



CREPS Provence-Alpes
Côte d'Azur

Sud

2024

CREPS Provence-Alpes-Côte d'Azur

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

SOMMAIRE

| | |
|---|------|
| PARTIE 1 – EMPLOI | p.6 |
| 1.1. Effectifs physiques 2024..... | p.6 |
| 1.2. Effectifs ETP 2024 | p.8 |
| 1.3. Répartition par tranches d'âge | p.9 |
| 1.4. Demandes d'exercice d'activité accessoire présentées au cours de l'année | p.10 |
| PARTIE 2 – RECRUTEMENT | p.11 |
| PARTIE 3 – PARCOURS PROFESSIONNEL | p.12 |
| 3.1 Publications et postes | p.12 |
| 3.2 Avancement et promotion | p.13 |
| PARTIE 4 – FORMATION | p.15 |
| 4.1 Taux de formation des agents du CREPS | p.15 |
| 4.2 Modalités de formation des agents du CREPS | p.16 |
| PARTIE 5 – REMUNERATIONS | p.17 |
| 5.1 Masse salariale | p.17 |
| 5.2 Rémunérations annuelles brutes versées pour les agents sur emplois permanents | p.17 |
| 5.3 Index écart de rémunération entre les femmes et les hommes..... | p.18 |
| PARTIE 6 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL | p.21 |
| 6.1 Suivi médecine de prévention..... | p.21 |
| 6.2 Suivi des accidents de service, de trajet, des maladies professionnelles imputables au Service..... | p.22 |
| 6.3 Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique | p.22 |
| PARTIE 7 – ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL | p.23 |
| 7.1 Organisation du temps de travail | p.23 |
| 7.2 Télétravail | p.25 |
| PARTIE 8 – ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE | p.26 |
| 8.1 Suivi de l'action sociale | p.26 |
| 8.2 Participation du CREPS au coût des repas des agents selon l'employeur | p.26 |

| | |
|---|------|
| PARTIE 9 – DIALOGUE SOCIAL..... | p.28 |
| 9.1 Représentants des personnels en 2024..... | p.28 |
| 9.2 Instances en 2024..... | p.28 |

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.

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.

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 indicateurs à produire, définir les modalités de production et le nombre des indicateurs de la future base de données sociales. En 2024, le GT a souhaité ajouter de nouveaux indicateurs relatifs à la santé et la sécurité au travail ; à l'organisation et au temps de travail, ainsi qu'au dialogue social. Ces indicateurs ont été validés par le CSAE du 15 octobre 2024.

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

La BDS utilisée est la « matrice » élaborée par la DS2A alimentée pour partie par l'enquête effectifs activités. Certains indicateurs sont « générés » automatiquement et d'autres sont issus des outils utilisés par le service RH.

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.

L'année 2024 est la troisième année de présentation du RSU du CREPS Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Eléments saillants du Rapport Social Unique 2024

Stabilité :

- des effectifs : **142 agents dans l'établissement**, contre 141 en 2023 et de leur répartition par corps ou catégorie d'emploi.
- de la répartition femmes/ hommes : **57% de femmes et 43% d'hommes en 2024** (56% de femmes et 44% d'hommes en 2023, et 57% de femmes et 43% d'hommes en 2022) ;
- de la moyenne **d'âge 47 ans** des effectifs en fonction sur un emploi permanent, moyenne d'âge identique à celles de 2023 et de 2022 ;
- du nombre d'agents exerçant une partie de leur service en télétravail : **31**
- du pourcentage de personnel contractuel **27.4% d'agents contractuels** hors AED (28% d'agents contractuels en 2023) ;
- du nombre de recrutements

Augmentation :

- du montant de la masse salariale

Baisse :

- du nombre de demandes de cumul de rémunération : 6
- du taux d'agents ayant suivi une formation

PARTIE 1 - EMPLOI

1.1 Effectifs physiques 2024

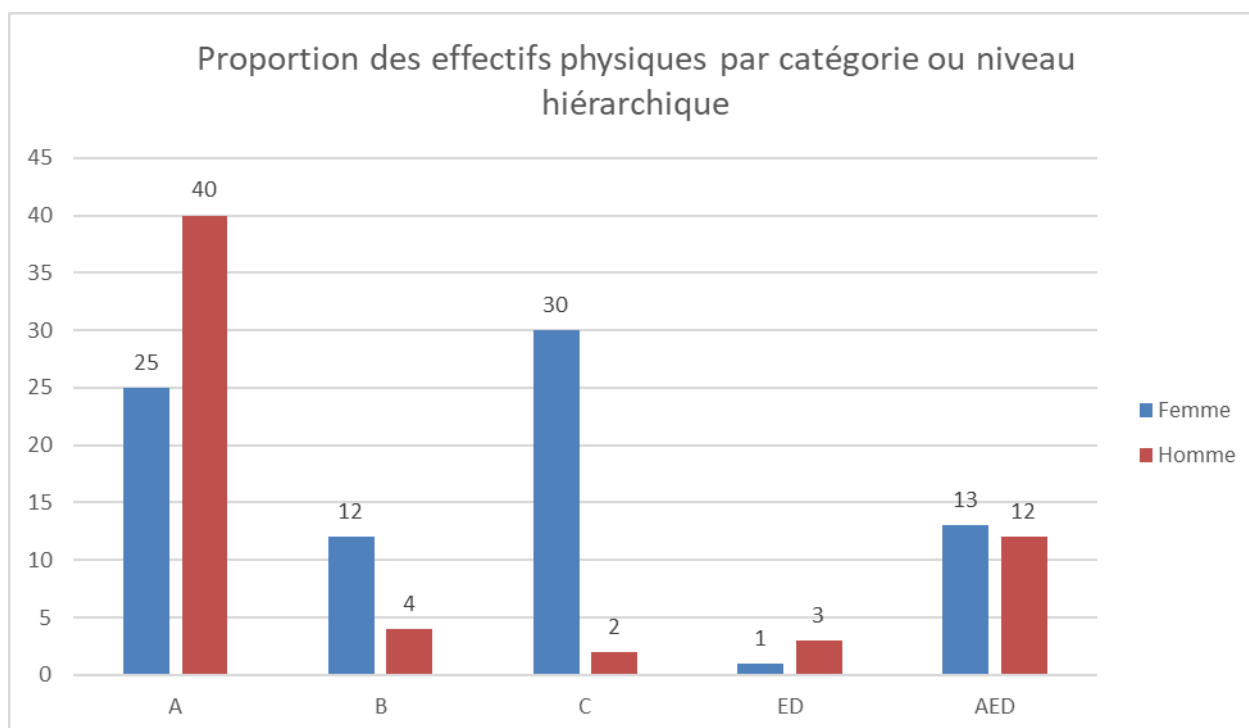
Référence : Indicateur BDS FPE 002 – effectifs physiques gérés au 31 décembre

Les effectifs physiques gérés au 31 décembre 2024 étaient de **142** personnes dont 81 femmes (57 % des effectifs) et 61 hommes (43 % des effectifs)

Ces chiffres sont stables par rapport à ceux de 2023.

Répartition sexée des effectifs par catégorie ou niveau hiérarchique

| | Effectif | % | femmes | % dans la catégorie | hommes | % dans la catégorie |
|-------|----------|-------|--------|---------------------|--------|---------------------|
| Cat A | 69 | 48,59 | 26 | 37,7 | 43 | 62,3 |
| Cat B | 16 | 11,27 | 12 | 75 | 4 | 25 |
| Cat C | 32 | 22,54 | 30 | 93,8 | 2 | 6,3 |
| AED | 25 | 17,61 | 13 | 52 | 12 | 48 |
| | 142 | 100 | 81 | 57,0 | 61 | 43,0 |



- les agents de catégorie A : 69 agents soit 49% (dont 26 femmes et 43 hommes) ;
- les agents de catégorie B : 16 agents soit 11% (dont 12 femmes et 4 hommes) ;
- les agents de catégorie C : 32 agents soit 22% (dont 30 femmes et 2 hommes).

Or personnels AED, Les personnels titulaires représentent **72.6 %** des effectifs (soit 85 agents dont 45 femmes et 40 hommes) et les personnels contractuels **27.4 %** des effectifs

| | Effectif | % | femmes | % dans la catégorie | hommes | % dans la catégorie |
|----------------------|----------|------|--------|---------------------|--------|---------------------|
| titulaire | 85 | 72,6 | 45 | 52,9 | 40 | 47,1 |
| contractuel hors AED | 32 | 27,4 | 23 | 71,9 | 9 | 28,1 |
| | 117 | 100 | 68 | 58,1 | 49 | 41,9 |

Répartition sexuée de l'ensemble des effectifs par statut

| | Effectif | % | femmes | % dans la catégorie | hommes | % dans la catégorie |
|-------------|----------|------|--------|---------------------|--------|---------------------|
| titulaire | 85 | 59,9 | 45 | 52,9 | 40 | 47,1 |
| contractuel | 32 | 22,5 | 23 | 71,9 | 9 | 28,1 |
| AED | 25 | 17,6 | 13 | 52 | 12 | 48 |
| | 142 | 100 | 81 | 57,0 | 61 | 43,0 |

Les chiffres sont quasiment identiques à ceux de 2023 et 2022.

A noter qu'en 2024, les contrats d'apprentis n'ont pas été renouvelés.

1.2 Effectifs ETP 2024

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

Au 31 décembre 2024, le nombre d'ETP (postes équivalent temps plein) est de **132.1 ETP**.

Répartition sexuée des ETP par statut

| ETP | Effectif | % | ETP femmes | % dans la catégorie | ETP hommes | % dans la catégorie |
|-------------|----------|------|------------|---------------------|------------|---------------------|
| titulaire | 83,7 | 63,4 | 43,8 | 52,3 | 39,9 | 47,7 |
| contractuel | 27 | 20,4 | 19,4 | 71,9 | 7,6 | 28,1 |
| AED | 21,4 | 16,2 | 11,5 | 53,7 | 9,9 | 46,3 |
| | 132,1 | 100 | 74,7 | 56,5 | 57,4 | 43,5 |

Sur ces 132.1 ETP, **83.7 ETP sont occupés par des agents titulaires** (dont 43.8 ETP par des femmes et 39.9 ETP par des hommes), **27 ETP sont occupés par des agents contractuels** (dont 19.4 ETP par des femmes et 7.6 ETP par des hommes), **21.4 ETP par des AED** (dont 11.5 ETP par des femmes et 9.9 ETP par des hommes).

Le nombre d'ETP est en léger retrait par rapport à celui constaté en 2023 : 133.6 ETP en 2023 ce qui s'explique par la difficulté à recruter sur certaines fonctions ou métiers.

La répartition par catégorie (titulaires + contractuels) est la suivante :

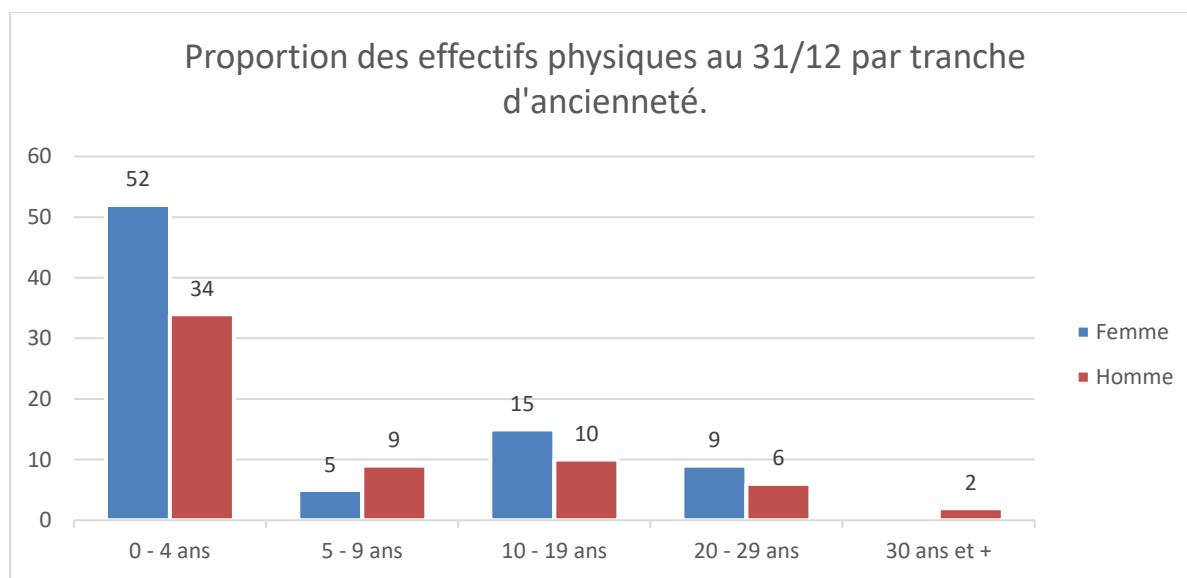
- les agents de catégorie A : 50% des ETP ;
- les agents de catégorie B : 12% des ETP ;
- les agents de catégorie C : 22% des ETP ;
- les AED : 16% des ETP.

Ces chiffres nous permettent d'observer une stabilité des effectifs et des ETP par rapport à 2023 et 2022, quels que soient la catégorie d'emplois et le sexe des agents.

S'agissant de l'ancienneté au sein de l'établissement,

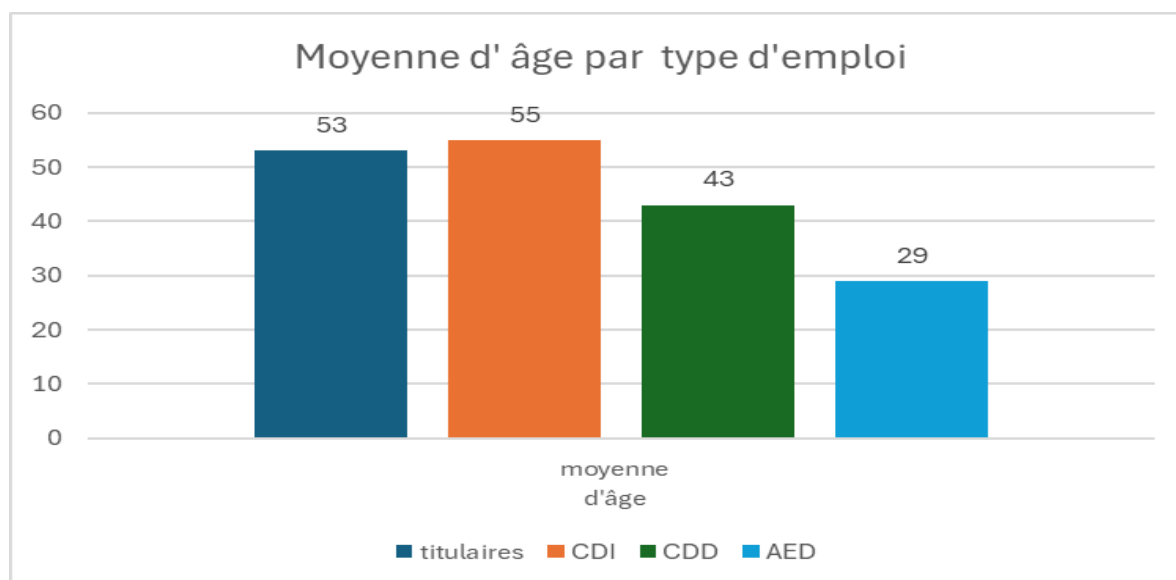
| ancienneté | 0- 4 ans | 5-9 ans | 10-19 ans | 20-29 ans | 30 ans et + | |
|------------|----------|---------|-----------|-----------|-------------|-------|
| femmes | 52 | 5 | 15 | 9,0 | | 81,0 |
| hommes | 34 | 9 | 10 | 6,0 | 2 | 61,0 |
| total | 86 | 14 | 25 | 15 | 2 | 142,0 |
| % | 60,6 | 9,9 | 17,6 | 10,6 | 1,4 | 100,0 |

60.6 % des agents ont moins de 4 ans d'ancienneté dans l'établissement (soit 86 agents dont 52 femmes et 34 hommes), 10% ont une ancienneté de moins de 10 ans (soit 14 agents dont 5 femmes et 9 hommes), 17.6% ont une ancienneté comprise entre 10 et 20 ans (soit 25 agents dont 15 femmes et 10 hommes), 10.6% une ancienneté comprise entre 20 et 30 ans (soit 15 agents dont 9 femmes et 6 hommes) et 1.4% ont une ancienneté de plus de 30 ans dans l'établissement (soit 2 agents).

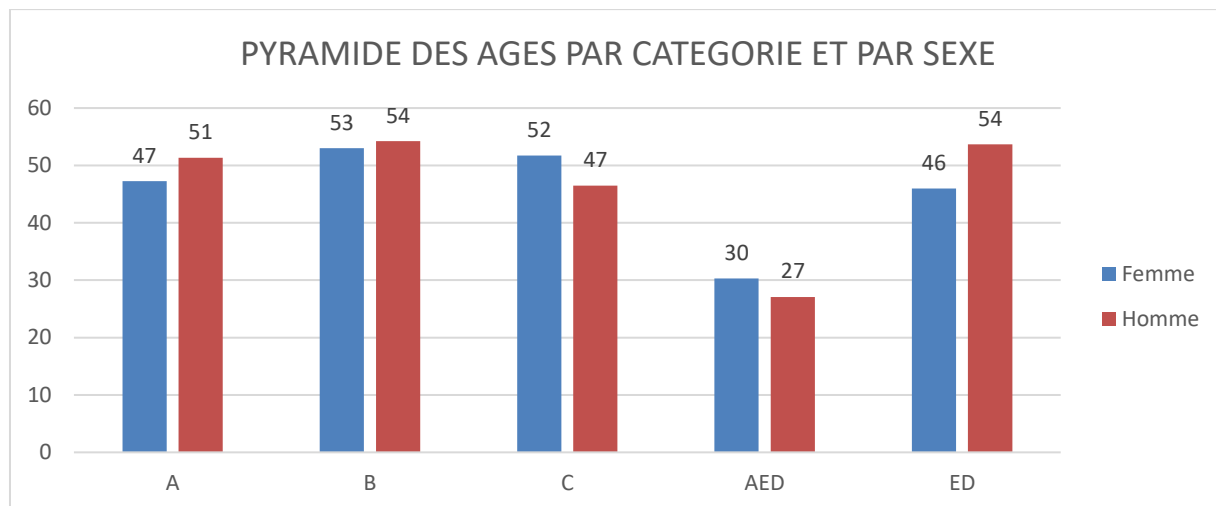


1.3 Répartition par tranches d'âge

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 : 53 ans chez les titulaires, 49 ans chez les contractuels et de 29 ans chez les AED, moyennes d'âge comparables par rapport aux années 2023 et 2022 quel que soit le statut.



L'Age moyen est de 49 ans pour les catégories A, de 53.5 ans pour les catégories B et de 49.5 ans pour les catégories C.

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 2024, **6** demandes d'exercice d'activité accessoire ont été présentées au cours de l'année, (chiffre légèrement en baisse : 9 en 2023).

Les demandes d'autorisation de cumul en 2024 portent essentiellement sur des activités :

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

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 2024 se sont traduits par l’arrivée de :

- 6 agents titulaires (dont 4 femmes et 2 hommes) ;
- 8 agents contractuels (dont 4 femmes et 4 hommes) sur des emplois permanents, dont un CDI, ainsi qu’un CDD transformé en CDI ;
- 15 AED.

Parmi les titulaires, il y a 4 arrivées par la voie du détachement (en provenance d’autres ministères et collectivité territoriale) et 2 mobilités entrantes.

Pour les agents contractuels, il s’agit de contrats d’une durée d’un an pour les contrats à durée déterminée.

L’effectif global de l’établissement étant similaire à celui de 2023, le recrutement est constant par rapport à l’année dernière.

Le taux de rotation, rapport entre les arrivées et les départs en 2024 est de 21%. Ce taux permet de chiffrer le renouvellement de l’effectif de l’établissement sur l’année étudiée.

Le taux était de 23% en 2023 et de 23.9% en 2022, le chiffre est donc stable.

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

15 publications de postes ont été effectuées en 2024 pour 14 postes pourvus au total (14 publications en 2023). Ces 15 publications ont permis de réceptionner **92 candidatures**, soit une moyenne de **6 candidatures** par publication. Les postes de catégorie A représentent 51% de ces candidatures (soit 47 candidatures) et les postes de catégorie C, 49% (soit 45 candidatures).

Au total, en 2024, ces 14 postes qui ont été pourvus avec la répartition suivante :

- 6 postes de catégorie A (pourvus par 2 femmes et 4 hommes) ;
- 8 postes de catégorie C (pourvus par 6 femmes et 2 hommes).

Départs

On dénombre 30 départs en 2024 (28 en 2023 et en 2022). La répartition des départs est la suivante :

- 3 départs en retraite ;
- 4 mobilités ;
- 1 démission ;
- 1 fin de détachement anticipée ;
- 1 licenciement pour inaptitude ;
- 1 disponibilité ;
- 1 fin de contrat anticipée suite à concours.
- 18 fins de contrats (dont 12 AED et 2 apprentis) ;

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
- Indicateurs BDS FPE 021 à 023 bis

Il faut noter que certains agents sont à la fois promouvables par tableau d'avancement et par liste d'aptitude.

Rappel des candidatures aux campagnes de promotion 2024 des personnels administratifs, infirmiers, ITRF, PTP et IJS

2 personnels promus en 2024.

| | Promouvables | Candidats | Promus |
|--|--------------|-----------|--------|
| Liste d'aptitude | | | |
| au corps des IJS (cat A+10 ans et 3 ans au MENJS ou ETS public qui en dépendent) | 24 | 0 | |
| au corps des CTPS (professeur de sport ou CEPJ + 10 ans d'ancienneté) | 6 | 6 | |
| au corps des IGR (9 ans services publics dont 3 au moins cat A) | 1 | 0 | |
| au corps des SAENES (cat C + 9 ans d'ancienneté) | 15 | 5 | |
| au corps des AAE (cat B + 9 ans d'ancienneté) | 7 | 2 | 1 |
| au corps des ASI (8 ans dont 3 dans la cat B) | 1 | 0 | |
| Tableau d'avancement | | | |
| à la classe exceptionnelle des CTPS (2ème echelon HC+8 ans) | 1 | 1 | |
| à la hors classe des CTPS (2ans dans le 9ème echelon) | 1 | 1 | |
| au corps des CPE classe exceptionnelle (5ème echelon HC dans son corps) | 1 | 0 | |
| à la classe exceptionnelle des Professeurs de sport (3ème echelon HC et 8 ans) | 8 | 3 | |
| à l'échelon special des PS classe exceptionnelle | 1 | 1 | |
| à la hors classe des Professeurs de sport (2ans dans le 9ème echelon) | 8 | 8 | |
| à l'échelon spécial des CEPJ (3ans d'ancienneté dans le 4ème échelon) | 0 | 0 | |
| à la hors classe des IGE (cat A+ 9 ans +1an au 8ème echelon) | 2 | 1 | |
| au grade d'ADJAENES principal 2ème classe (éch.6 + 5 ans d'ancienneté) | 2 | 1 | |
| au grade d'ADJAENES principal 1ère classe (éch.6 + 5 ans d'ancienneté) | 7 | 4 | 1 |

| | Promouvables | Candidats | Promus |
|---|--------------|-----------|--------|
| au grade de SAENES classe supérieure (1an d'ancienneté dans l'échelon 8 + 5 ans d'ancienneté) | 1 | 0 | |
| au grade de SAENES classe exceptionnelle (1an d'ancienneté dans l'échelon 7 + 5 ans d'ancienneté) | 3 | 2 | |
| au grade des APA (cat A+ 7 ans d'ancienneté) | 2 | 1 | |
| au grade des AAE hors classe (3 ans d'ancienneté au 9ème echelon) | 1 | 1 | |
| au grade d'Infirmière hors classe (2ans dans le 4ème echelon) | 1 | 1 | |

PARTIE 4 – FORMATION

4.1 Taux de formation des agents du CREPS

Référence : Formation – BDS FPE 28/29/30

Le taux de formation des agents est de 60% (86 agents sur 142), chiffre qui illustre la baisse des demandes de formation constatée en 2024 par la commission FPC malgré le travail de communication effectué par l'établissement pour la mise en valeur de ce domaine.

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|---|------------|------------|------------|
| Nombre d'agents ayant bénéficié d'une formation | 86 | 113 | 84 |
| Effectif physique | 142 | 141 | 140 |
| Taux de formation | 60% | 80% | 60% |

L'année 2024 est marquée par une baisse des formations, les chiffres de 2023 ayant été particulièrement élevés grâce aux formations dans le domaine des compétences-métiers, réalisées en interne en informatique/bureautique.

Le nombre d'agents formés est réparti comme suit, 60 agents titulaires (70 en 2023), 26 agents contractuels (41 en 2023) :

- dont 50 femmes et 36 hommes ;
- dont 43 agents en fonction sur des postes de catégorie A contre 61 en 2023 ; 11 agents sur des postes de catégorie B contre 10 en 2023 et 32 agents sur des postes de catégorie C contre 42 en 2023 (tendance proportionnelle au nombre d'agents de ces 2 catégories présents dans l'effectif global du CREPS). On remarque une baisse importante (- 30%) d'agents formés de catégorie A, l'accent doit peut-être être porté sur la communication des formations à l'attention des managers.

4.2 Modalités de formation des agents du CREPS

Références : Indicateur 4-2 – correspondance Indicateur 29 du BS 21 : tableau des agents formés et modalités de formation

En 2024, les formations courtes en présentiel, dont la durée varie entre quelques heures à une journée complète, sont toujours les plus suivies (70% du total des formations), ce qui signifie des formations suivies toujours plus courtes mais un nombre d'agents formés moins élevé (contrairement à l'année 2023).

Au total ce sont 175 actions de formation qui se sont déroulées en 2024 au bénéfice de 86 agents soit 59% des personnels « Etat » de l'établissement, ce qui correspond à une baisse de participation (- 24%). On compte 225 jours de formation (contre 270 jours en 2023) soit une moyenne de 1.5 jours par agent "Etat" (142 agents). Les principaux domaines de formation en 2024 restent identiques à ceux des années précédentes : développement des compétences métiers, environnement et bonnes pratiques professionnels, hygiène, sécurité, santé au travail. Les formations organisées en interne comme valeurs de la République et principe de laïcité ont été reconduites.

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 (coût chargé employeur) **s'élève à 8 830 400 €** (8 487 414 € en 2023 et 8 118 331 € pour l'année 2022) avec la ventilation suivante :

- 6 846 214 € pour les titulaires (6 522 842 € en 2023 et 6 180 967 € en 2022), soit 78% de la MS ;
- 1 768 804 € pour les contractuels (1 718 227 € en 2023 et 1 526 592 € en 2022), soit 20% de la MS ;
- 215 382 € pour les vacataires (246 344 € en 2023 et 268 262 € en 2022), soit 2% de la MS.

On observe une hausse de 4% par rapport à 2023 qui s'explique en partie par :

- la revalorisation du RIFSEEP du régime indemnitaire des PTP (2^{ème} année de mise en place) ;
- l'augmentation du CAS Pensions (pension civile) ;
- la majoration au 01/01/2024 de 5 points de l'INM des agents (décret n°2023-519 du 28 juin 2023) ;

5.2 Rémunérations annuelles brutes versées pour les agents sur emplois permanents

- La masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées (3 femmes et 7 hommes) représente 16% de la masse salariale brute annuelle globale dont le montant est 5 070 174 €.
- Le total des rémunérations annuelles brutes versées pour les agents sur emploi permanent est ventilé de la façon suivante :

| | Femmes | | | | Hommes | | | | Total |
|--------------|------------|----------|----------|----------|------------|----------|---------|----------|------------|
| | A | B | C | AED | A | B | C | AED | |
| Contractuels | 294 930€ | 73 396€ | 191 703€ | 209 512€ | 196 294€ | 24 165€ | 3 712€ | 142 935€ | 1 136 647€ |
| Titulaires | 940 518€ | 285 931€ | 479 613€ | | 2 048 813€ | 151 837€ | 26 815€ | | 3 933 527€ |
| Total | 1 235 448€ | 359 327€ | 671 316€ | 209 512€ | 2 245 107€ | 176 002€ | 30 527€ | 142 935€ | 5 070 174€ |

5.3 Index écart de rémunération entre les femmes et les hommes

- Décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat
- Décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat

→ écart de rémunération des fonctionnaires :

*(1) La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

| | 2023 | 2024 |
|---|-----------|-----------|
| Rémunération brute payée(1) femmes | 3 272€ | 3 344 € |
| Rémunération brute payée(1) hommes | 4 388€ | 4 577 € |
| écart | -1 117€ | -1 233 € |
| ratio écart (% (F-H)/H) | -25.4% | -26,9% |
| ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP (2) | -21.1% | -23,6% |
| Effet temps partiel | -186€ | -136 € |
| effet ségrégation des corps | -894€ | -1 094 € |
| effet démographique au sein des corps | -9€ | 19 € |
| effet primes à corps-Grade-échelon identique | -28€ | -22 € |
| ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps | -0.6% | -0,5% |
| écart en EQTP en valeur absolu | 0.6 | 0,5 |
| Score initiale sur 40 | 39 | 39 |

Les calculs des écarts sont réalisés F-H, ils sont négatifs quand ils sont en défaveur des femmes. L'écart de rémunération F-H est plus faible en équivalent temps plein qu'en rémunération brute. La plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel conduit à un effet « temps partiel » de -136 € en 2024 (et correspond à la différence de recours au TP entre les femmes et les hommes).

L'effet « ségrégation des corps » correspond à l'écart lié à une différence de proportion F-H dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. L'effet est négatif donc les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérés et sur-représentées dans les corps les moins rémunérés (certains corps sont quasi exclusivement féminins et d'autres masculins), compte tenu de la part des femmes au total dans l'établissement selon les corps. La majeure partie de l'écart de rémunération provient de cet effet.

L'effet « démographique » correspond à l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps.

L'effet « primes à corps-grade-échelon identique correspond à l'écart de primes décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade échelon et indice strictement identique.

→ écart de rémunération des contractuels :

*(1) La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

| 2023 | Rémunération brute EQTP (1) femmes | Rémunération brute EQTP (1) hommes | effectifs (ETPT) femmes | effectifs (ETPT) hommes | validité du groupe (1=oui, 0=non) | ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP | écart en EQTP en valeur absolu | Score initial sur 40 |
|---------------|------------------------------------|------------------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|----------------------|
| Cat. A | 1 921 € | 2 175 € | 12 | 6 | 1 | -0,1169888 | | 34 |
| Cat. B | 1 905 € | 1 751 € | 2 | 1 | 1 | 0,087655477 | | |
| Cat. C et AED | 1 382 € | 1 436 € | 27 | 15 | 1 | -0,03732596 | | |
| | | | | | | -0,05413527 | 5,4 | |

| 2024 | Rémunération brute EQTP (1) femmes | Rémunération brute EQTP (1) hommes | effectifs (ETPT) femmes | effectifs (ETPT) hommes | validité du groupe (1=oui, 0=non) | ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP | écart en EQTP en valeur absolue | Score initial sur 40 |
|---------------|------------------------------------|------------------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------|
| Cat. A | 2 457 € | 2 336 € | 10 | 7 | 1 | 0,051797945 | | 35 |
| Cat. B | 2 038 € | 2 013 € | 3 | 1 | 1 | 0,012419275 | | |
| Cat. C et AED | 1 634 € | 1 824 € | 20 | 13 | 1 | -0,10416667 | | |
| | | | | | | -0,0464307 | 4,6 | |

→ Dix plus hautes rémunérations brutes de l'établissement :

| CREPS Provence - Alpes-Côte d'Azur | Nombre de femmes bénéficiaires | Nombre d'hommes bénéficiaires | effectif de la population sous représentée | Score sur 20 |
|---|--------------------------------------|-------------------------------------|--|--------------|
| 2023 | 3 | 7 | 3 | 8 |
| 2024 | 3 | 7 | 3 | 8 |

→ Score de l'établissement

| CREPS Provence-Alpes-Côte d'Azur | Note maximale initiale | Score initial de l'EP 2023 | Score initial de l'EP 2024 |
|--|------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Égalité de rémunération pour les fonctionnaires | 40 | 39 | 39 |
| Égalité de rémunération pour les non titulaires | 40 | 34 | 35 |
| Dix plus hautes rémunérations | 20 | 8 | 8 |
| TOTAL | 100 | 81 | 82 |
| Personnalisation de la pondération | 100 | 82,125 | 82.9 |

PARTIE 6 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

6.1 Suivi médecine de prévention

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

En dépit des relances effectuées auprès de la médecine du travail des 3 départements concernés, les données relatives au nombre d'examens cliniques pour le site d'Antibes n'ont pas été reçues au moment de la transmission du RSU 2024 pour le CSAE.

→ Nombre d'examens cliniques réalisés en 2024 par les organismes de préventions à l'attention des personnels de l'établissement. Les 3 sites relèvent de 3 organismes de santé différents :

- EXPERTIS (Marseille) pour le site d'Aix en Provence
- AMETRA (Antibes) pour le site d'Antibes
- ODALIA (Fréjus) pour le site de Boulouris

| | AIX | ANTIBES | BOULOURIS | TOTAL 2024 |
|--|----------|---------|-----------|------------|
| 1/ Examens périodiques | 1 | | | 1 |
| 2/ Examens non périodiques | 3 | | 3 | 6 |
| Visite d'embauche | 2 | | 3 | 5 |
| Visite de pré-reprise | | | | |
| Reprise après maladie | 1 | | | 1 |
| Reprise après AT | | | | |
| Reprise après maternité | | | | |
| Visite occasionnelle demandée par agent | | | | |
| Visite occasionnelle demandée par employeur | | | | |
| Visite occasionnelle demandée par médecin du travail | | | | |
| 3/ Examens complémentaires | | | 22 | 22 |
| Audiogramme tonal | | | | |
| Glycosurie | | | | |
| Recherche de sang | | | 1 | 1 |
| Bilan hyperbare | | | | |
| Examen vision binoculaire | | | 13 | 13 |
| Autres | | | 8 | 8 |
| 4/ Entretiens infirmiers | | | | |
| 5/ TOTAL | 4 | | 25 | 29 |

6.2 Suivi accidents de service, de trajet, maladies professionnelles imputables au service

Référence :

- Indicateur BDS FPE 43 – nombre d'accidents de service, de trajet, maladies professionnelles, affections psychiques, reconnus imputables au service

→ 1 accident de service imputable au service sans arrêt

→ 1 accident de trajet imputable au service avec 1 jour de CITIS (congé d'invalidité temporaire imputable au service)

6.3 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

En 2023, les chiffres montraient une baisse du total des effectifs physiques déclarés et un maintien des effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ce qui portait 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%.

En 2024, l'effectif global est en hausse avec 140 agents pris en compte dans la déclaration FIPHFP, soit un taux d'emploi direct de 5% (un peu en baisse par rapport à celui de 2023).

Les dépenses comptabilisées au titre du FIPHFP sont aussi en légère baisse (- 7%) pour un montant de 3 564€ (dépenses de 2023 s'élèvent à 3 820.91€ et celles de 2022 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.

Pour 2024, la contribution à payer compte tenu du taux d'emploi de 5% est de 1 188€ (contribution de 2023 s'élevait à 1 152€ et absence de contribution à payer en 2022 compte tenu du recrutement de 2 personnels BOE cette année-là).

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|-----------|-----------|--------|
| Taux d'emploi direct (taux légal : 6%) | 5.11% | 5.11% | 5% |
| Montant dépenses | 3 103.16€ | 3 820.91€ | 3 564€ |
| Montant contribution | 0 | 1 152€ | 1 188€ |

PARTIE 7 – ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

7.1 Organisation du temps de travail

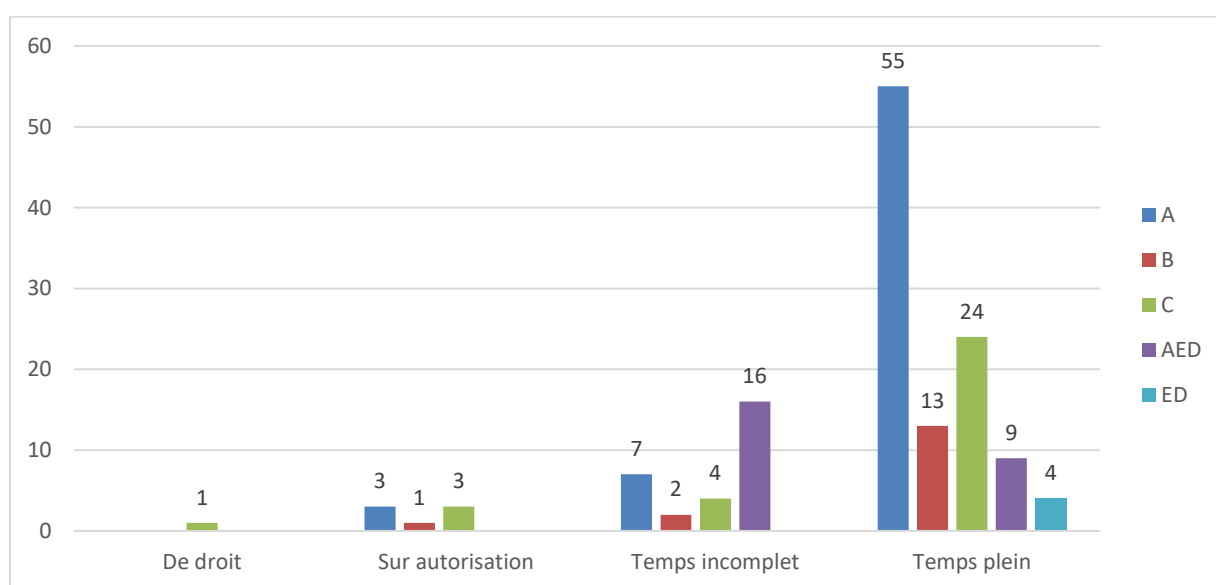
→ Répartition des effectifs au 31/12/24 sur emploi complet (à temps plein, à temps partiel, à temps incomplet)

Références :

- Indicateur BDS FPE 153 – répartition des effectifs en fonction au 31/12 sur emploi à TC
- Indicateur BDS FPE 154 : nombre de demandes liées au TP au cours de l'année ;

- 74 % des agents à temps complet
- 20.5% à temps incomplet
- 5.5 % à temps partiel

| | Femmes | | | | Hommes | | | | Total |
|---------------------|--------|----|----|-----|--------|---|---|-----|-------|
| | A | B | C | AED | A | B | C | AED | |
| TP de droit | | | 1 | | | | | | 1 |
| TP sur autorisation | 2 | 1 | 3 | | 1 | | | | 7 |
| Temps incomplet | 4 | 1 | 4 | 9 | 3 | 1 | | 7 | 29 |
| Temps plein | 20 | 10 | 22 | 4 | 39 | 3 | 2 | 5 | 105 |
| Total | 26 | 12 | 30 | 13 | 43 | 4 | 2 | 12 | 142 |



→ En 2024 : une nouvelle première demande de temps partiel acceptée

→ Compte épargne-temps (CET)

Références :

- Indicateur BDS FPE 159 : nombre total de compte épargne-temps ouverts au 31/12 dont comptes ouverts au cours de l'année ;
 - Indicateur BDS FPE 160 : nombre d'agents ayant déposés des jours sur CET au cours de l'année ;
 - Indicateur BDS FPE 161 : nombre total de jours stockés sur CET au 31/12 dont nombre de jours versés au cours de l'année ;
- Nombre total de CET ouverts au 31/12 (dont CET historiques) : **57** dont **2** CET ouverts au cours de l'année 2024
 - Nombre d'agents ayant déposés des jours sur leur CET au cours de l'année 2024 : **42**
 - Nombre total de jours stockés sur les CET au 31/12 : **1 921** jours dont **322** déposés en 2024

→ Absences pour raison de santé

Références :

- Indicateur 168 BDS FPE : nombre d'agents ayant été absents au moins 1 jour dans l'année pour raison de santé ;
 - Indicateur 169 BDS FPE : nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année
- Nombre d'agents ayant été absents au moins 1 jour pour raison de santé en 2024

| | A | B | C | AED | Total |
|--------|---|---|----|-----|-------|
| Femmes | 2 | 2 | 12 | 1 | 17 |
| Hommes | 7 | 3 | 1 | | 11 |
| Total | 9 | 5 | 13 | 1 | 28 |

- Nombre total de jours d'absence pour raison de santé en 2024 : **1 204** jours dont 2 CLD sur les 12 mois de 2024

7.2 Télétravail

Référence : Indicateur 7-2 – correspondance Indicateur 147 BDS FPE - nombre de télétravailleurs au 31/12/2024 par catégorie et par sexe

En 2024, **31 agents** bénéficient du télétravail, soit la quasi-totalité des agents qui ont une mission télétravaillable. Parmi ces 31 agents, il y a 90% de femmes soit 28 agents et 10% d'hommes soit 3 agents ; ainsi que 55% d'agents sur poste de catégorie C (soit 17 agents), 16% d'agents sur poste de catégorie B (soit 5 agents) et 29% d'agents sur poste de catégorie A (soit 9 agents). On observe que ce sont les femmes et les agents qui occupent des postes de catégorie C qui exercent le plus dans le cadre de ce dispositif.

| Catégorie | Sexe | Nombre d'agents au 30/09/2024 |
|---------------|-------|-------------------------------|
| A | Femme | 6 |
| | Homme | 3 |
| B | Femme | 5 |
| | Homme | 0 |
| C | Femme | 17 |
| | Homme | 0 |
| Total général | | 31 |

45% des agents télétravaillent en moyenne 1 jour par semaine, 23% des agents télétravaillent en moyenne 1.5 jour par semaine ou moins, 13% télétravaillent en moyenne moins d'une demi-journée par semaine, voire un jour par mois ; et 19% des agents télétravaillent au moins 2 jours par semaine voire plus.

| Nbre de jours | 1 jour / mois | 0.5 jour / semaine ou 2 jours / mois | 1 jour / semaine | 1.5 jours / semaine | 2 jours / semaine | 3 jours / semaine |
|---------------|---------------|--------------------------------------|------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| Nbre d'agents | 2 | 2 | 14 | 7 | 3 | 3 |

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 2024, 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 9 315€ pour 85 agents (9 445 € pour 81 agents en 2023 et 9 270€ pour 84 agents en 2022), soit une baisse de 1.5% du coût pour le CREPS. Ceci s'explique par la baisse du nombre de bons d'achat au montant maximum (soit 135€), montant calculé au prorata du temps de présence des agents en 2024 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, soit pour 2024, 13 agents de catégorie A, 15 agents de catégorie B et 57 agents de catégorie C (13 agents de catégorie A, 16 agents de catégorie B, 52 agents de catégorie C en 2023).

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 avec changement à compter du 01/09/2024 :

- repas midi subventionné $INM \leq (INM \text{ réf})^*$: repas à 3.00€ jusqu'au 31/08/24 et 3.17€ à compter du 01/09/2024 ;
- repas midi subventionné INM entre $(INM \text{ réf})^*$ et $(INM \text{ réf})^* + 110$: repas à 4,75€ jusqu'au 31/08/2024 et 5.02€ à compter du 01/09/2024 ;
- repas midi subventionné $INM \geq (INM \text{ réf})^* + 111$: repas à 6,75€ jusqu'au 31/08/2024 et 7.13€ à compter du 01/09/2024 ;
-

* (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 2024, le nombre total de repas est de 9 463 (9 694 en 2023 et 9 812 en 2022, nombre en baisse depuis 2022). Le montant de la participation du CREPS au coût total de ces repas est de 72 563.25€ en 2024 (75 294.50€ en 2023 et 80 679.64€ en 2022).

Concernant les personnels REGION, la participation du CREPS au coût de leur repas s'élève à 32 461.56€ en 2024 pour 3 703 repas (32 441.10 € pour 3 611 repas en 2023 et 38 575.91 € pour 4 121 repas en 2022).

| | Nombre de repas 2024 | Participation CREPS |
|----------------|-------------------------|---------------------|
| Repas à 3,00 € | 3164 | 29 298,64 € |
| Repas à 3,17 € | 1345 | 12 226,05 € |
| Repas à 4,75 € | 1452 | 10 904,52 € |
| Repas à 5,02 € | 690 | 4 995,60 € |
| Repas à 6,75 € | 1876 | 10 336,76 € |
| Repas à 7,13 € | 936 | 4 801,68 € |
| Total | 9463 | 72 563,25 € |

PARTIE 9 – DIALOGUE SOCIAL

9-1 Représentants du personnel en 2024

Référence : Indicateur 176 BDS FPE – nombre de représentants du personnel par type d'instance et niveau pour le CSAE

→ Comité social d'administration de l'établissement CSAE : 10 représentants pour 2 organisations syndicales :

- SNPJS CGT - UNSA (SNAPS, AI, SEP) – FSU 3 agents titulaires et 3 agents suppléants dont 3 femmes et 3 hommes ;
- CFDT -Education, Formation, Recherches Publiques : 2 agents titulaires et 2 agents suppléants dont 3 femmes et 1 homme.

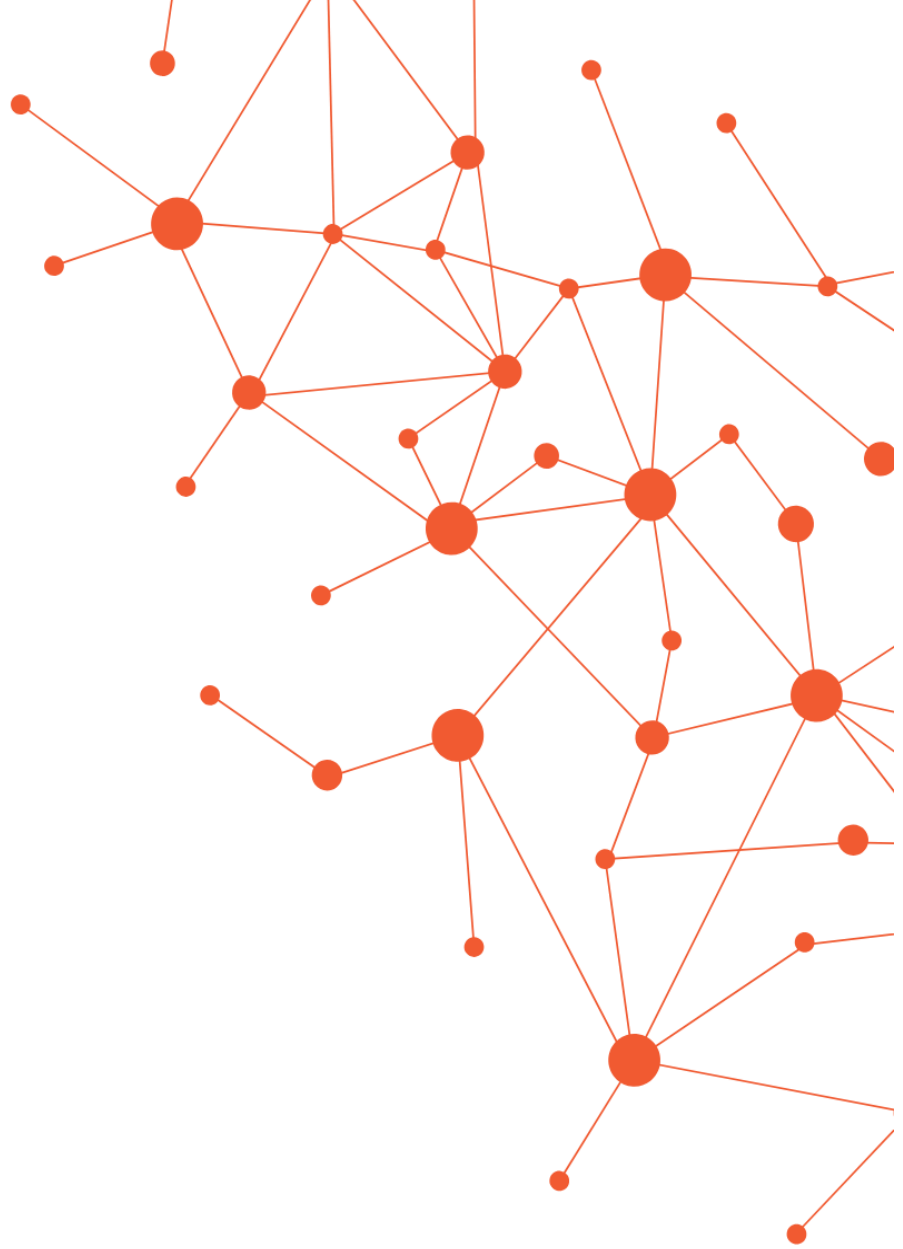
9.2 Instances en 2024

Référence : Indicateur 177 BDS FPE – nombre de réunions des instances au cours de l'année

En 2024, le CSAE s'est réuni 5 fois dont 2 fois en formation extraordinaire (pour la présentation du Plan de maintien de l'activité de l'établissement pendant les JOP 2024 de Paris ; et pour la situation d'occupation illicite sur le site d'Aix-en-Provence).

Plusieurs groupes de travail et commission se sont réunis en 2024 :

- GT base de données sociales et RSU : 1 réunion ;
- GT logements de fonction : 3 réunions ;
- Commission formation : 3 réunions ;
- GT qualité de vie et prévention des risques psycho-sociaux : 1 réunion ;
- GT plan éthique-intégrité : 1 réunion.



CREPS

Provence-Alpes
Côte d'Azur

Sud