

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

## ANNEE 2022

## SOMMAIRE

PARTIE 1 – EMPLOI .....	p.6
1.1. Effectifs 2022 .....	p.6
1.2. Effectifs ETP 2022 .....	p.7
1.3. Répartition par tranches d'âge .....	p.8
1.4. Demandes d'exercice d'activité accessoire présentées au cours de l'année .....	p.9
PARTIE 2 – RECRUTEMENT .....	p.10
PARTIE 3 – PARCOURS PROFESSIONNEL .....	p.11
3.1 Publications et postes .....	p.11
3.2 Avancement et promotion .....	p.11
PARTIE 4 – FORMATION .....	p.12
4.1 Taux de formation des agents du CREPS .....	p.12
4.2 Modalités de formation des agents du CREPS .....	p.12
PARTIE 5 – REMUNERATIONS .....	p.13
5.1 Masse salariale .....	p.13
5.2 Rémunérations annuelles brutes versées pour les agents sur emplois permanents .....	p.13
PARTIE 6 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL .....	p.14
6.1 Suivi médical .....	p.14
6.2 Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique .....	p.14
PARTIE 7 – ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL .....	p.15
7.1 Autorisations spéciales d'absence COVID .....	p.15
7.2 Télétravail .....	p.15
PARTIE 8 – ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE .....	p.16
8.1 Suivi de l'action sociale .....	p.16
8.2 Participation du CREPS au coût des repas des agents selon l'employeur .....	p.16

## Rappel du contexte

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique et, l'arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique d'état la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales, ont prévu que chaque établissement produit et remet annuellement à son comité social d'administration d'établissement (CSAE) un Rapport Social Unique (RSU) dont les indicateurs sont calculés sur la base des informations contenues dans leur Base de Données Sociales (BDS). L'arrêté du 7 mai 2021 fixe les données à présenter pour le RSU 2022. Un arrêté devrait être publié avant la fin de l'année 2023 pour procéder à une simplification des données à publier pour les années 2023 et 2024.

Le CSA interministériel a précisé une liste restreinte de 42 indicateurs sur les 189 identifiés dans l'arrêté du 7 mai 2021 à présenter pour l'année 2022 en précisant que l'exhaustivité n'est pas obligatoire.

Plusieurs thématiques doivent être présentées dans le rapport social unique, selon des critères tels que l'âge, le sexe, les catégories d'agents de même que des indicateurs en lien avec l'égalité professionnelle. Ces thématiques sont relatives :

- à l'emploi ;
- au recrutement ;
- au parcours professionnel ;
- à la formation ;
- aux rémunérations ;
- à la santé et à la sécurité au travail ;
- à l'organisation du travail et à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ;
- à l'action sociale et à la protection sociale ;
- au dialogue social ;
- à la discipline.

La BDS est une base anonymisée mise à disposition des organisations syndicales qui permet l'élaboration du RSU, en soutien au dialogue social de l'établissement. La BDS alimentera le CSA ministériel.

## RSU et BDS pour le CREPS Provence-Alpes-Côte d'Azur

Un groupe de travail composé de membres de l'administration du CREPS et de représentants des personnels a été mis en place pour étudier les 42 indicateurs à produire, définir les modalités de production et le nombre des indicateurs de la future base de données sociales. Ce GT avait aussi pour objectif de vérifier si des indicateurs du bilan social (BS) produit les années précédentes par le CREPS devaient être maintenus dans le futur RSU.

Les propositions du GT ont été approuvées par le CSAE du 20 juin 2023. Les indicateurs retenus constituent la base de données sociales 2022 du CREPS à partir de laquelle ce rapport social unique 2022 est élaboré.

La principale difficulté dans l'élaboration de cette base de données sociales est la multiplicité d'outils utilisés pour recueillir les chiffres des indicateurs. En effet, aucun outil commun aux CREPS et établissements du sport n'existe, pour recenser les données permettant d'alimenter la BDS. Chaque établissement doit utiliser l'enquête effectifs activités (EEA), l'enquête indemnitaire, l'application paye et les différents outils (EXCEL notamment) dont il se sert quotidiennement pour recenser les données. Cette absence d'outil commun, et la pluralité de dispositifs existants ou à créer, représente une difficulté essentielle dans l'élaboration de cette BDS. Cette difficulté a conduit le GT à ne pas retenir certains indicateurs de la liste des 42.

Le bureau DS2A étudie la possibilité d'enrichir l'Enquête Effectif Activité de façon à recenser les données utiles à la production de la BDS. Cette enquête devrait devenir à terme le principal dispositif pour l'élaboration de la BDS.

A noter également que certains indicateurs ont été écartés par le GT de la liste des 42 parce qu'ils ne représentent pas des données pertinentes pour la gestion des ressources humaines du CREPS Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Il a été rappelé lors du GT la règle essentielle du secret dans la présentation des statistiques, en application de l'article 26 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Le secret statistique exclut par principe de diffuser des données qui permettraient l'identification des personnes concernées et limite la finesse des informations diffusées. Pour rappel, il est noté dans le guide méthodologique de la DGAFP relatif à la BDS de la FPE : « *pour les tableaux tirés des déclarations de données sociales, aucune case ne doit concerner moins de 5 individus* ». Cette règle était déjà appliquée dans la présentation du bilan social les années précédentes.

A contrario, le GT a décidé de retenir certains indicateurs qui n'étaient pas identifiés dans la liste des 42 mais qui figuraient dans le bilan social annuel du CREPS.

In fine, la liste des indicateurs proposée par le GT et approuvée par le CSAE contient 38 indicateurs présentés dans les thématiques identifiées.

L'année 2022 est la première année de présentation du RSU du CREPS Provence-Alpes-Côte d'Azur, certains indicateurs sont proposés à titre informatif. Les années suivantes permettront, par comparaison, une analyse plus fine sur certains indicateurs.

A retenir pour l'année 2022 :

- 140 agents dans l'établissement ;
- 57% de femmes et 43% d'hommes ;
- 49% d'agents de catégorie A ; 11% de catégorie B et 40% de catégorie C ;
- 21% d'agents contractuels ;
- 17% d'AED ;
- une moyenne d'âge de 47 ans ;
- un taux de rotation stable ;
- un taux d'agents ayant suivi une formation en hausse ;
- le montant de la masse salariale en légère hausse ;
- un nombre de jours d'ASA COVID important ;
- l'exercice du télétravail en légère hausse.

## PARTIE 1 - EMPLOI

### 1.1 Effectifs 2022

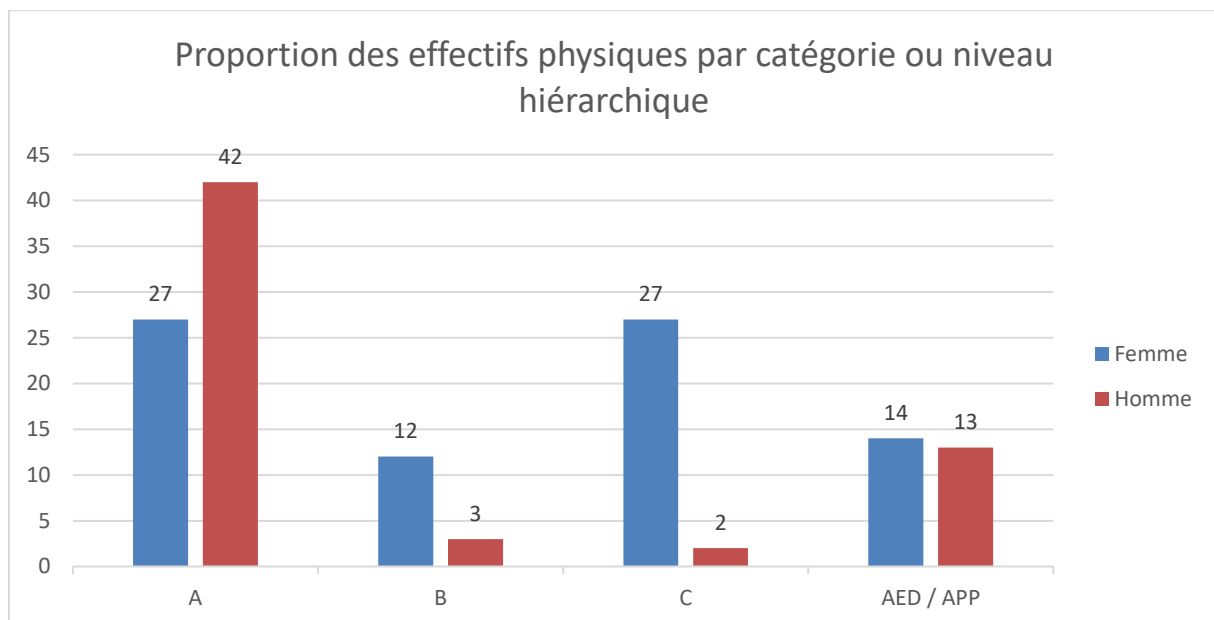
Référence : Indicateur 1-1 – effectifs physiques gérés au 31 décembre (BDS FPE 002)

#### Effectifs physiques 2022

Les effectifs physiques gérés au 31 décembre 2022 sont de 140 personnes dont un taux de femmes de 57%, et un taux d'hommes de 43%. Dans cet effectif, la répartition par catégorie (titulaires + contractuels) est la suivante :

- les agents de catégorie A : 49% (dont 27 femmes soit 39% et 42 hommes de 61%) ;
- les agents de catégorie B : 11% (dont 12 femmes soit 80% et 3 hommes soit 20%) ;
- les agents de catégorie C : 40% (dont 27 femmes soit 93% et 2 hommes soit 7%).

La part des fonctionnaires titulaires s'élève à 60% des effectifs (soit 84 agents), les contractuels représentent 21% des effectifs (soit 29 agents) et les AED, 17% (soit 24 agents). Il est à noter qu'en 2022, 3 apprentis ont rejoint l'établissement (contre 1 personne en 2021), soit 2% des effectifs.



## 1.2 Effectifs ETP 2022

Référence : Indicateur 1-2 - Effectifs gérés en ETP au 31 décembre (BDS FPE 002 bis)

Au 31 décembre 2022, le nombre d'ETP (postes équivalent temps plein) est de 132.9 ETP (contre 121.8 en 2021). Sur ces 132.9 ETP, la part des femmes s'élève à 57% et celle des hommes à 43%, et la répartition par catégorie (titulaires + contractuels) est la suivante :

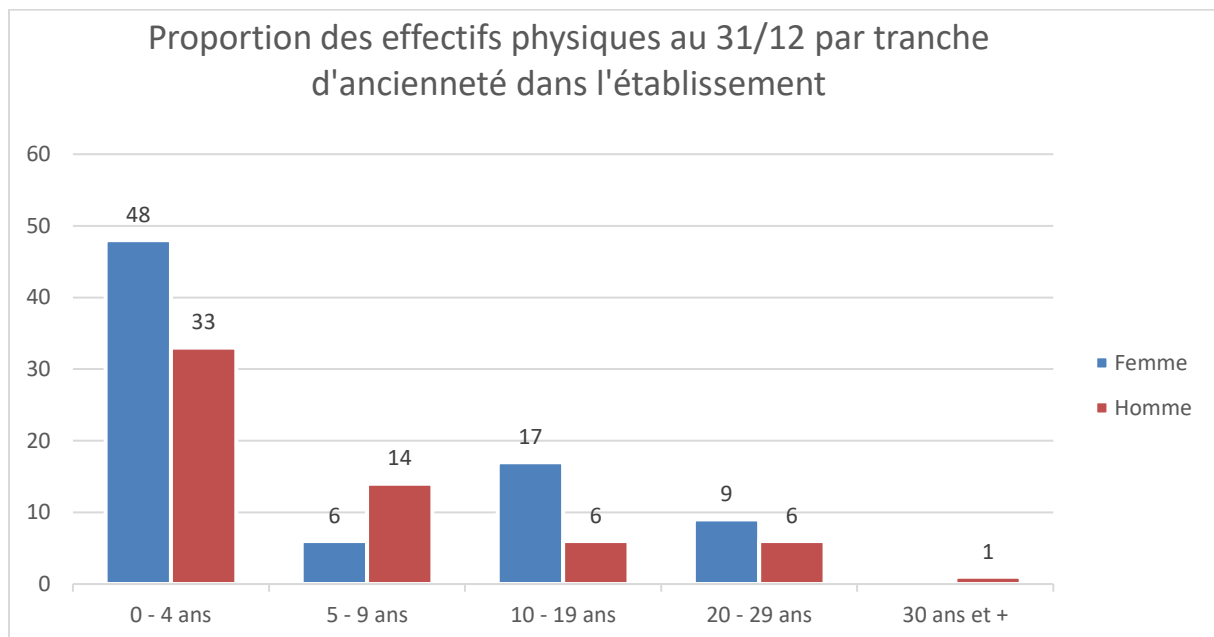
- les agents de catégorie A : 50% des ETP ;
- les agents de catégorie B : 11% des ETP .
- les agents de catégorie C : 39% des ETP.

La part des AED s'élève à 16% des ETP.

Ces chiffres nous permettent d'observer une hausse des effectifs de 10% par rapport à 2021 (hausse qui se traduit par une augmentation de 9% des ETP).

On observe une hausse de 17% des personnels féminins de catégorie A, et les chiffres sont stables dans les autres catégories.

58% des agents ont moins de 4 ans d'ancienneté dans l'établissement, 14% d'entre eux ont une ancienneté comprise entre 10 et 20 ans, et 11% ont une ancienneté comprise entre 20 et 30 ans.

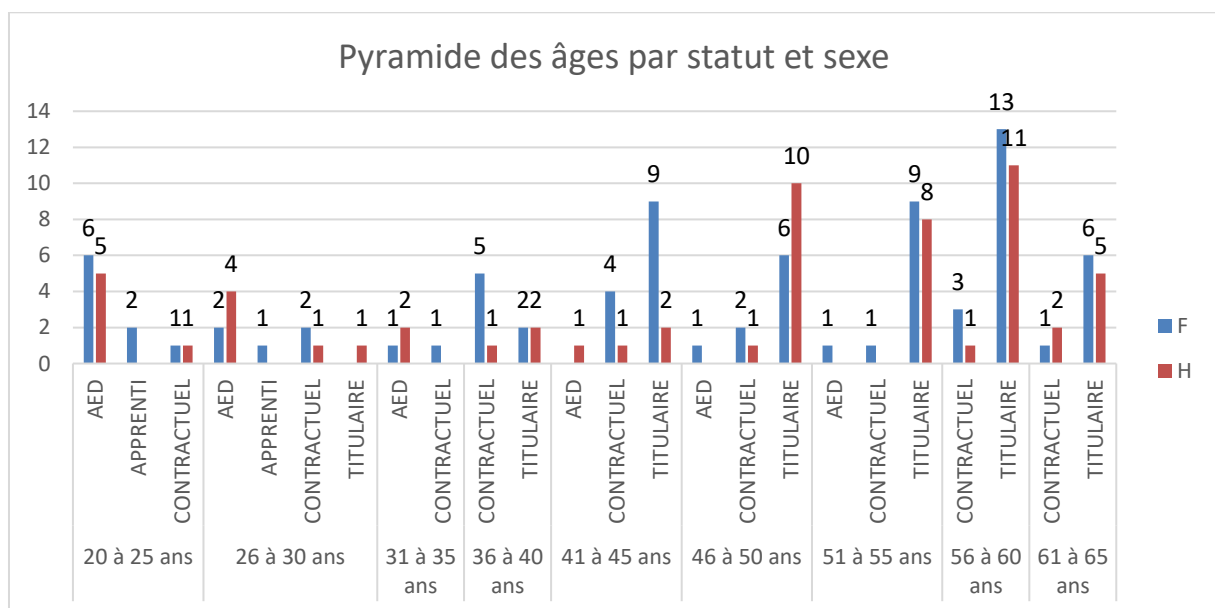
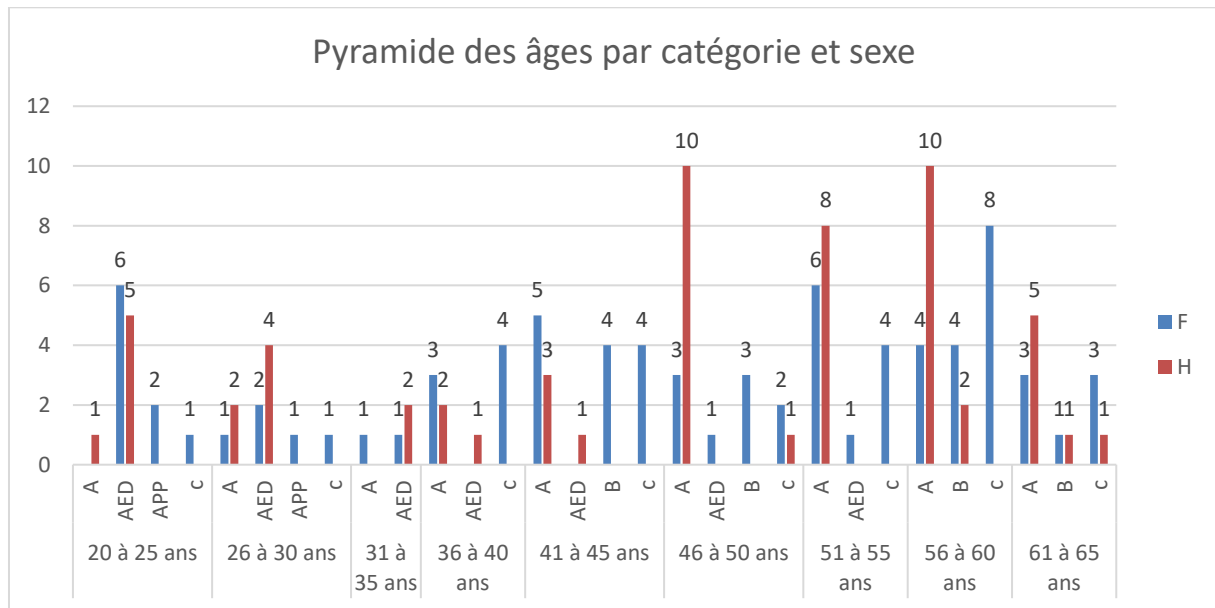


### 1.3 Répartition par tranches d'âge

Référence : Indicateur 1-6 – âge moyen des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31 décembre (BDS FPE 007)

L'âge moyen est de 47 ans toutes catégories confondues (52 ans chez les titulaires et 45 ans chez les contractuels : moyenne d'âge qui a baissé légèrement chez les titulaires et qui reste stable chez les contractuels).

Pour les personnels AED, la moyenne d'âge en 2022 est de 30 ans.





#### 1-4 Demandes d'exercice d'activité accessoire présentées au cours de l'année

##### Référence :

- Indicateur 1-8 : nombre d'autorisations d'exercice d'activité accessoire présentées en 2022

-

En 2022, 6 demandes d'exercice d'activité accessoire ont été présentées au cours de l'année. Un agent public (fonctionnaire ou contractuel) peut être autorisé à cumuler une activité accessoire à son activité principale, sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service. Cette activité peut être exercée auprès d'une personne publique ou privée. Un même agent peut être autorisé à exercer plusieurs activités accessoires. Dans le respect des mêmes obligations déontologiques, l'exercice d'une activité bénévole au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif est libre.

## PARTIE 2 – RECRUTEMENT

### Références :

- Indicateur 2-1 – nombre d’agents fonctionnaires recrutés par l’employeur au cours de l’année (BDS FPE 009)
- Indicateur 2-2 – nombre d’agents contractuels recrutés sur un emploi permanent (BDS FPE 013)
- Indicateur 2-3 – nombre d’agents contractuels (et autres personnels) recrutés sur un emploi non permanent (BDS FPE 014)
- Indicateur 2-4 – nombre d’agents ayant quitté leur fonction au cours de l’année selon le motif de départ (BDS FPE 026)

Les recrutements au sein de l’établissement en 2022 se sont traduits par l’arrivée 13 agents titulaires (dont 2 personnels bénéficiaires de l’obligation d’emploi), et de 12 agents contractuels (essentiellement des femmes) sur des emplois permanents.

Parmi les titulaires, c’est le recrutement par la voie du détachement qui est la plus utilisée en 2022, plusieurs d’entre eux venant notamment de la fonction publique territoriale.

Pour les agents contractuels, il s’agit de CDD d’une durée d’un an majoritairement (3 d’entre eux ont été embauchés pour un contrat d’une durée de 3 ans).

Dans le recrutement 2022, il faut souligner aussi l’embauche de 2 apprentis supplémentaires par rapport à 2021, pour un total de 3 apprentis en 2022.

On observe une hausse de 11% du recrutement par rapport à l’année 2021 (35 agents recrutés en 2021), hausse qui s’explique notamment par l’arrivée d’un nouveau médecin, d’un conseiller principal d’éducation, de 2 nouveaux apprentis.

Le taux de rotation, rapport entre les arrivées et les départs (28 départs en 2022 contre 35 en 2021) en 2022 est de 23.9%. Ce taux permet de chiffrer le renouvellement de l’effectif de l’établissement sur l’année étudiée.

Le taux était de 27.56% en 2021, le chiffre est donc plutôt stable.

### Départs

On dénombre 28 départs en 2022 (contre 35 en 2021), soit une baisse de 20%. La répartition des départs est la suivante :

- 5 départs en retraite ;
- 17 fins de contrats (dont 10 AED) ;
- 3 mutations ;
- 1 démission ;
- 1 détachement ;
- 1 rupture conventionnelle.

## **PARTIE 3 – PARCOURS PROFESSIONNEL**

### **3.1 Publications et postes**

#### Références :

- Indicateur 3-1 - nombre de postes publiés ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année
- Indicateur 3-2 - nombre de candidatures reçues dans l'année
- Indicateur 3-3 - nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant
- Indicateur 3-4 - nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature

26 publications de postes ont été effectuées en 2022 pour 26 postes pourvus au total. Ces 26 publications ont permis de réceptionner 123 candidatures, soit une moyenne de 5 candidatures par publication. Les postes de catégorie A représentent 71% de ces candidatures ; les postes de catégorie B 3% ; et les postes de catégorie C 26%.

Au total, en 2022, ce sont 26 postes qui ont été pourvus avec la répartition suivante :

- 17 postes de catégorie A (pourvus par 8 femmes et 9 hommes) ;
- 1 poste de catégorie B (pourvu par une femme) ;
- 8 postes de catégorie C (pourvus par 7 femmes et 1 homme).

Seul un poste de catégorie A n'a pas été pourvu.

### **3.2 Avancement et promotion**

#### Références :

- Indicateurs 3-6 à 3-9 - Nombre de promouvables et de promus pour chaque grade
- Indicateur 3-5 - nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou à un examen professionnel

47 agents ont été promouvables en 2022 dont 28 femmes et 19 hommes. Il faut noter que certains agents sont à la fois promouvables par tableau d'avancement et par liste d'aptitude. 4 agents ont obtenu une promotion en 2022.

3 agents ont réussi un concours ou examen professionnel, dont un agent qui a quitté le CREPS (à la suite de la réussite au concours).

## **PARTIE 4 – FORMATION**

### **4.1 Taux de formation des agents du CREPS**

#### Référence :

- [Indicateur 4-1 – correspondance Indicateur 28 du BS 21 : taux de formation des agents](#)

Le taux de formation des agents est de 60%, chiffre qui confirme la hausse constante observée les années précédentes et qui met l'accent sur le travail de communication effectué par l'établissement pour la mise en valeur de ce domaine.

Le nombre d'agents formés est équivalent entre les agents titulaires et contractuels et, ce sont les personnels féminins et de catégorie A et C qui ont suivi le plus de formation en 2022 (tendance proportionnelle au nombre d'agents de ces 2 catégories présents dans l'effectif global du CREPS).

### **4.2 Modalités de formation des agents du CREPS**

#### Référence :

- [Indicateur 4-2 – correspondance Indicateur 29 du BS 21 : tableau des agents formés et modalités de formation](#)

L'année 2022 est la première année pour laquelle sont comptabilisées les formations d'une durée de quelques heures (moins d'une demi-journée) et elles représentent 29% des formations suivies. Les formations courtes d'une durée d'une demi-journée et en présentiel sont les plus suivies (54% du total des formations), ce qui signifie des formations suivies plus courtes mais un nombre d'agents formés plus élevé.

Le plan de formation continue des personnels de l'établissement préparé avec les représentants des personnels dans le cadre de la commission formation et approuvé par le CTE a été mis en œuvre en 2022 conformément au catalogue des formations proposées qui intègre les besoins correspondant aux missions qui incombent à l'établissement. Au total ce sont 134 actions de formation qui se sont déroulées en 2022 au bénéfice de 71 agents soit 51% des personnels « Etat » de l'établissement qui correspond à une baisse de participation qui fait suite aux deux années de progression (38% en 2019, 58,6% en 2020 et 63,8% en 2021). On compte 129 jours de formation soit une moyenne de 1 jour par agent "Etat" (140 agents). Les principaux domaines de formation en 2022 restent identiques à ceux des années précédentes : informatique et bureautique, bonnes pratiques professionnelles, développement des compétences métiers, anglais, hygiène, sécurité, santé au travail. Des formations ont été organisées en interne : anglais (accueil de populations étrangères), valeurs de la République et principe de laïcité, PSC1.

Le CREPS poursuit sa collaboration dans le cadre de la mutualisation des formations du dispositif SAFIRE piloté par la plate-forme RH de la préfecture et peut bénéficier de différents réseaux professionnels qui proposent des formations de qualité sans coût pour le CREPS.

## PARTIE 5 - REMUNERATIONS

### Références :

- Indicateur 5-1 - Masse salariale en euros - BDS FPE 032
- Indicateur 5-2 – total des rémunérations annuelles brutes versées pour les agents sur emploi permanent (BDS FPE 036)
- Indicateur 5-3 - Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées en euros, avec nombre de femmes et d'hommes – BDS FPE 033

### 5.1 Masse salariale

La masse salariale s'élève à 8 118 331,17€ pour l'année 2022 avec la ventilation suivante :

- 6 180 967.60€ pour les titulaires (soit 76% de la MS) ;
- 1 526 592.09€ pour les contractuels (soit 19% de la MS, dont 36% pour les AED) ;
- 268 261.90€ pour les vacataires (soit 3% de la MS) ;

Le reste (2% de la masse salariale) est réparti entre les dépenses relatives à la taxe sur les salaires, les indemnités, la médecine du travail, les allocations chômage et l'action sociale.

On observe une hausse de 8% par rapport à 2021 (MS = 7 500 302.13€) qui s'explique en partie par :

- La hausse des effectifs (+ 6 agents titulaires, + 7 agents contractuels, AED et apprentis) ;
- Diverses mesures en faveur des agents comme les relèvements du minimum de traitement dans la fonction publique des décrets n°2021-1749 du 22/12/21 et n°2022-589 du 20/04/22 ;
- La revalorisation indemnitaire des personnels de la filière administrative au titre de 2022.

La masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées représente 6% de la masse salariale globale.

### 5.2 Rémunérations annuelles brutes versées pour les agents sur emplois permanents

La rémunération annuelle brute est ventilée de la façon suivante :

- pour un agent titulaire employé sur un poste de catégorie A, la rémunération annuelle brute est en moyenne de 86 191,44€ ;
- pour un agent titulaire employé sur un poste de catégorie B, la rémunération annuelle brute est en moyenne de 59 676€ ;
- pour un agent titulaire employé sur un poste de catégorie C, la rémunération annuelle brute est en moyenne de 48 819€ ;
- pour un agent contractuel employé sur un poste de catégorie A, la rémunération annuelle brute est en moyenne de 35 181€ ;
- moins de 5 agents contractuels de catégorie B, donc pas de chiffre ;
- pour un agent contractuel employé sur un poste de catégorie C, la rémunération annuelle brute est en moyenne de 28 692€ ;
- pour un agent titulaire employé sur un poste d'AED, la rémunération annuelle brute est en moyenne de 26 048€.

## **PARTIE 6 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

### **6.1 Suivi médical**

Références : Indicateur 6-1 - correspondance Indicateur 22 du BS 21 - nombre d'examens cliniques réalisés en 2022 ventilé par site et par type de visite

Pour le site d'Aix, les chiffres relatifs au suivi médical sont stables par rapport à ceux de 2021 et concernent essentiellement les visites médicales non périodiques (les visites d'embauche, de reprise après accident de travail et de reprise après congés maladie), ainsi que les examens complémentaires (vision par exemple).

Pour le site de Boulouris, les chiffres sont en baisse de 52%, notamment concernant les examens complémentaires : moins d'examens complémentaires ont été effectués en 2022.

*Pour le site d'Antibes, pas de chiffres pour l'instant.*

### **6.2 Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la FP (FIPHFP)**

Références :

- Indicateur 6-2 : correspondance Indicateur 25 du BS 21 - le FIPHFP 2021 et 2022 : total des effectifs concernés ; dépenses comptabilisées au titre du FIPHFP ; synthèse des déclarations FIPHFP

Les chiffres montrent une hausse du total des effectifs physiques depuis 2021 et une hausse des effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ce qui porte le nombre des agents BOE à 7 (contre 5 en 2021) pour un effectif global de 140 agents, soit un taux d'emploi direct de 5,11% des effectifs du CREPS, le nombre légal étant de 6% (6,8 ETP sur un total de 130,4 ETP en 2022).

Les dépenses comptabilisées au titre du FIPHFP sont également en hausse (+5%) par rapport à celles de 2021 et s'élèvent à 3 103,16€. Ces dépenses sont relatives aux commandes par l'établissement avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile, des établissements ou services d'aide par le travail, des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi avant transformation de ce total en unités déductibles puis en montant déductible.

Ces chiffres permettent à l'établissement de ne pas avoir de contribution à payer pour l'année 2022.

## **PARTIE 7 – ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL**

### **7.1 Autorisations spéciales d'absence COVID (ASA COVID)**

Référence : Indicateur 7-1 – correspondance Indicateur 21 du BS 21 - nombre de jours d'autorisations spéciales dans le cadre de la COVID ventilé par site puis par catégorie et sexe

En 2022, 357 jours d'autorisations spéciales d'absence COVID ont été enregistrés, contre 28,5 jours en 2021. Cette hausse s'explique par le fait qu'en 2021, la comptabilité de cette donnée a commencé tardivement dans l'année. Pour 2022, le décompte a été effectué régulièrement.

Ce sont les femmes pour lesquelles on dénombre le plus de jours d'ASA COVID.

### **7.2 Télétravail**

Référence : Indicateur 7-2 – correspondance Indicateur 30 du BS 218 - nombre de télétravailleurs au 31/12/2022 par catégorie et par sexe

On observe une hausse de 17% d'agents qui ont télétravaillé cette année, et cette hausse concerne surtout les personnels de catégorie C. Ce sont les femmes qui exercent le plus dans le cadre de ce dispositif. 30 agents adhèrent au télétravail en 2022 soit la quasi-totalité des agents qui ont une mission télétravaillable.

Cette hausse intervient après une très légère baisse en 2021 de 7%.

## **PARTIE 8 – ACTION SOCIALE**

### **8.1 Suivi de l'action sociale**

Référence : Indicateur 8-1 – correspondance Indicateur 16 du BS 21 – Tableau de suivi de l'action sociale

En 2022, le montant total de l'action sociale en faveur des personnels, sous forme de bons d'achat remis en fin d'année, s'élève à 9 270,00€ pour 84 agents (contre 7 795,00€ pour 77 agents en 2021), soit une hausse de 19% du coût pour le CREPS. Ceci s'explique par la hausse de la valeur du bon d'achat qui est passée de 125 en 2021, à 135€ en 2022.

Pour être éligibles, les personnels doivent être en poste, présents et rémunérés sur le budget de l'établissement au 31/12 de l'année considérée. Aucune condition d'ancienneté n'est requise, le montant versé est calculé au prorata du temps de présence dans l'année. Il n'y a pas de modulation en fonction de la quotité travaillée.

Bénéficiaire d'un bon d'achat, les personnels salariés du CREPS titulaires de catégorie B et C, contractuels de toutes catégories y compris les assistants d'éducation.

### **8.2 Participation du CREPS au coût des repas des agents selon l'employeur (CREPS / Région)**

Référence : Indicateur 8-2 – correspondance Indicateur 17 du BS 21 – Participation du CREPS au coût des repas des agents selon l'employeur

Le prix du repas facturé pour les repas subventionnés des commensaux est fonction de l'INM de rémunération de l'agent. Pour la quasi-totalité des agents, le repas de midi, et pour quelques AED, le repas du soir.

La grille en vigueur :

- INM inférieur ou égal à 356 : repas à 2,83 € ;
- INM entre 357 et 467 : repas à 4,45 € ;
- INM supérieur ou égal à 468 : repas à 6,35 €.

Sachant que le coût moyen du repas facturé au CREPS par le prestataire de restauration est de 12,26€ (contre 8.11€ en 2021), la prise en charge par l'établissement du repas des personnels est la suivante :

- pour un repas facturé 2.83€, la prise en charge s'élève à 9.43€
- pour un repas facturé 4.45€, la prise en charge s'élève à 7.81€
- pour un repas facturé 6.35€, la prise en charge s'élève à 5.91€

En 2022, le nombre de repas est de 5 691 contre 5 377 en 2021 (soit une hausse de 6% du nombre de repas). Le montant de la participation du CREPS au coût de ces repas est de 42 103.73€ (contre 17 589,28€ en 2021). Concernant les personnels REGION, la participation du CREPS au coût des repas s'élève à 38 575,91 € pour 4 121 repas (contre 17 340,30 € pour 3 309 repas en 2021).