

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

ANNEE 2023

SOMMAIRE

PARTIE 1 – EMPLOI	p.5
1.1. Effectifs physiques 2023.....	p.5
1.2. Effectifs ETP 2023	p.6
1.3. Répartition par tranches d'âge	p.7
1.4. Demandes d'exercice d'activité accessoire présentées au cours de l'année	p.8
PARTIE 2 – RECRUTEMENT	p.9
PARTIE 3 – PARCOURS PROFESSIONNEL	p.10
3.1 Publications et postes	p.10
3.2 Avancement et promotion	p.10
PARTIE 4 – FORMATION	p.11
4.1 Taux de formation des agents du CREPS	p.11
4.2 Modalités de formation des agents du CREPS	p.11
PARTIE 5 – REMUNERATIONS	p.12
5.1 Masse salariale	p.12
5.2 Rémunérations annuelles brutes versées pour les agents sur emplois permanents	p.12
PARTIE 6 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	p.13
6.1 Suivi médical	p.13
6.2 Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	p.13
PARTIE 7 – ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL	p.14
7.1 Autorisations spéciales d'absence COVID	p.14
7.2 Télétravail	p.14
PARTIE 8 – ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	p.15
8.1 Suivi de l'action sociale	p.15
8.2 Participation du CREPS au coût des repas des agents selon l'employeur	p.15

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.

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. Cette liste est toujours valable pour l'année 2023. Un arrêté devrait être publié avant la fin de l'année 2024 pour procéder à une simplification des données à publier pour l'année 2024.

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 le rapport social

unique 2022 a été élaboré. Cette liste est reconduite pour 2023, le RSU 2023 porte donc sur les mêmes indicateurs que pour l'année 2022.

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.

La BDS utilisée pour 2023 est la « matrice » élaborée par la DS2A alimentée pour partie par l'enquête effectifs activités. Certains indicateurs sont dorénavant « générés » automatiquement et d'autres sont comptabilisés par les outils utilisés par le SRH, à savoir l'application paye et des tableurs Excel. *La comparaison avec l'année 2022 est peu pertinente car l'enquête effectifs activités a encore évolué et les paramètres sont différents de ceux de 2022.*

Il est rappelé que pour l'élaboration du RSU, une règle essentielle doit être appliquée : la règle 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 maintenir 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 2023 est la deuxième année de présentation du RSU du CREPS Provence-Alpes-Côte d'Azur.

A retenir pour l'année 2023 :

- 141 agents dans l'établissement, 1 de plus qu'en 2022 ;
- 56% de femmes et 44% d'hommes, contre 57% de femmes et 43% d'hommes en 2022 ;
- 60% d'agents de catégorie A ; 14% de catégorie B et 26% de catégorie C, respectivement 61%, 13% et 26% en 2022 ;
- 23% d'agents contractuels, contre 21% en 2022 ;
- 15% d'AED contre 17% en 2022 ;
- une moyenne d'âge de 47 ans des effectifs en fonction sur un emploi permanent, moyenne d'âge identique à celle de 2022 ;
- un taux de rotation identique à celui de l'année dernière (24%) ;
- un taux d'agents ayant suivi une formation en hausse de 20% par rapport à 2022 ;
- le montant de la masse salariale en hausse de 1% par rapport à 2022 ;
- l'exercice du télétravail en hausse de 13%.

PARTIE 1 - EMPLOI

1.1 Effectifs physiques 2023

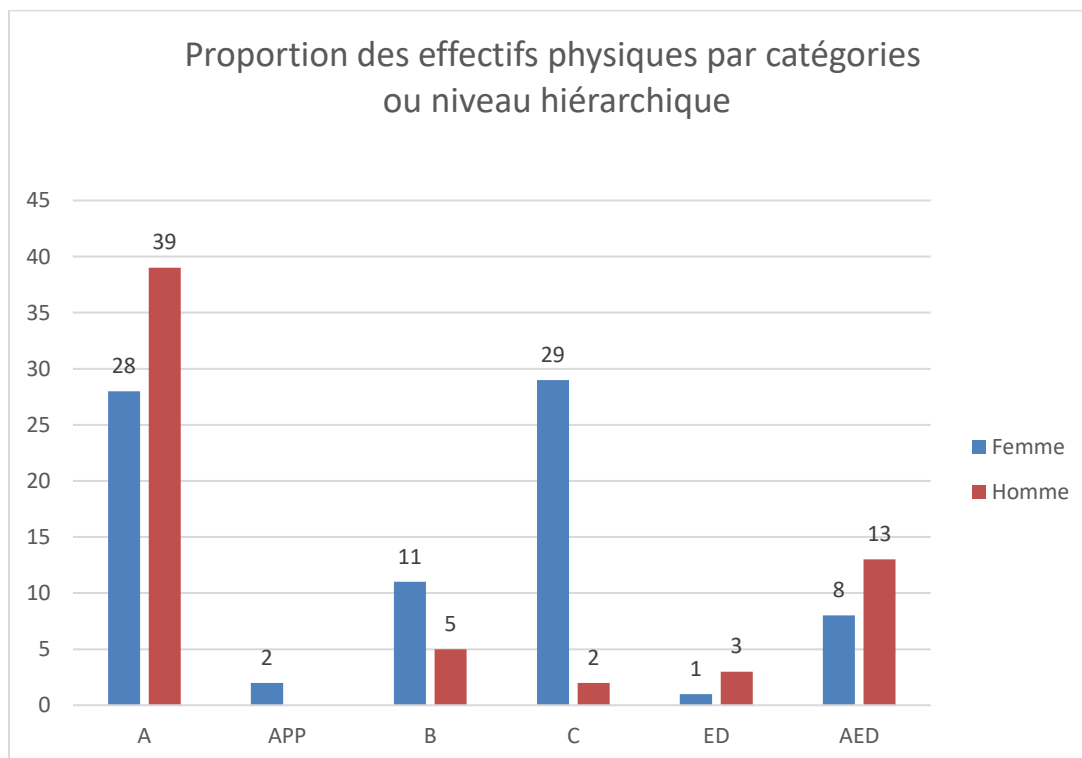
Référence : Indicateur BDS FPE 002 – effectifs physiques gérés au 31 décembre

Les effectifs physiques gérés au 31 décembre 2023 sont de 141 personnes dont un pourcentage de femmes de 56%, et un pourcentage d'hommes de 44%. Dans cet effectif, la répartition par catégorie (titulaires + contractuels) est la suivante :

- les agents de catégorie A : 71 agents soit 60% (dont 29 femmes soit 41% et 42 hommes de 59%) ;
- les agents de catégorie B : 16 agents soit 14% (dont 11 femmes soit 69% et 5 hommes soit 31%) ;
- les agents de catégorie C : 31 agents soit 26% (dont 29 femmes soit 94% et 2 hommes soit 6%).

Ces chiffres sont stables par rapport à ceux de 2022.

La part des fonctionnaires titulaires s'élève à 60% des effectifs (soit 85 agents), les contractuels représentent 23% des effectifs (soit 33 agents) et les AED, 15% (soit 21 agents). Il est à noter qu'en 2023, 2 apprentis sont sous contrat dans l'établissement (contre 3 en 2022). Les chiffres sont quasiment identiques à ceux de 2022.



1.2 Effectifs ETP 2023

Référence : Indicateur BDS FPE 002 bis - Effectifs gérés en ETP au 31 décembre

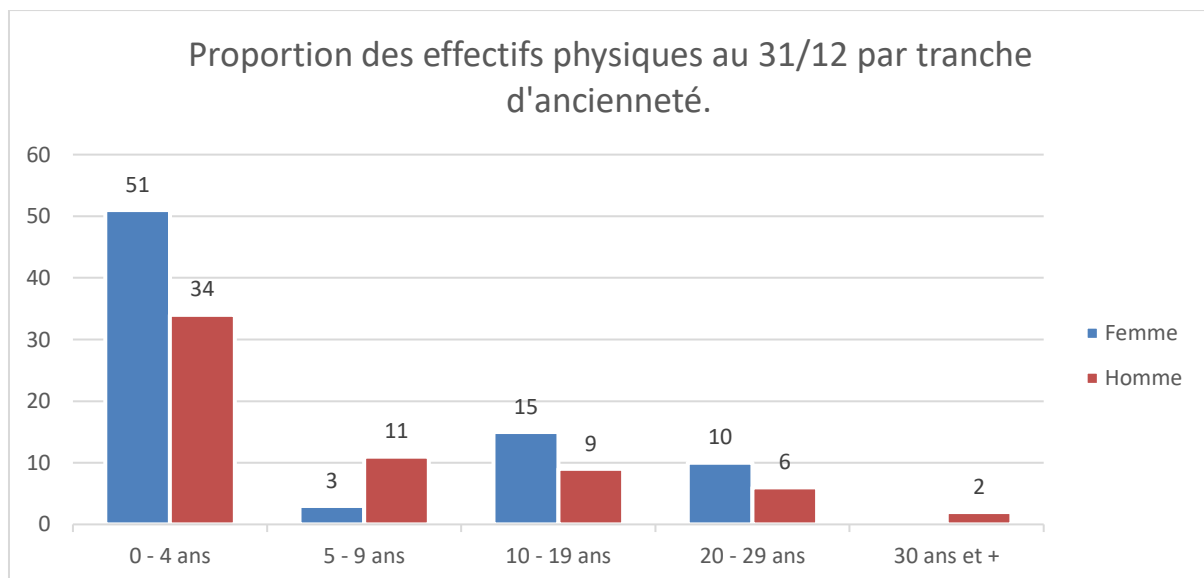
Au 31 décembre 2023, le nombre d'ETP (postes équivalent temps plein) est de 133.6 ETP (contre 132.9 en 2021). Sur ces 133.6 ETP, 84 ETP sont occupés par des agents titulaires, 28.8 ETP sont occupés par des agents contractuels, 18.8 ETP par des AED et 2 ETP par des apprentis. La répartition par catégorie (titulaires + contractuels) est la suivante :

- les agents de catégorie A : 51% des ETP ;
- les agents de catégorie B : 12% des ETP .
- les agents de catégorie C : 22% des ETP.

La part des AED et celle des apprentis s'élèvent respectivement à 14% et 1% des ETP.

Ces chiffres nous permettent d'observer une stabilité des effectifs et des ETP par rapport à 2022, quels que soient la catégorie d'emplois et le sexe des agents.

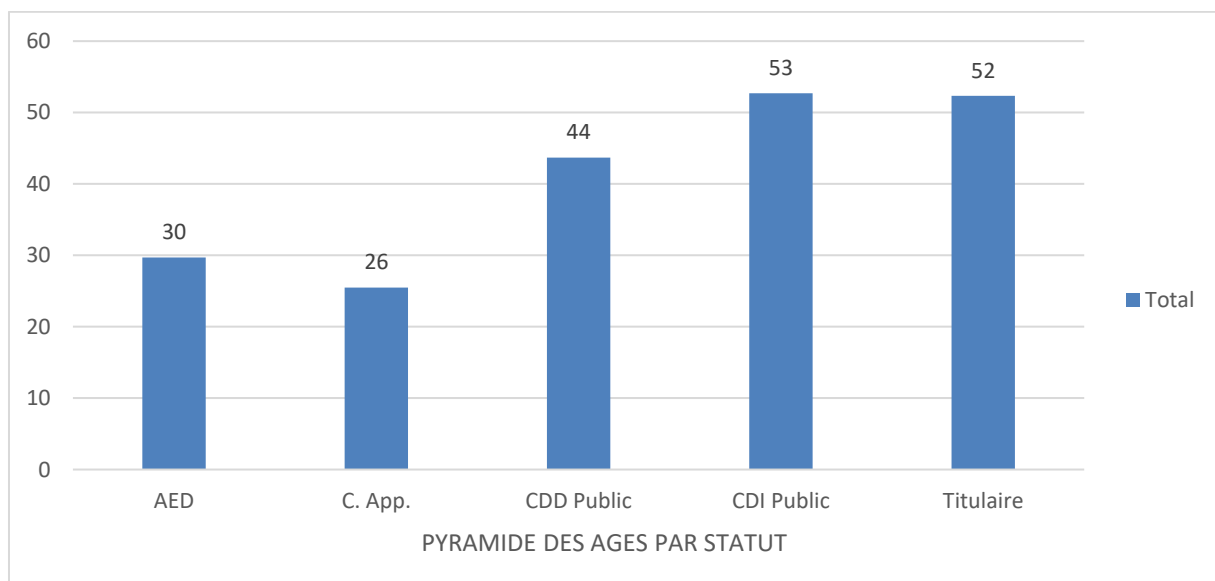
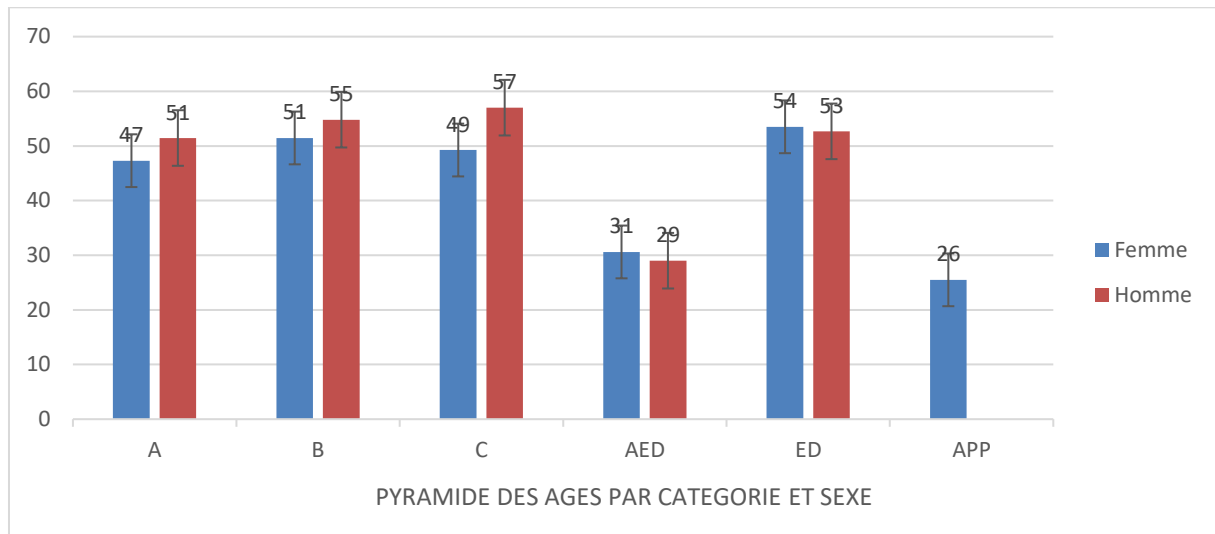
60% des agents ont moins de 4 ans d'ancienneté dans l'établissement, 10% ont une ancienneté de moins de 10 ans, 17% ont une ancienneté comprise entre 10 et 20 ans, et 11% une ancienneté comprise entre 20 et 30 ans.



1.3 Répartition par tranches d'âge

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

L'âge moyen est de 47 ans toutes catégories confondues : 52 ans chez les titulaires, 45 ans chez les contractuels et de 30 ans chez les AED, moyennes d'âge identiques par rapport à l'année 2022 quel que soit le statut.



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 2023, 9 demandes d'exercice d'activité accessoire ont été présentées au cours de l'année, (chiffre en augmentation par rapport à 2022).

Les demandes d'autorisation de cumul en 2023 portent essentiellement sur des activités :

- d'enseignement et formations ;
- cours (gym...), entraînements ;
- activités autres (photographie...).

PARTIE 2 – RECRUTEMENT

Références :

- Indicateur BDS FPE 009 – nombre d’agents fonctionnaires recrutés par l’employeur au cours de l’année
- Indicateur BDS FPE 013 – nombre d’agents contractuels recrutés sur un emploi permanent
- Indicateur BDS FPE 014 – nombre d’agents contractuels (et autres personnels) recrutés sur un emploi non permanent

Les recrutements au sein de l’établissement en 2023 se sont traduits par l’arrivée de :

- 8 agents titulaires (dont 5 femmes et 3 hommes) ;
- 10 agents contractuels (10 femmes) sur des emplois permanents, ainsi qu’un CDD transformé en CDI ;
- 14 AED et 2 apprentis.

Parmi les titulaires, 3 arrivées par la voie du détachement (en provenance d’autres ministères et collectivité territoriale), 3 réussites à des concours et 2 mobilités entrantes.

Pour les agents contractuels, il s’agit de CDD d’une durée d’un an majoritairement (2 d’entre eux ont été embauchés pour un contrat d’une durée de 3 ans).

L’effectif global de l’établissement étant similaire à celui de 2022, le recrutement est stable par rapport à l’année dernière.

Le taux de rotation, rapport entre les arrivées et les départs en 2023 est de 24%. Ce taux permet de chiffrer le renouvellement de l’effectif de l’établissement sur l’année étudiée.

Le taux était de 23.9% en 2022, le chiffre est donc similaire.

Départs

On dénombre 28 départs en 2023 (même chiffre qu’en 2022). La répartition des départs est la suivante :

- 1 départ en retraite ;
- 17 fins de contrats (dont 12 AED) ;
- 1 mutation ;
- 1 démission ;
- 1 détachement ;
- 1 détachement suite à réussite concours dans la FPT ;
- 1 fin de contrat anticipée ;
- 1 fin de détachement (non renouvelé) ;
- 1 fin de détachement anticipée ;
- 3 titularisations.

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 à la suite de publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant
- Indicateur 3-4 - nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature
- Indicateur BDS FPE 026 – nombre d'agents ayant quitté leur fonction au cours de l'année selon le motif de départ

14 publications de postes ont été effectuées en 2023 pour 14 postes pourvus au total (contre 26 publications en 2022). Ces 14 publications ont permis de réceptionner 68 candidatures, soit une moyenne de 5 candidatures par publication. Les postes de catégorie A représentent 44% de ces candidatures (soit 30 candidatures) ; les postes de catégorie B 9% (soit 6 candidatures); et les postes de catégorie C, 47% (soit 32 candidatures).

Au total, en 2023, ces 14 postes qui ont été pourvus avec la répartition suivante :

- 5 postes de catégorie A (pourvus par 5 femmes) ;
- 2 postes de catégorie B (pourvu par 2 femmes) ;
- 7 postes de catégorie C (pourvus par 6 femmes et 1 homme).

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

68 agents ont été promouvables en 2023 dont 37 femmes et 31 hommes (chiffre en augmentation : +45%=). Il faut noter que certains agents sont à la fois promouvables par tableau d'avancement et par liste d'aptitude. 6 agents ont obtenu une promotion en 2023 (sur 35 dossiers constitués ou propositions).

5 agents ont réussi un concours ou examen professionnel :

- 3 contractuels ont réussi un concours ;
- 1 réussite à un concours : changement de corps
- 1 réussite à examen professionnel : changement de grade.

PARTIE 4 – FORMATION

4.1 Taux de formation des agents du CREPS

Référence :

- [Partie 4 – Formation – BDS FPE 28/29/30](#)

Le taux de formation des agents est de 80%, 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. Cette année 2023 est marquée par une hausse importante liée aux formations dans le domaine des compétences-métiers, réalisées en interne en informatique/bureautique.

Le nombre d'agents formés est réparti comme suit, 70 agents titulaires, 41 agents contractuels et 2 stagiaires :

- dont 61 femmes et 52 hommes ;
- dont 61 agents en fonction sur des postes de catégorie A ; 10 agents sur des postes de catégorie B et 42 agents sur des postes de catégorie C (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 était la première année pour laquelle étaient comptabilisées les formations d'une durée de quelques heures (moins d'une demi-journée) : elles représentent 48% des formations suivies en 2023, soit presque la moitié. Les formations courtes d'une durée d'une demi-journée et en présentiel sont les plus suivies (76% du total des formations), ce qui signifie des formations suivies plus courtes mais un nombre d'agents formés plus élevé (comme en 2022).

Au total ce sont 254 actions de formation qui se sont déroulées en 2023 au bénéfice de 113 agents soit 80% des personnels « Etat » de l'établissement qui correspond à une hausse de participation (51% en 2022). On compte 270 jours de formation soit une moyenne de 2 jours par agent "Etat" (141 agents). Les principaux domaines de formation en 2023 restent identiques à ceux des années précédentes : développement des compétences métiers, environnement et bonnes pratiques professionnels, hygiène, sécurité, santé au travail. Des formations ont été organisées en interne comme valeurs de la République et principe de laïcité.

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 8 487 414 € en 2023 (contre 8 118 331 € pour l'année 2022) avec la ventilation suivante :

- 6 522 842 € pour les titulaires (contre 6 180 967 € en 2022), soit 76% de la MS ;
- 1 718 227 € pour les contractuels (contre 1 526 592 € en 2022), soit 20% de la MS, (dont 28% pour les AED) ;
- 246 344 € pour les vacataires (contre 268 262 € en 2022), soit 3% de la MS.

Le reste (1% 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 4% par rapport à 2022 (MS = 8 118 331 €) qui s'explique en partie par :

- le changement du régime indemnitaire des PTP (passage au RIFSEEP) ;
- diverses mesures en faveur des agents comme les relèvements du minimum de traitement dans la fonction publique des décrets n°2022-1615 du 22/12/22 et n°2023-312 du 26/04/23 ;

La masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées représente 9% 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 52 493 € ;
- pour un agent titulaire employé sur un poste de catégorie B, la rémunération annuelle brute est en moyenne de 37 331 € ;
- pour un agent titulaire employé sur un poste de catégorie C, la rémunération annuelle brute est en moyenne de 33 400 € ;
- pour un agent contractuel employé sur un poste de catégorie A, la rémunération annuelle brute est en moyenne de 33 400 € ;
- moins de 5 agents contractuels de catégorie B, chiffre non communicable ;
- pour un agent contractuel employé sur un poste de catégorie C, la rémunération annuelle brute est en moyenne de 31 110 € ;
- pour un agent titulaire employé sur un poste d'AED, la rémunération annuelle brute est en moyenne de 23 338 €.

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 2023 ventilé par site et par type de visite

Malgré de multiples relances auprès de la médecine du travail des 3 départements concernés, les données relatives au nombre d'examens cliniques pour les 3 sites n'ont pas encore pu être relevées pour cette année 2023.

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 2023 : total des effectifs concernés ; dépenses comptabilisées au titre du FIPHFP ; synthèse des déclarations FIPHFP

Les chiffres montrent une baisse du total des effectifs physiques déclarés en 2023 et un maintien des effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ce qui porte le nombre des agents BOE à 7 (chiffre identique en 2022) pour un effectif global de 137 agents (ne sont pas comptabilisés les apprentis et les agents en CLD), soit un taux d'emploi direct de 5,11% des effectifs du CREPS (identique en 2022), le nombre légal étant de 6%.

Les dépenses comptabilisées au titre du FIPHFP sont également en hausse (+18%) par rapport à celles de 2022 et s'élèvent à 3 820.91€. 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.

2 nouveaux recrutements de personnels BOE en 2022 avaient permis de bénéficier de valorisations lors de la déclaration annuelle, justifiant l'absence de contribution à payer l'année dernière. Pour 2023, l'établissement devra verser une contribution à hauteur de 1 152.00€

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

Depuis février 2023 et l'entrée en vigueur du décret n°2023-37 du 27 janvier 2023 relatif aux arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes contaminées par la COVID-19, il est mis un terme à la délivrance d'arrêts de travail dérogatoires aux assurés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance, en cas de contamination par la covid-19. Cet indicateur n'a pas à être maintenu.

7.2 Télétravail

Référence : Indicateur 7-2 – correspondance Indicateur 147 BDS FPE - nombre de télétravailleurs au 31/12/2023 par catégorie et par sexe

On observe une hausse de 13% d'agents qui ont télétravaillé cette année, et cette hausse concerne surtout les personnels de catégorie A (+3 agents). Ce sont les femmes et les agents qui occupent des postes de catégorie C qui exercent le plus dans le cadre de ce dispositif.

34 agents adhèrent au télétravail en 2023 soit la quasi-totalité des agents qui ont une mission télétravaillable.

35% des agents télétravaillent en moyenne 1.5 jour par semaine, 6% des agents télétravaillent en moyenne 0.5 jour par semaine ou moins (1 jour ou une demi-journée par mois), 18% télétravaillent en moyenne 3 jours par semaine.

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 2023, 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 9 445 € pour 81 agents (contre 9 270 € pour 84 agents en 2022), soit une hausse de 2% du coût pour le CREPS. Ceci s'explique par la hausse du nombre de bons d'achat au montant maximum (soit 135€), montant calculé au prorata du temps de présence des agents en 2023 dans l'établissement.

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.

Bénéficient 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 (midi) facturé pour les repas subventionnés des commensaux est fonction de l'INM de rémunération de l'agent.

La grille en vigueur :

- repas midi subventionné $INM \leq (INM \text{ réf})^*$: repas à 3.00 € ;
- repas midi subventionné INM entre $(INM \text{ réf})^*$ et $(INM \text{ réf})^* + 110$: repas à 4,75 € ;
- repas midi subventionné $INM \geq (INM \text{ réf})^* + 111$: repas à 6,75 €.

* (INM réf) basé sur l'indice nouveau majoré (INM) correspondant au 10ème échelon du grade d'adjoint administratif (premier grade de la catégorie C)

En 2023, le nombre total de repas est de 9 694 contre 9 812 en 2022 (118 repas en moins pris par les commensaux en 2023). Le montant de la participation du CREPS au coût total de ces repas est de 75 294.50€ (contre 80 679.64€ en 2022).

Concernant les personnels REGION, la participation du CREPS au coût de leur repas s'élève à 32 441.10 € pour 3 611 repas (contre 38 575.91 € pour 4 121 repas en 2022).