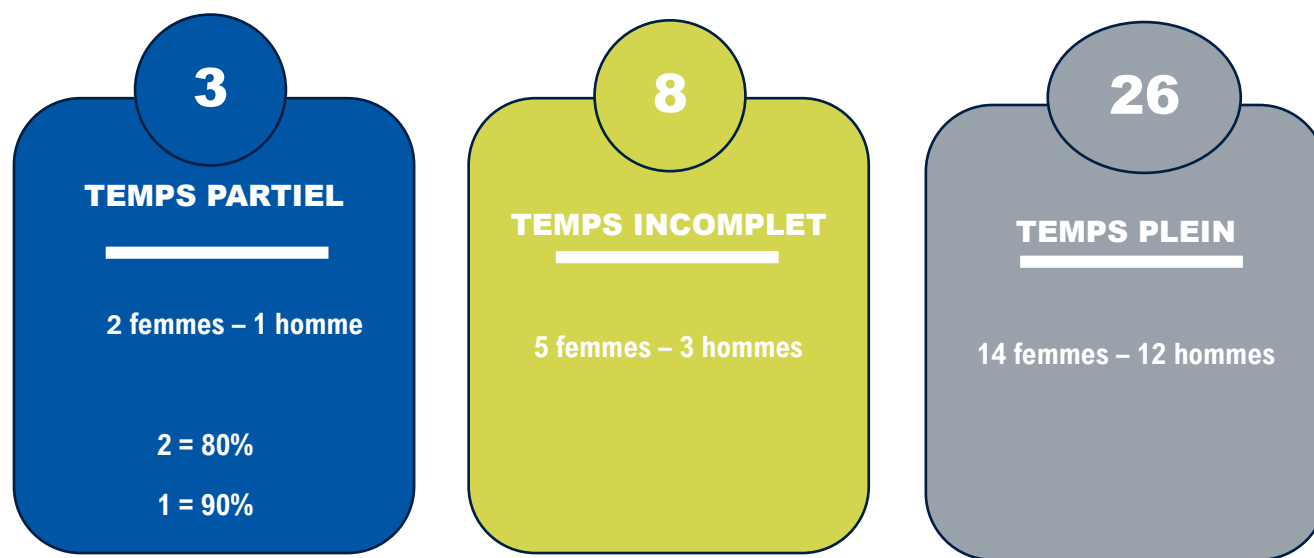
Les agents de la région sont suivis par le médecin du travail de la région.

6.3 Les conditions de travail :

En 2023, des actions ont été menées pour le confort des agents. En 2024, stabilité des conditions de travail.

7 L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TEMPS DE TRAVAIL

La majorité des agents du CREPS travaille à temps plein. Les temps incomplets concernent principalement les AED. Pour les temps partiels, 1 temps partiel de droit (80 %) et 2 sur autorisation.



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



Sur les 9 demandes de télétravail (5 femmes et 4 hommes), 7 ont été établies avec un jour fixe une fois par semaine. En revanche, les 2 autres demandes ne sont pas systématiques : l'une est conditionnée par le planning de l'agent, et l'autre n'a pas intégré la modalité du télétravail dans son organisation de travail.

7.2 Le Compte Epargne Temps (CET) :

355 jours de CET stockés au 31/12/2024 pour 13 agents (8 agents cat A, 3 agents cat B, 2 agents cat C).

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

3 CET ont également été clôturés suite à :

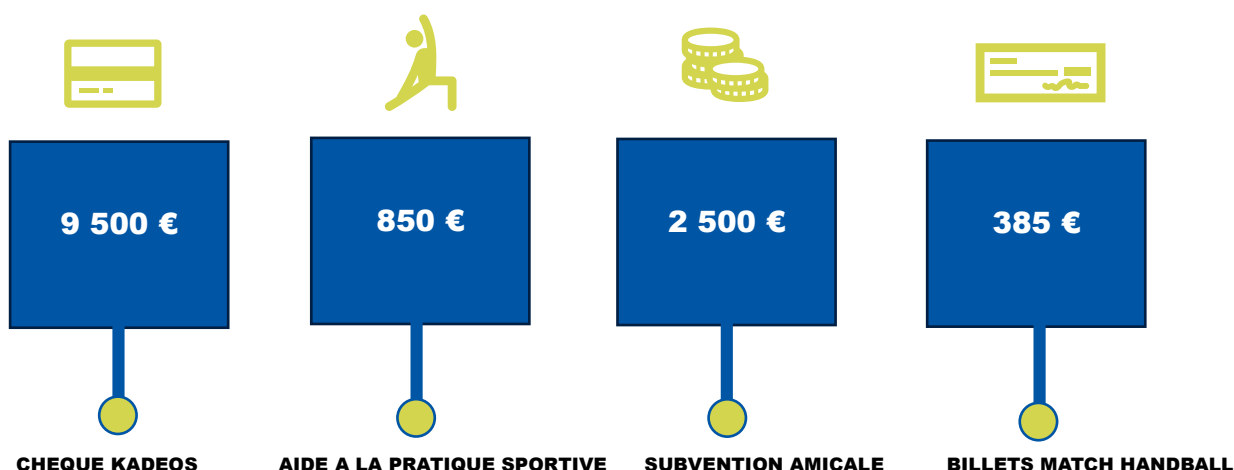
- 1 départ à la retraite
- 2 mobilités

Une délibération est en préparation pour le prochain CA pour encadrer la monétisation annuelle des jours de CET.

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 13 235 € pour :



Sur présentation d'une demande de l'amicale des personnels, le CREPS alloue chaque année une subvention d'aide aux projets d'activités.

La distribution de chèques KADEOS en fin d'année constituent la dépense la plus significative. En 2024, cette dépense est d'autant plus importante, suite à un contrôle de l'URSSAF indiquant que chaque agent peut bénéficier de cette action sans conditions préalables, afin d'éviter toute forme de discrimination.

9 LE DIALOGUE SOCIAL

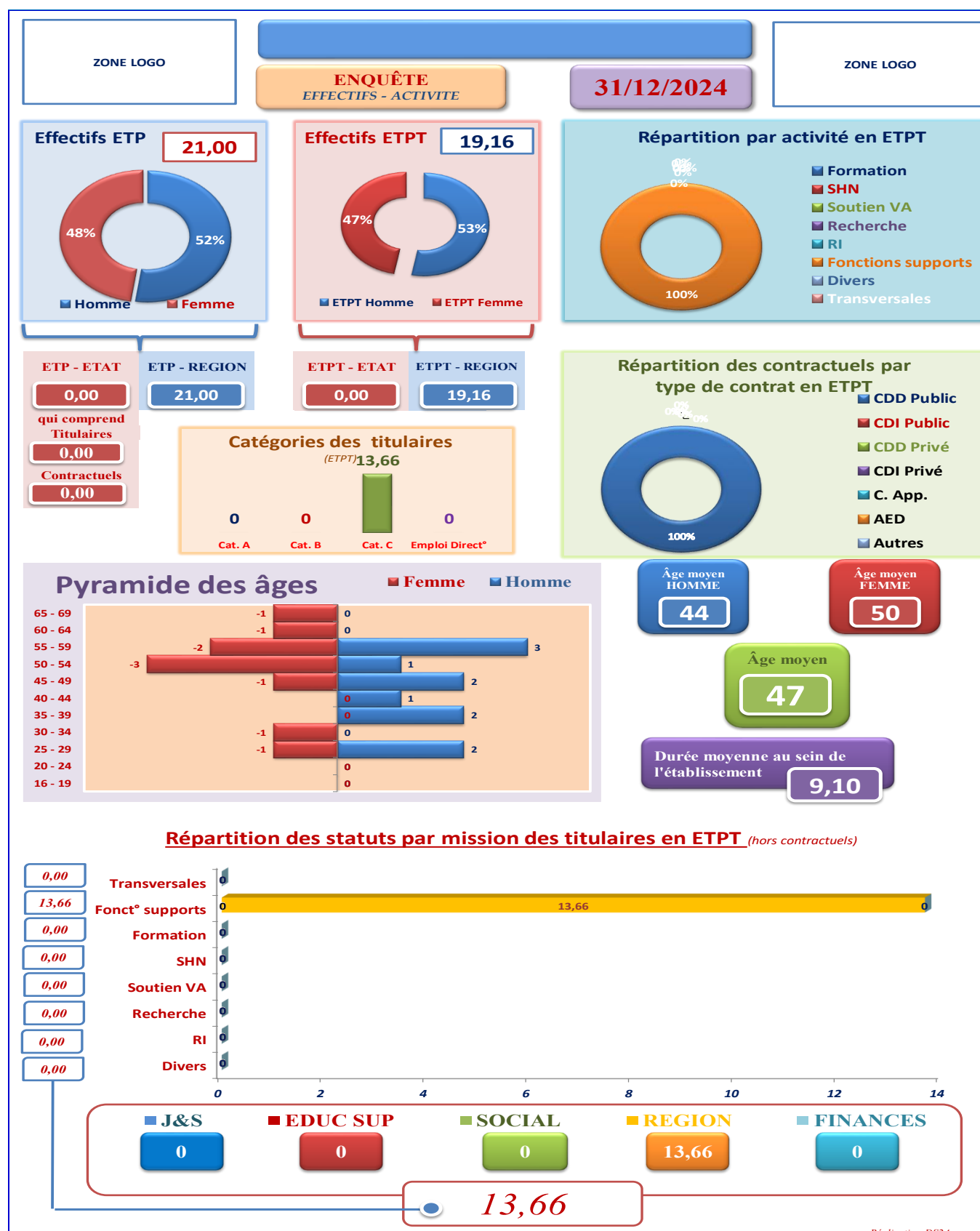
9.1 – nombre de jours non travaillés pour faits de grève : 0

9.2 – nombre de réunions du Comité Social d'administration (CSA) : 3

Un rappel des dates, accompagné des éléments les plus significatifs :

- Le 23/01/2024 : Point d'étape PEPFH (procédure d'alerte et de traitements des signalements), point d'étape sur le projet d'établissement, RIFSEEP des PTP, plan de maintien d'activité pour la période JOP.
- Le 12/06/2024 : Présentation du rapport de l'ISST, Note de cadrage FPTLV (formation professionnelle tout au long de la vie), plan de formation des agents (bilan 2023 et projet 2024).
- Le 18/11/2024 : Suivi des préconisations suite à l'ISST, BDS/RSU 2023, PEPFH (Convention de partenariat avec le rectorat), ajustement du cadre de gestion des agents non-titulaires, réorganisation du temps de travail, présentation des registres SST, action sociale)

FOCUS AGENTS REGION



Réalisation DS2A

En 2024, Effectifs et observations :

1. Effectifs : 21 ETP (Accueil : 2 – Entretien locaux & Installations sportives : 7 – Maintenance : 4 – Cuisine : 8) et 19,16 ETPT
Age moyen : 47 ans
Durée moyenne au sein de l'établissement : 9,10

22^{ème} poste pourvu en 2025 en entretien des locaux.

Il est prévu une dotation cible de 23 ETP en 2026.

Un audit sera effectué afin de déterminer le service dans lequel ce poste sera positionné. Cela permettra de répondre au mieux aux besoins des organisations.

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

3 Vacataires en restauration mis à disposition sur la période estivale et rémunérés par le CREPS – Coût employeur : 3 200 € (hors intérim)

3. Formations : les agents Région ont suivi plusieurs formations obligatoires. Le plan de formation est suivi par la Région.
4. Absentéisme : un taux d'absentéisme important constaté tout au long de l'année pour 2 agents titulaires en arrêt de travail depuis + 2 ans.
5. Conditions de travail : mise en place d'un boîtier DATI pour répondre à une obligation réglementaire de protection des travailleurs isolés.