



2023 RAPPORT SOCIAL UNIQUE



Table des matières

CONTEXTE.....	5
L'EMPLOI	6
1. PLAFOND D'EMPLOI	6
2. L'EFFECTIF PHYSIQUE AU 31 DECEMBRE 2023	6
3. LES EFFECTIFS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP).....	7
4. LES EFFECTIFS EN ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN TRAVAILLE (ETPT).....	7
5. LA REPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHES D'AGE.....	9
6. ÂGE MOYEN DES AGENTS	9
7. LA REPARTITION DES EFFECTIFS PAR ACTIVITE EN ETPT	12
8. REPARTITION GLOBALE DES EFFECTIFS (TITULAIRE ET CONTRACTUEL) PAR GENRE	13
9. LA REPARTITION DES EFFECTIFS TITULAIRES PAR CATEGORIE EN ETPT MOYEN.....	13
10. LA REPARTITION DES TITULAIRES PAR CORPS ET GENRE AU 31/12 EN ETP.....	14
11. LA REPARTITION DES EFFECTIFS EN ETP AU 31/12	14
12. LA REPARTITION DES EFFECTIFS CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT	15
13. TAUX D'ANCIENNETE DANS L'ETABLISSEMENT	15
14. FOCUS AGENTS REGION	16
LE RECRUTEMENT.....	17
1. RECRUTEMENT DE TITULAIRES.....	17
2. RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS	17
LE PARCOURS PROFESSIONNEL.....	19
1. LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES	19
2. LES DEPARTS DU CREPS.....	19
LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	20
1. LES ACTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE	20
2. LE BUDGET ET LES DEPENSES DU PLAN DE FORMATION CONTINUE	20
LA RÉMUNÉRATION.....	22
1. LA MASSE SALARIALE.....	22
2. MASSE SALARIALE BRUTE ANNUELLE CUMULEE DES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVÉES	22
3. BENEFICIAIRE GIPA	22
4. DISTRIBUTION DES REMUNERATIONS NETTES (DECILES) POUR LES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT REMUNERES AU COURS DE L'ANNEE	23

5.	LA REMUNERATION ANNUELLE BRUTE	23
6.	NOMBRE D'ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN ANNUELS REMUNERES	24
7.	NOMBRE DE MOIS DE PERSONNES PHYSIQUES PAYEES POUR LES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT OU NON PERMANENT REMUNERES AU COURS DE L'ANNEE.	24
8.	LES INDEMNITES	25
	LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	26
1.	LES VISITES MEDICALES	26
2.	LES ACCIDENTS DE TRAVAIL	26
3.	LE NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTE PAR GENRE ET CATEGORIE..	27
4.	TAUX D'ABSENTEISME	27
5.	FORMATIONS SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	28
6.	FORMATIONS HARCELEMENTS DANS LA FONCTION PUBLIQUE	28
	ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL	29
1.	LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)	29
2.	LE TEMPS DE TRAVAIL	29
3.	LE TELETRAVAIL ET LE TRAVAIL A DISTANCE	31
4.	LE HANDICAP AU TRAVAIL	32
5.	DES ACTIVITES SPORTIVES POUR TOUS LES AGENTS	33
	ACTION SOCIALE	34
1.	L'ACTION SOCIALE	34
	PERSPECTIVES ET AMBITIONS	36

CONTEXTE

La Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé l'obligation d'élaborer chaque année un rapport social unique alimenté par une base de données sociales.

Le Rapport social unique est public et sert de support au dialogue social, la Base de données sociales étant accessible aux membres des comités sociaux d'administration (CSA).

Cette démarche a pour objectif de :

- Mesurer l'évolution des données RH
- Etablir des lignes directrices de gestion
- Se comparer avec les établissements publics de taille et/ou d'activité similaire
- Mettre en place le cas échéant des actions correctrices.

Ce RSU de 2023, premier réel exercice abouti pour le CREPS des Pays de la Loire permet aussi la mise en évidence des transformations profondes qu'a vécu le CREPS ces dernières années et assure une photographie actuelle des données sociales et ressources humaines du CREPS.

Le RSU permettra à terme comparaison et réflexions sur les tendances, y compris comme support au dialogue avec les représentants du personnel que je remercie ici pour leur contribution active au bien être et à l'amélioration des conditions de travail au sein de l'établissement.

Aude REYGADE

Directrice du CREPS des Pays de la Loire

L'EMPLOI

1. PLAFOND D'EMPLOI

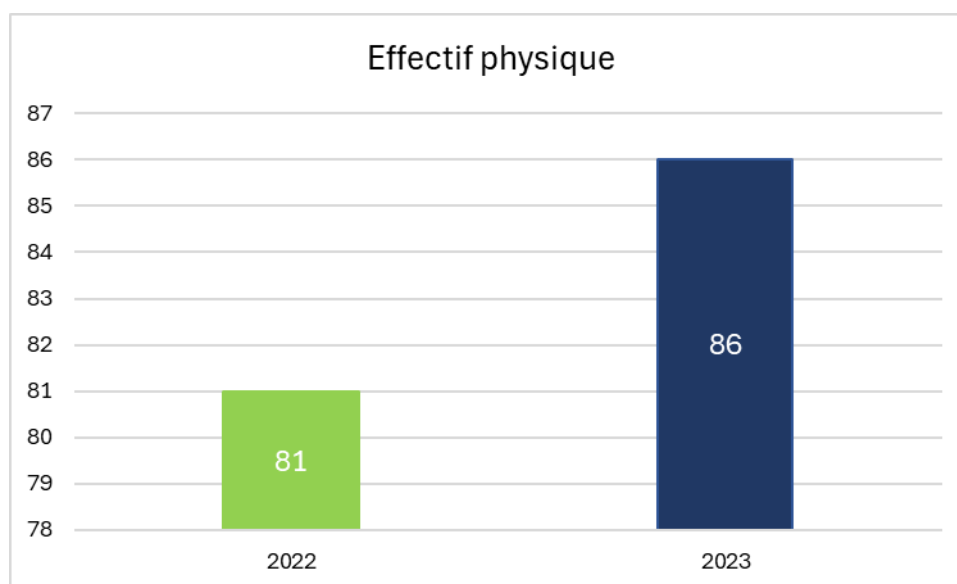
Longtemps maintenu à 38 ETP (Équivalent Temps Plein), passé à 48 puis à 62 et 67, le plafond d'emploi a été augmenté pour pouvoir poursuivre le développement et les projets du CREPS des Pays de la Loire.

L'objectif du CREPS a été de se donner les moyens humains pour réaliser l'ensemble des missions, tout en assurant la qualité des fonctions assurées

Plafond d'emplois autorisés en ETPT	2021	2022	2023
	67	72	75

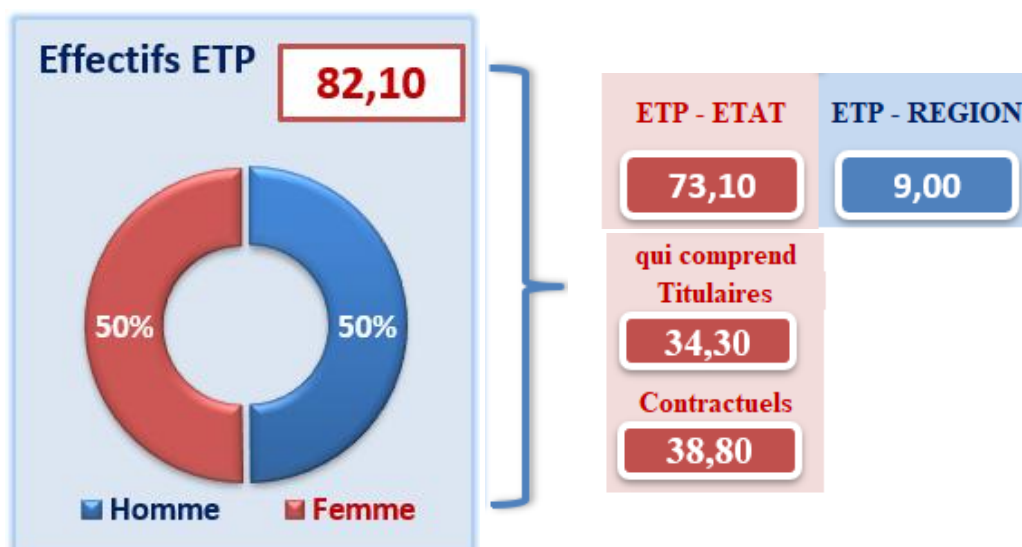
Une augmentation du plafond de 72 à 75 ETPT a été réalisée afin de répondre à des missions nouvelles telles que la gestion des équipements sportifs dans toute la France par le PRNSI à travers la mission DATA ES.

2. L'EFFECTIF PHYSIQUE AU 31 DECEMBRE 2023



L'augmentation physique des effectifs a permis cette année de répondre aux diverses augmentations de missions du PRN SI, de renforcer le service RH, ainsi que le service Communication afin de préparer les événements liés aux Jeux Olympiques et Paralympiques.

3. LES EFFECTIFS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)¹

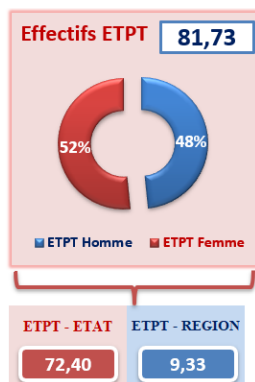


Les effectifs ETP ont été portés à 82,10 cette année (79,30 en 2022)

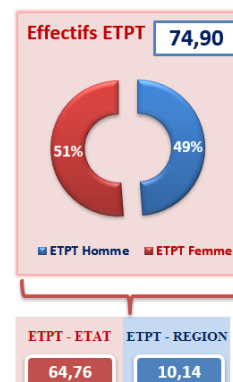
Les 73,10 ETP des agents État comprennent 34,30 agents titulaires et 38,80 agents contractuels (34,20 et 35,10 en 2022).

4. LES EFFECTIFS EN ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN TRAVAILLE (ETPT)²

2023



2022



LES ETPT ont progressé jusqu'à 81,73 ; en 2022 ils étaient de 74,90.

Pour rappel, la notion d'ETP correspond aux effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents. Ainsi, un agent titulaire, dont la quotité de travail est de 60 % correspond à 0,6 ETP. Les ETP ne prennent pas en compte la durée d'emploi (un agent dont la quotité de travail est de 60 % correspond à 0,6 ETP ; peu importe que son travail ait été de 8 ou 12 mois dans l'année).

¹ ETP : Equivalent temps plein : unité de mesure permettant d'évaluer le nombre d'agents, annuellement. Cette notion intègre les quotités de travail (50 %, 100 %...)

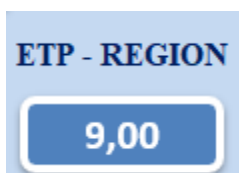
² ETPT : Equivalent temps plein travaillé : prend en compte les dates d'arrivées et de sortie en cours d'année.

La notion de ETPT (ETP travaillés) correspond aux effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT tiennent donc compte de la durée d'emploi, contrairement aux ETP. Ainsi, un agent titulaire à temps plein employé toute l'année consomme 1 ETPT mais un agent titulaire, dont la quotité de travail est de 60 % sur toute l'année, correspond à 0,6 ETP travaillé.

5. LES EFFECTIFS AGENTS REGION EN ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN TRAVAILLE (ETPT)³

Les ETP des agents Région sont stabilisés à 9 (dont un ETP en incapacité de travail) permettant d'assurer les missions relevant de la Région comme l'accueil et de maintenance du CREPS. Les missions de restauration, d'entretien et de sécurité ont été externalisées et leur suivi au quotidien a été confiée au CREPS qui en assure l'opérationnalité à travers des prestataires de service.

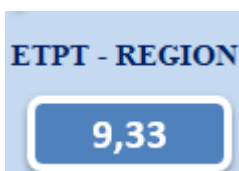
ETP 2023



ETP 2022



ETPT 2023



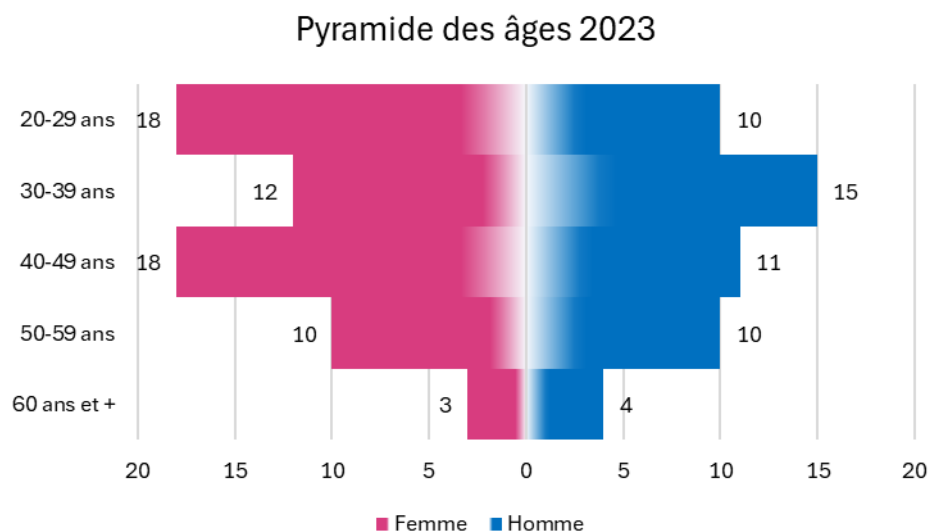
ETPT 2022



³ ETPT : Equivalent temps plein travaillé : prend en compte les dates d'arrivées et de sortie en cours d'année.

6. LA REPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHES D'AGE

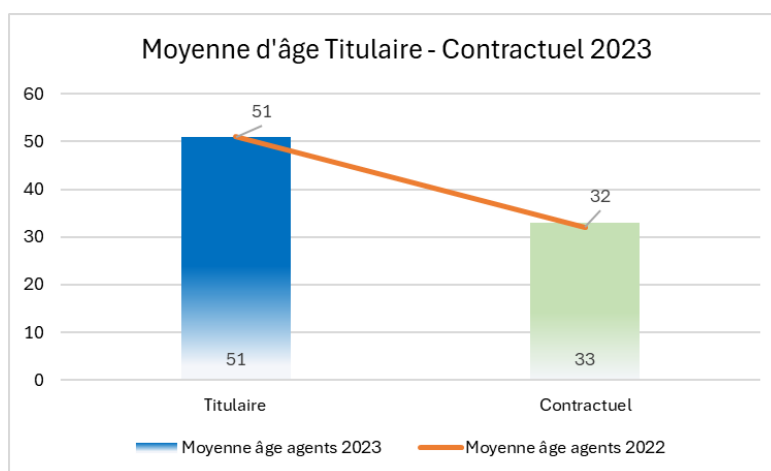
La pyramide des âge 2023 :



7. ÂGE MOYEN DES AGENTS

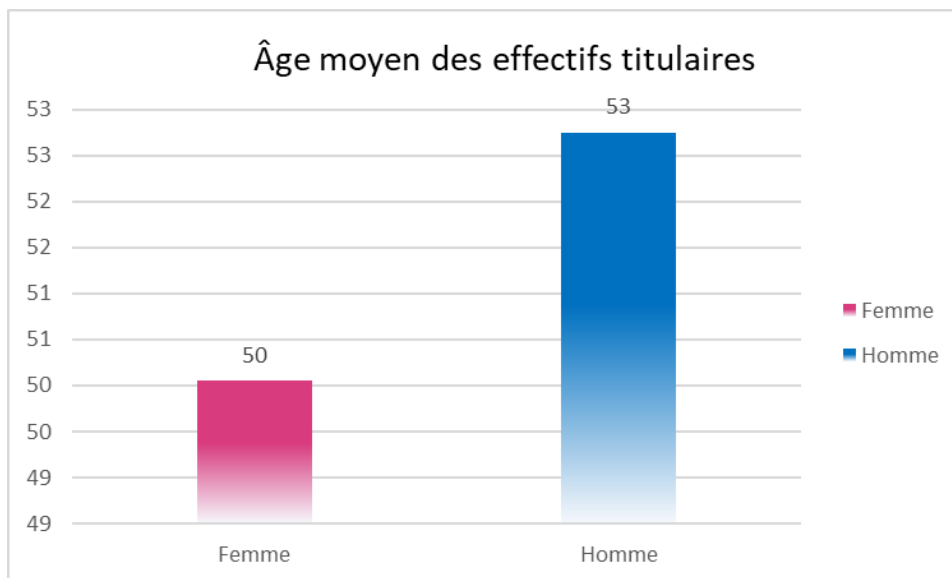
La moyenne d'âge des agents titulaires pour 2023 est de **51** ans. En 2022, la moyenne d'âge était identique.

La moyenne d'âge pour les agents contractuels pour 2023 est **33** ans. En 2022, elle était de 32 ans.

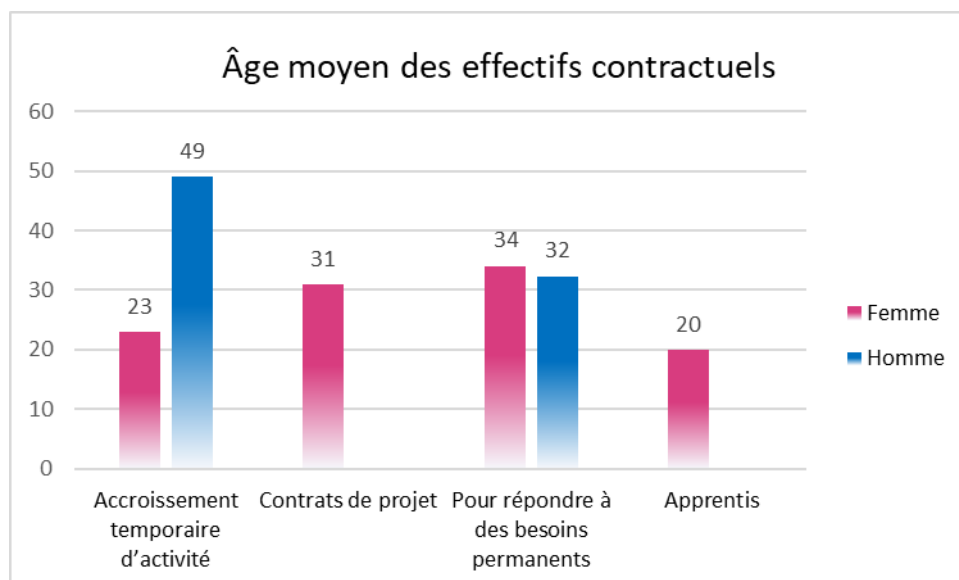


Avec une moyenne d'âge de 24 ans, les Assistants d'Éducatifs (AED), qui encadrent et surveillent les jeunes sportifs interne et externe, réduisent la moyenne générale des contractuels.

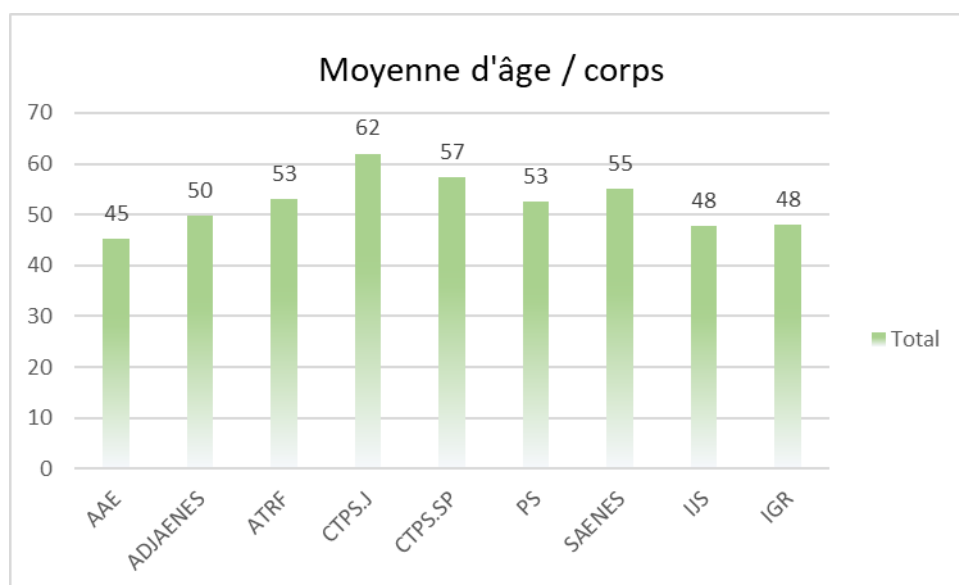
Moyenne d'âge des effectifs titulaires par genre :



Moyenne d'âge des effectifs contractuels par type de contrat :



La moyenne d'âge pour les titulaires est répartie comme ci-dessous dans chaque corps.



AAE : Attaché Administratif d'État

ADJAENES : Adjoint Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ATRF : Adjointe Technique de Recherche et de Formation

CTPS.J : Conseillers Techniques et Pédagogiques Supérieurs Jeunesse

CTPS.SP : Conseillers Techniques et Pédagogiques Supérieurs Sports

PS : Professeurs de Sports

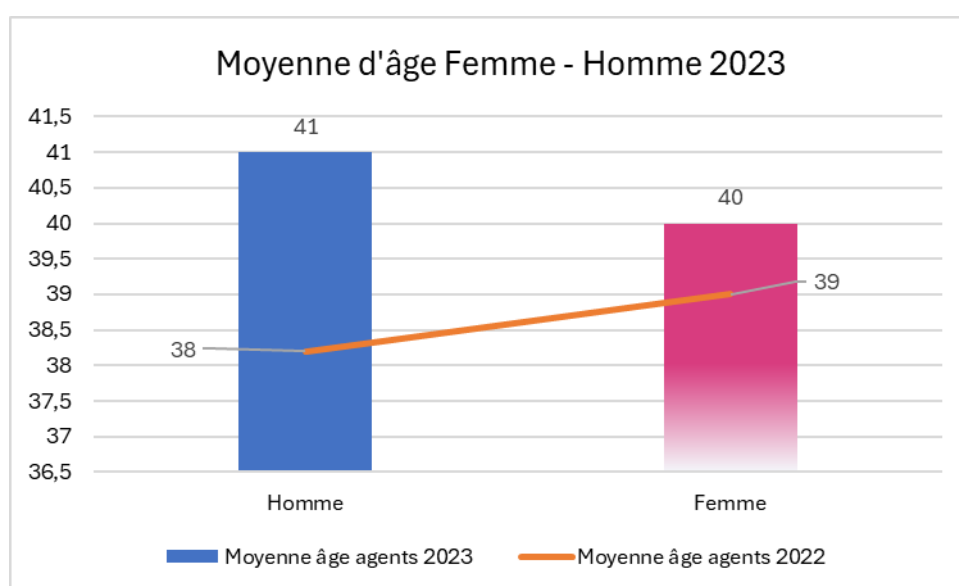
SAENES : Secrétaires Administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

IJS : Inspecteur de la Jeunesse et des Sports

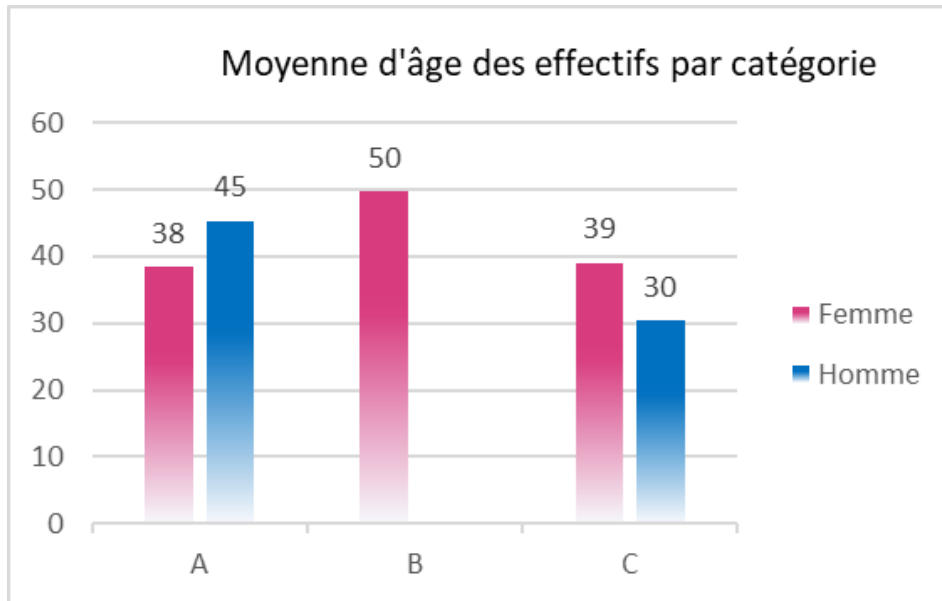
IGR : Ingénieur de Recherche

La moyenne d'âge 2023 pour les hommes est de **41** ans contre 38 ans en 2022.

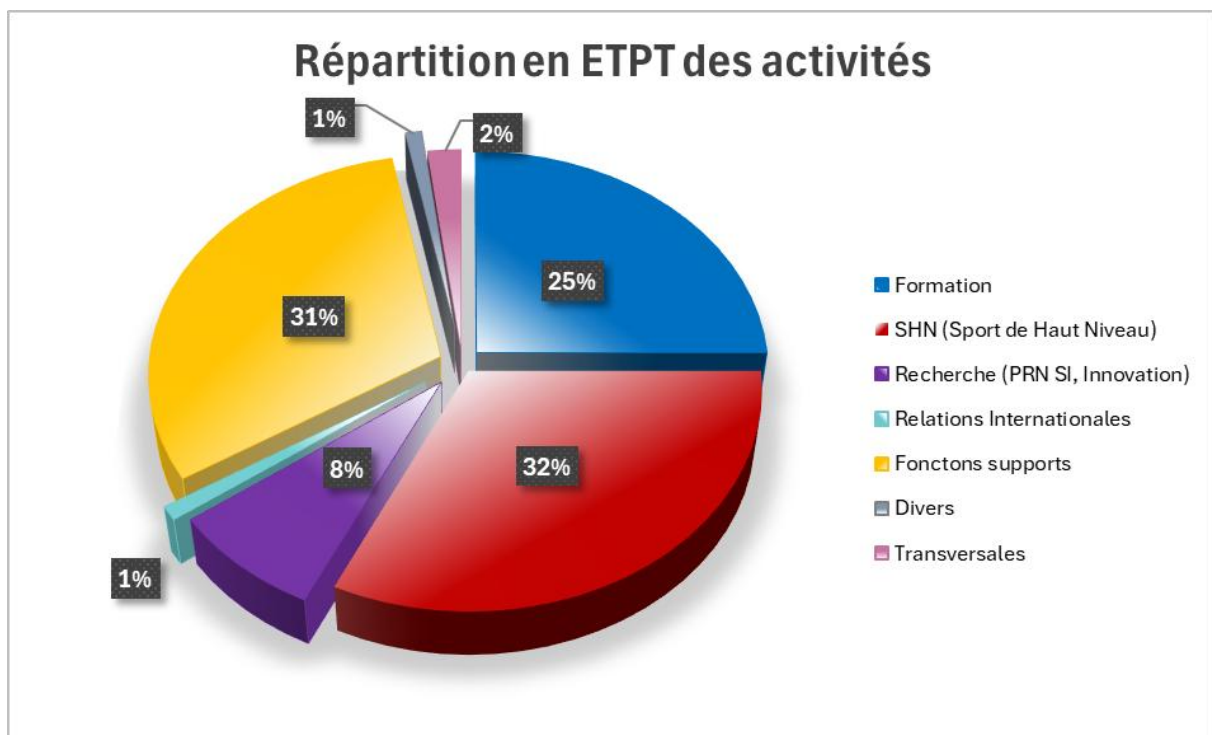
La moyenne d'âge 2023 pour les femmes est de **40** ans contre 39 ans en 2022.



Moyenne d'âge des effectifs par catégorie (contractuels inclus)



8. LA REPARTITION DES EFFECTIFS PAR ACTIVITE EN ETPT



Fonctions supports : direction, administration, affaires générales, finances, RH, informatique, communication

Sport de Haut Niveau : MRP, Service Médical)

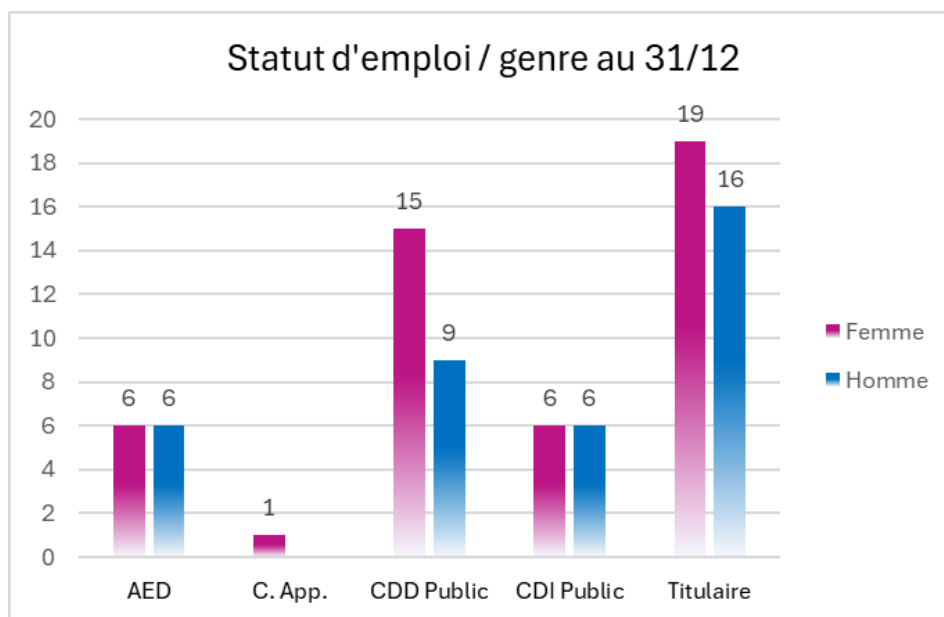
Divers : Congés Longue Maladie, Congés Maladie ordinaires(3 mois ou plus dans l'année, congés maternité)

Recherche : Pôle de ressources National Sport Innovation (PRN SI), Cellule innovation

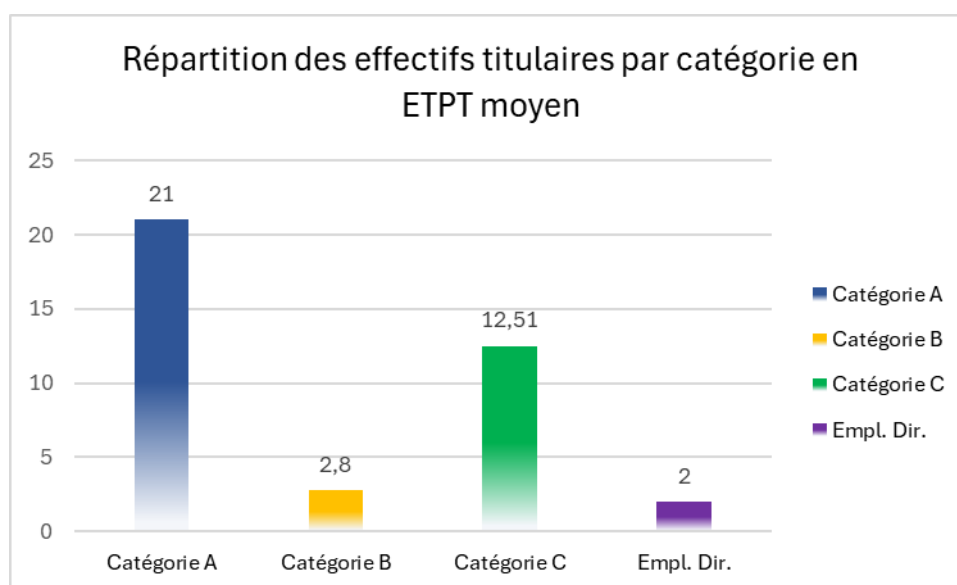
La répartition des activités démontre une activité en 3 grands blocs :

- Le Sport de Haut Niveau (SHN)
- Les fonctions supports
- Et le service Formation

9. REPARTITION GLOBALE DES EFFECTIFS (TITULAIRE ET CONTRACTUEL) PAR GENRE

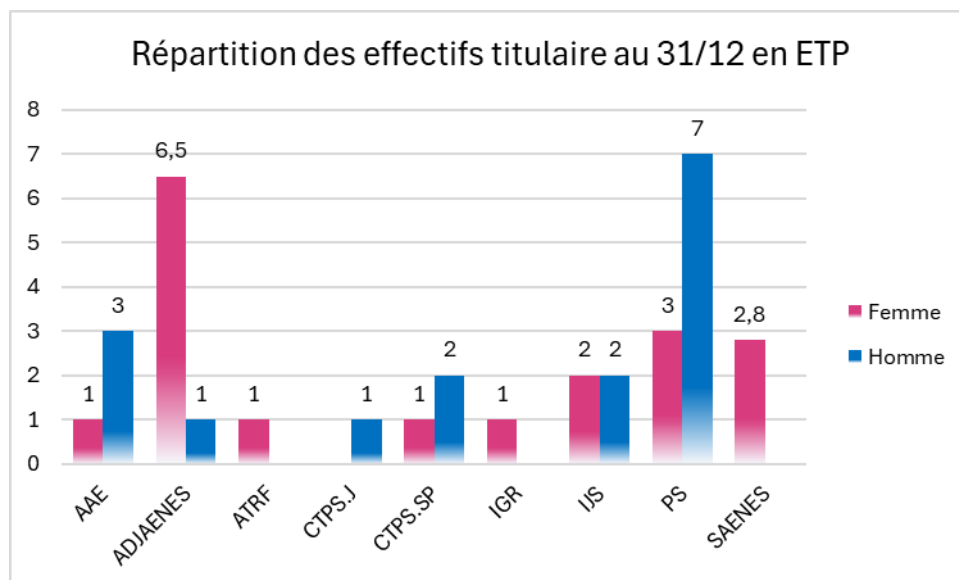


10. LA REPARTITION DES EFFECTIFS TITULAIRES PAR CATEGORIE EN ETPT MOYEN

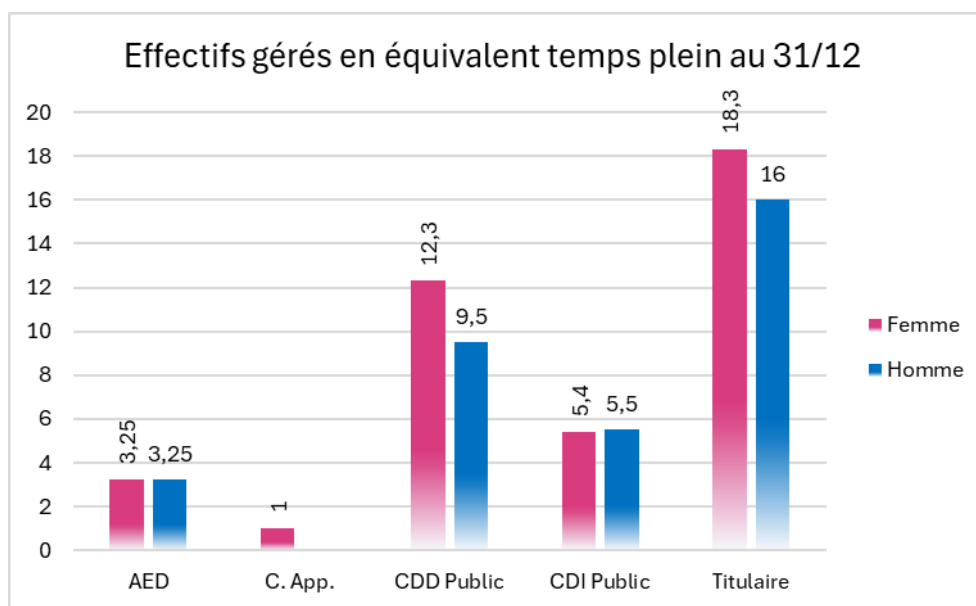


Le CREPS, par nature de ses missions, dispose d'un nombre important de catégorie A. Il existe un grand nombre de postes de formateurs, d'experts, de personnels médicaux, ce qui explique cette répartition.

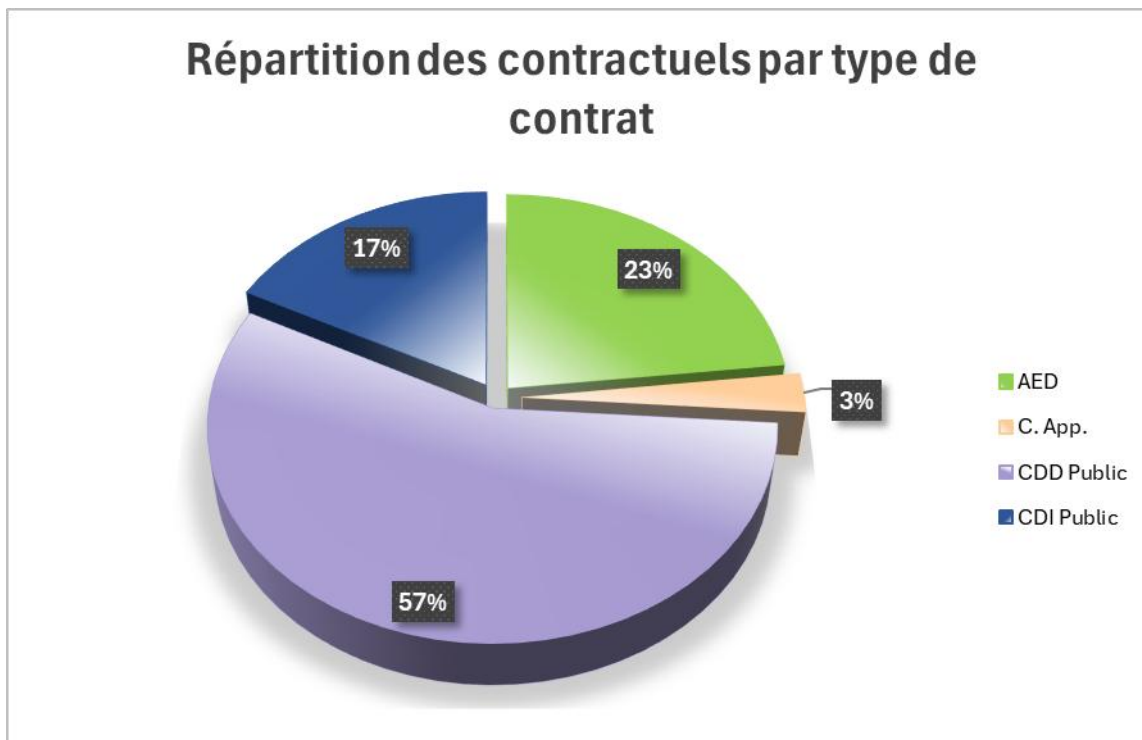
11. LA REPARTITION DES TITULAIRES PAR CORPS ET GENRE AU 31/12 EN ETP



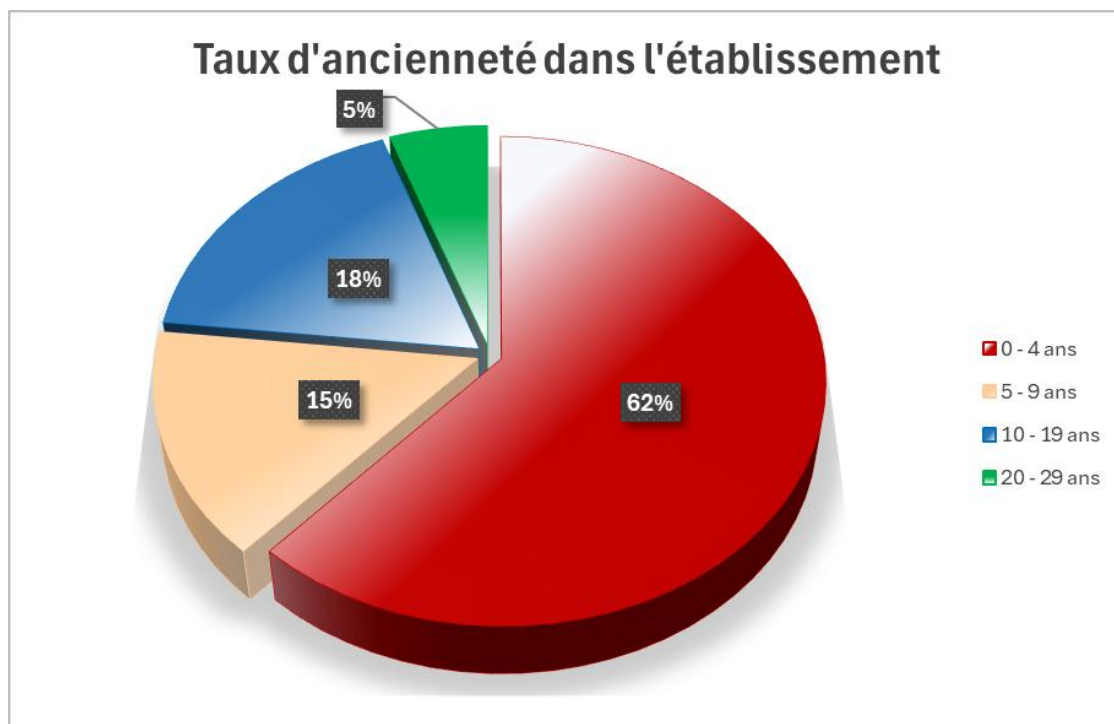
12. LA REPARTITION DES EFFECTIFS EN ETP AU 31/12



13. LA REPARTITION DES EFFECTIFS CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT



14. TAUX D'ANCIENNETE DANS L'ETABLISSEMENT



15. FOCUS AGENTS REGION

Parmi notre établissement, nous comptons 9 agents Région. Ils sont composés de 3 femmes et 6 hommes.

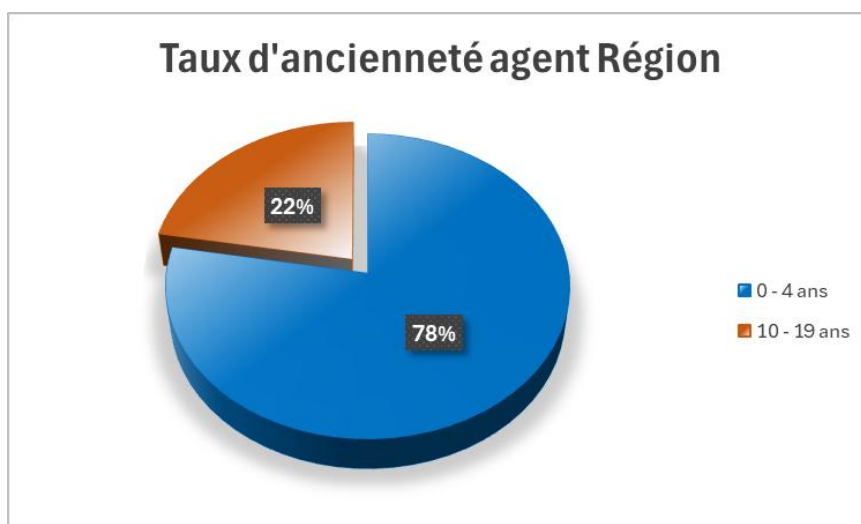
Ancienneté dans l'établissement des 9 agents rattachés juridiquement au CREPS (l'un est en arrêt depuis 4 ans) :

Étiquettes de lignes ▼	Femme	Homme	Total général
0 - 4 ans	3	4	7
10 - 19 ans		2	2
Total général	3	6	9

Effectif physique sur l'année (nombre d'agent Région qui ont travaillé à un moment de l'année au sein du CREPS) :

Étiquettes de lignes ▼	Femme	Homme	Total général
CDD Public	3	2	5
Titulaire	1	4	5
Total général	4	6	10

Taux d'ancienneté des effectifs Région sur l'année 2023 :



LE RECRUTEMENT

1. RECRUTEMENT DE TITULAIRES

Sur 2023, il y a eu **2** recrutements de titulaire, 1 femme et 1 homme, de catégorie C, dont l'un par la voie du détachement



2. RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS

Sur 2023, il y a eu **16** recrutements de contractuel :

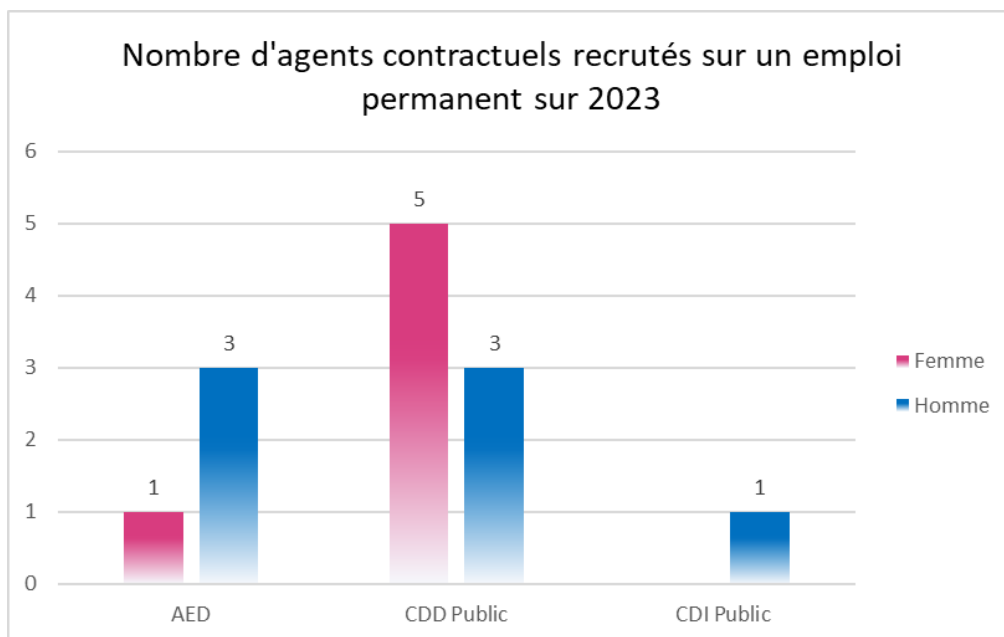


Trois des recrutements concernent des contrats d'accroissement temporaire d'activité, liés essentiellement au surcroît d'activité impliqué par les Jeux Olympiques et Paralympique de Paris :

- **2** en catégorie A
- **1** en catégorie C.

Treize d'entre eux concernent des emplois permanents :

- 6 en catégorie A
- 7 en catégorie C



Détails des missions par contrat :

- 4 AED : conseillers de séjour
- 3 CDD pour le Service Médical (psychologue, diététicienne et kinésithérapeute)
- 2 CDD pour le Sport de Haut Niveau (Conseiller et assistant Haut Niveau)
- 2 CDD pour le PRN SI pour les DATA ES
- 1 CDD pour le Service Formation
- 1 CDI pour le Service Financier

LE PARCOURS PROFESSIONNEL

1. LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES

En 2023, il y a eu 2 avancements d'agents de Catégorie A, une femme et un homme.



1 IGE => IGR ITRF

1 PS CN => HC

IGE : Ingénieur d'étude

IGR : Ingénieur de Recherche

ITRF : Ingénieurs et Techniciens de Recherche et de Formation

PS CN : Professeur de Sport Classe Normal

HC : Hors Classe

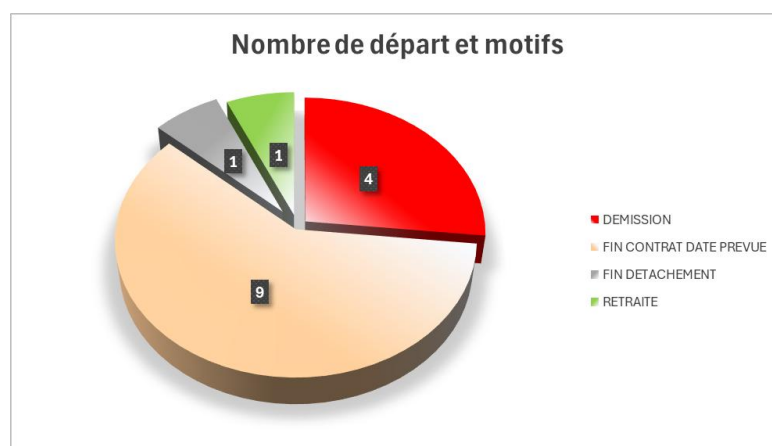
2. LES DEPARTS DU CREPS

15 départs sont comptabilisés.

La majorité des départs (9) sont des fins de contrat prévus, la plupart étant des AED.

Les autres motifs concernent :

- Quatre démissions pour motif personnel
- Une fin de détachement
- Un départ en retraite



LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le CREPS PDL propose depuis 2021 un plan annuel de formation ambitieux basé sur une enquête de recensement des besoins envoyée en fin d'année N pour l'année N+1.

Les formations sont proposées en interne ou par des prestataires extérieurs.

De plus, tous les agents du CREPS bénéficient de l'offre interministérielle de la formation via la plateforme PFRH, ou du PNF sur lesquels de nombreux champs professionnels sont proposés.

1. LES ACTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

En 2023, **57** agents (toutes catégories confondues) ont bénéficié d'au moins une formation professionnelle (30 en 2022). La durée totale dispensée est de près de **170,25** jours de formation (140 jours en 2022).

Il a été mis en place :

- **9** sessions de formation collective
- **11** sessions de formation individuelle

2. LE BUDGET ET LES DEPENSES DU PLAN DE FORMATION CONTINUE

BILAN PFC 2023

1 - BILAN COLLECTIF

Nb agent	92
Nb total de demandes	166
Enveloppe initiale	23 345,00 €
Nb agent total	125
Montant total formations collectives	17 307,12 €
Montant formation par agent	138,46 €

2 - BILAN INDIVIDUEL

Enveloppe initiale globale	36 148,77 €
Enveloppe PRNSI	6 925,60 €
Enveloppe MRP/ANS	7 044,00 €
Prévu initial sans MRP et PRNSI	11 279,17 €
Montant des formations priorisées	15 759,17 €
Nb agent total	16
Nb agent PRNSI et MRP	8
Total montant formations individuelles	19 662,60 €
Montant formation par agent	2 457,83 €

LA RÉMUNÉRATION

1. LA MASSE SALARIALE

La masse salariale correspond à l'ensemble des dépenses de rémunération et des charges sociales.

Masse salariale 2022	4 120 517,87 €
Nombre d'agent Etat 2022 en ETPT	64,76

Masse salariale 2023	4 681 501,91 €
Nombre d'agent Etat 2023 en ETPT	72,4

La masse salariale 2023 est plus élevée que celle de 2022, malgré un nombre d'agent État moins élevé en ETPT qui s'explique par des contrats d'accroissement d'activités présent qu'une partie de l'année 2023.

2. MASSE SALARIALE BRUTE ANNUELLE CUMULEE DES DIX REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES

	2023
Masse salariale brute annuelle cumulée 10 plus hautes	707 696 €
Nombre hommes	7
Nombre femmes	3

3. BENEFICIAIRE GIPA

L'établissement compte **3** agents bénéficiaire de la GIPA. Ce sont 3 femmes.

4. DISTRIBUTION DES REMUNERATIONS NETTES (DECILES) POUR LES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT REMUNERES AU COURS DE L'ANNEE

VENTILATIONS

en €

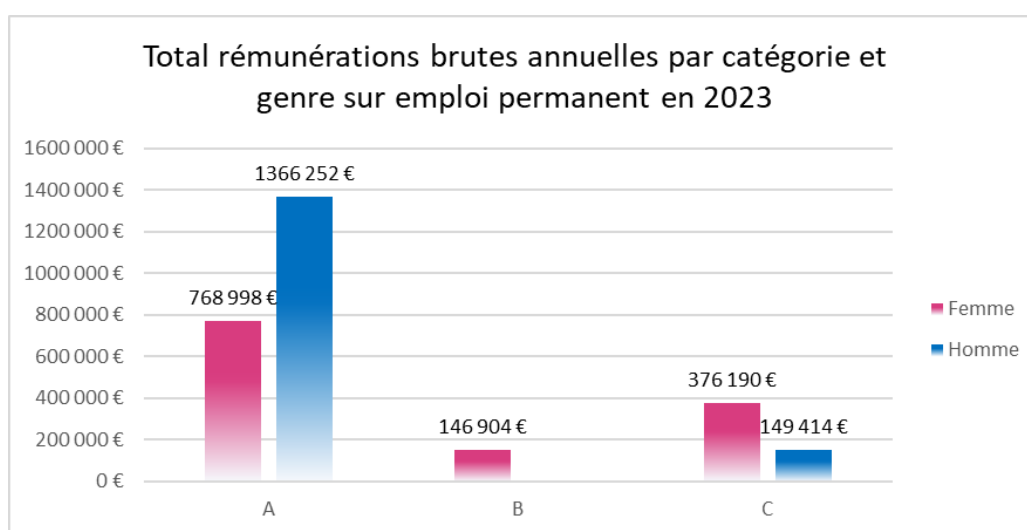
Distribution des rémunérations nettes pour les agents sur emploi permanent rémunérés		2023		2023		
		Total	Sexe		Total	Sexe
			Homme	Femme		
Rémunérations nettes avant P.A.S (€)	D1	5 850 €	5 148 €	6 212 €		
	D2	8 848 €	8 914 €	8 430 €		
	D3	10 398 €	12 132 €	9 022 €		
	D4	15 773 €	18 744 €	13 511 €		
	D5	21 350 €	26 546 €	20 168 €		
	D6	23 787 €	33 759 €	22 522 €		
	D7	30 821 €	39 225 €	23 680 €		
	D8	39 326 €	45 963 €	29 686 €		
	D9	46 789 €	54 340 €	39 905 €		

5. LA REMUNERATION ANNUELLE BRUTE

La rémunération annuelle brute correspond à la rémunération totale incluant toutes formes de primes ou avantages.

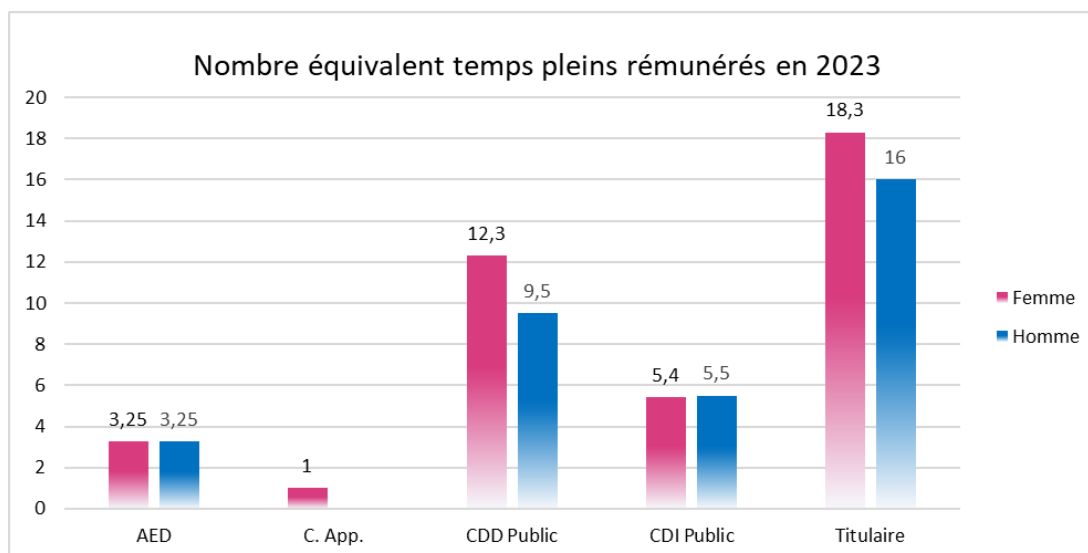
Voici la répartition brute annuelle par catégorie et genre sur les emplois permanents (emploi de direction inclus).

Somme de Rémunération annuelle brut	Étiquettes de colonnes			
	Étiquettes de lignes	Femme	Homme	Total général
A		768 998 €	1 366 252 €	2 135 250 €
B		146 904 €		146 904 €
C		376 190 €	149 414 €	525 604 €
Total général		1 292 092 €	1 515 666 €	2 807 758 €

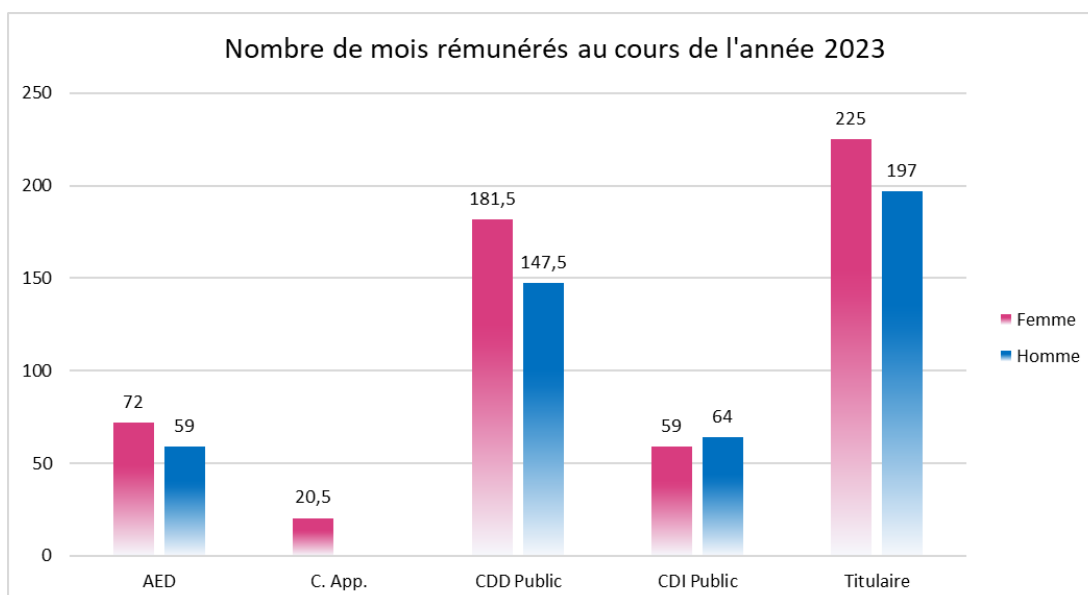


Les différents écarts de rémunération en catégorie A sont dus aux contrats à temps incomplet, particulièrement chez les femmes. Sur la catégorie C, c'est la faible proportion d'homme qui, à l'inverse, explique l'écart.

6. NOMBRE D'EQUIVALENTS TEMPS PLEIN ANNUELS REMUNERES



7. NOMBRE DE MOIS DE PERSONNES PHYSIQUES PAYEES POUR LES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT OU NON PERMANENT REMUNERES AU COURS DE L'ANNEE.



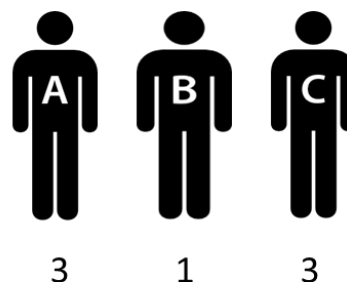
8. LES INDEMNITES

Conformément au cadre de gestion adopté en 2021, pour l'établissement d'une indemnité mensuelle et annuelle pour les personnels contractuels de l'établissement est mise en place. Elle s'applique depuis le 1^{er} janvier 2023 également aux agents du PRN SI.

Nature des indemnités	Montant en €	Observations
Indemnités de résidence	21 333,68	Pour tous les agents titulaires et contractuels
Primes et indemnités	454 957,90	Pour tous les agents titulaires et contractuels
NBI	10 088,13	Attribution selon fonctions indiquées dans l'arrêté du 18 décembre 2028

Le versement de Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) concerne, pour 2023, **7** agents. Elle est prévue par des textes réglementaires pour des missions spécifiques.

7 NBI



LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1. LES VISITES MEDICALES

Après plusieurs années sans médecine de prévention, une convention de partenariat a été signée avec Nantes Université en 2022 permettant d'assurer désormais le suivi des agents de manière très satisfaisante.



Année	Nb visites préventive faites
2022-2023	65
2023-2024	19

Nouveauté sur 2023 et faute de ressources dans le domaine public, une prestation de service a permis qu'une assistante sociale intervienne également en appui aux agents.

Après une réunion de présentation générale, il y a eu sur cette année :

Type de rdv	Nb
RDV Téléphonique	5
Nb d'agents	2

Un DUERP (document unique d'étude des risques professionnels) a été réalisé en mai 2023 ainsi qu'une analyse des risques psycho-sociaux (RPS).

Un signalement a été réalisé en 2023. La situation a pu être traitée avec l'appui de ressources interne et en externe.

2. LES ACCIDENTS DE TRAVAIL

Sur 2023, il y eu :

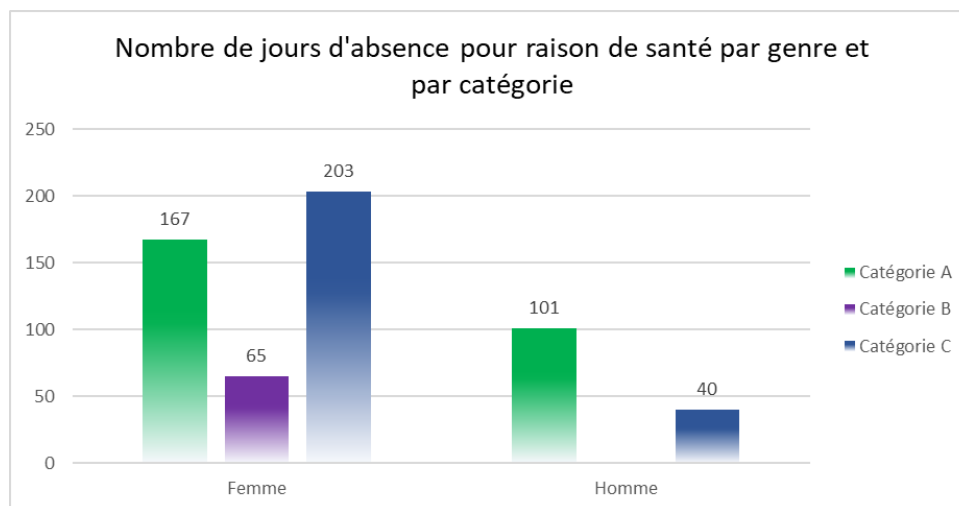
- **6** accidents de travail : 5 agents État, et 1 agent Région.

Dans ces 6 accidents de travail, 2 sont des accidents de trajet.

Il n'y a eu **qu'un seul arrêt** de travail sur ces 6 accidents.

3. LE NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTE PAR GENRE ET CATEGORIE

Somme de Nbre de jours d'absence pour raison de santé	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Femme	167	65	203	435
Homme	101		40	141
Total général	268	65	243	576



La majorité des absences sont dus à :

- Divers arrêts maladie
- Un congé maternité/pathologique

Deux agents ont un cumul d'un peu plus de 50 jours d'arrêts maladie.

Un total de **32** jours de carences sont imputés au total.

4. TAUX D'ABSENTEISME

L'établissement constate une baisse du taux d'absentéisme global entre 2022 et 2023, taux qui reste très faible et bien au deçà de la moyenne nationale (autour de 10%)

	2022	2023
TAUX D'ABSENTEISME MALADIE	3%	1,36%
TAUX D'ABSENTEISME MATERNITE, PATHO, ACCUEIL...	0,59%	0,40%
TAUX D'ABSENTEISME MALADIE PROFESSIONNELLE	0,32%	.
TAUX D'ABSENTEISME GLOBAL	3,91%	1,76%

5. FORMATIONS SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Sur 2023, **17** agents ont suivi la formation PSC1 (Prévention et Secours Civique niveau 1). Une formation en lien avec la santé et/ou la sécurité au travail a été suivie par **17 autres** agents. (hors PSC1).

Une formation sur la manipulation des extincteurs a été suivie par **9** agents.

6. FORMATIONS HARCELEMENTS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

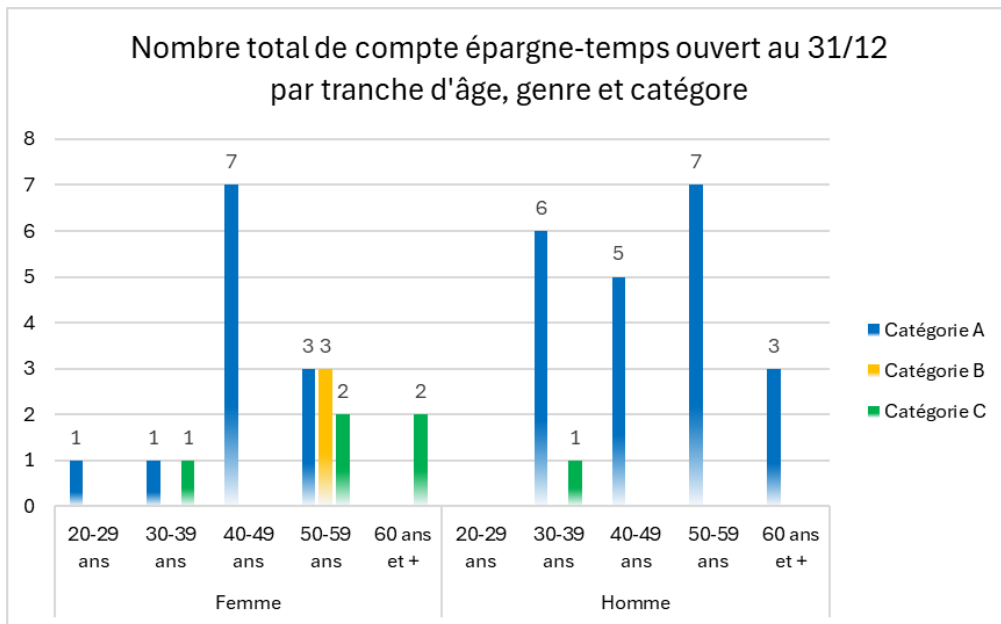
Une formation « Référent harcèlement sexuel et agissement sexistes » a été suivie par **4** agents, et **10** agents ont suivi une formation « Prévention du harcèlement dans la Fonction Publique ».

ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

1. LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Nombre total de compte épargne-temps ouvert au 31 décembre : 42 comptes.

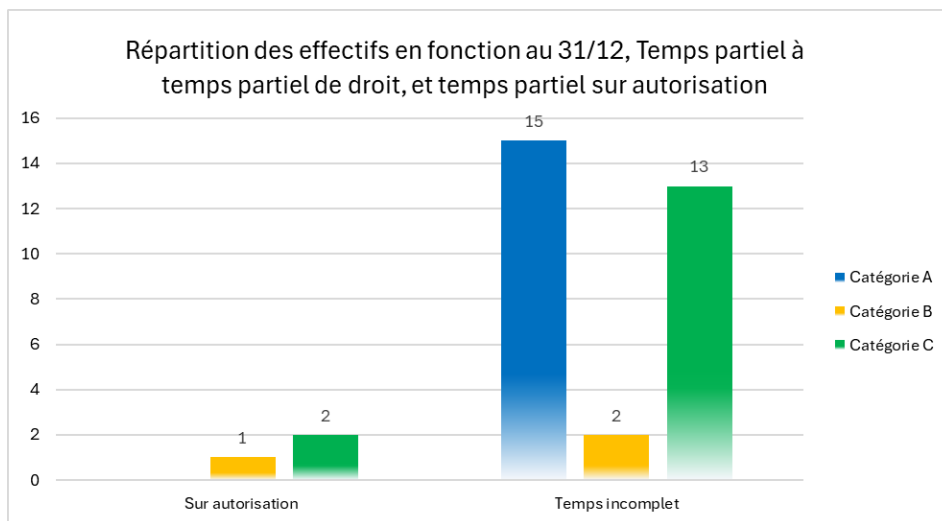
Les Compte Épargne-Temps (CET) sont très majoritairement alimentés par les catégories A, homme comme femme sans distinction dès l'âge de 40 ans.



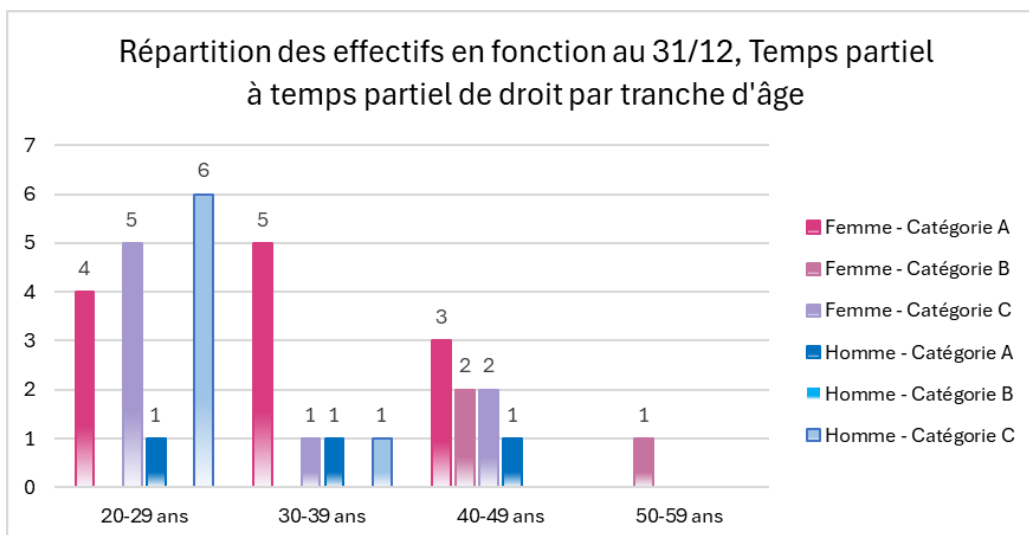
2. LE TEMPS DE TRAVAIL

Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre :

- Sur autorisation et temps incomplet

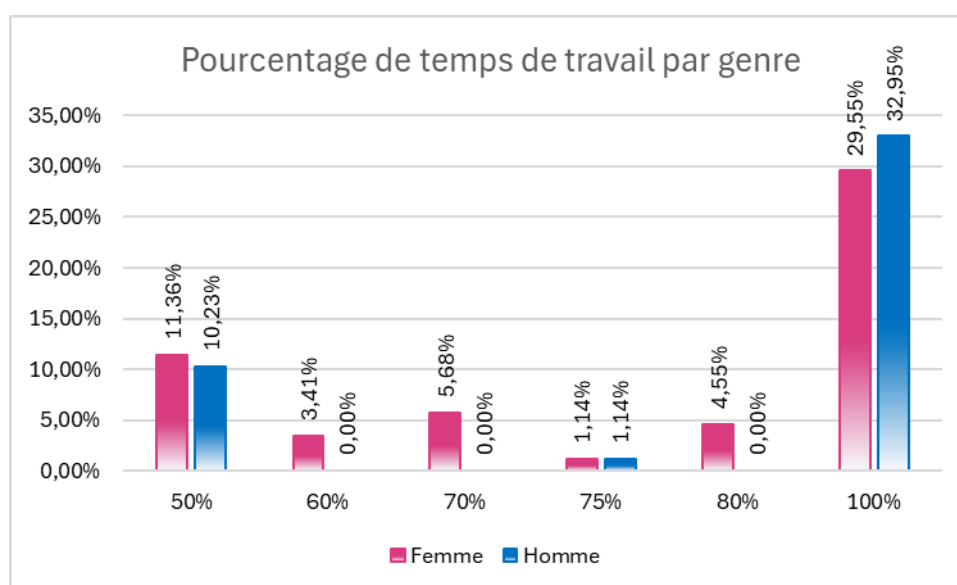


- Par tranche d'âge



Les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à occuper un emploi à temps partiel ou à temps incomplet.

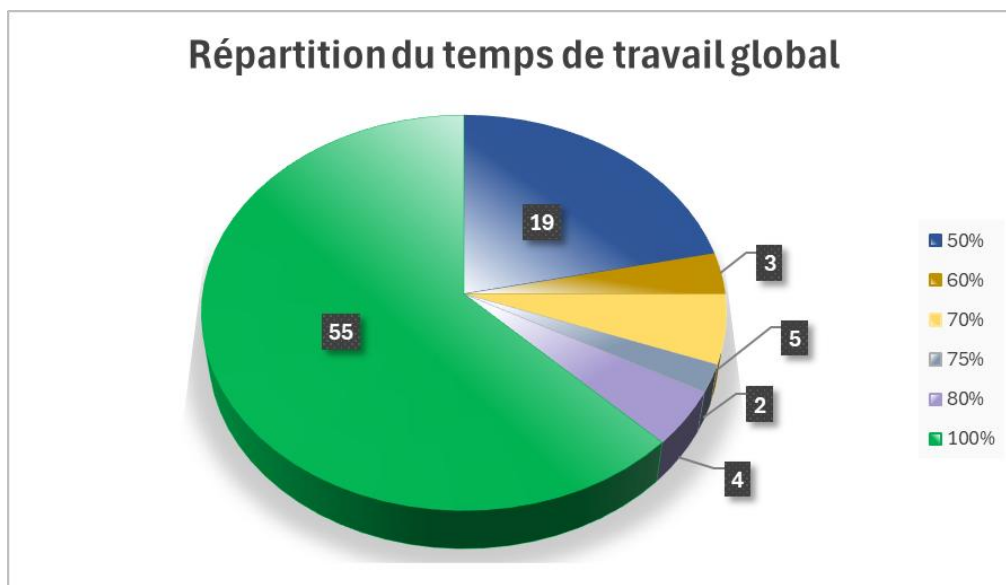
- Répartition du temps de travail par genre :



Les temps incomplets résultent des missions à accomplir au sein du CREPS, et les personnes ont postulé en toute connaissance de cause.

Les temps partiels résultent d'une demande accrue des agents qui occupaient jusqu'alors des temps pleins.

- Répartition globale du temps de travail sur les effectifs au 31/12



La majorité des agents du CREPS travaille sur un temps plein. Les temps incomplets ne concernent pas une catégorie particulière. Ils répondent à un besoin de l'agent ou un besoin spécifique de l'établissement (AED et une majeure partie du service médical).

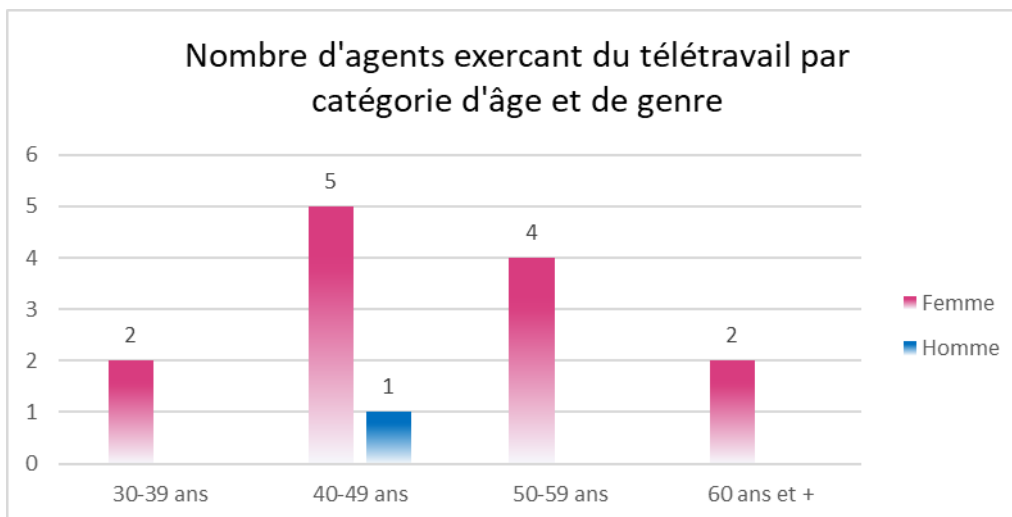
3. LE TELETRAVAIL ET LE TRAVAIL A DISTANCE

L'établissement dispose d'une convention pour le télétravail. **14** agents bénéficient de cette convention (13 femmes et 1 homme). Il s'agit d'agents hors article 10.

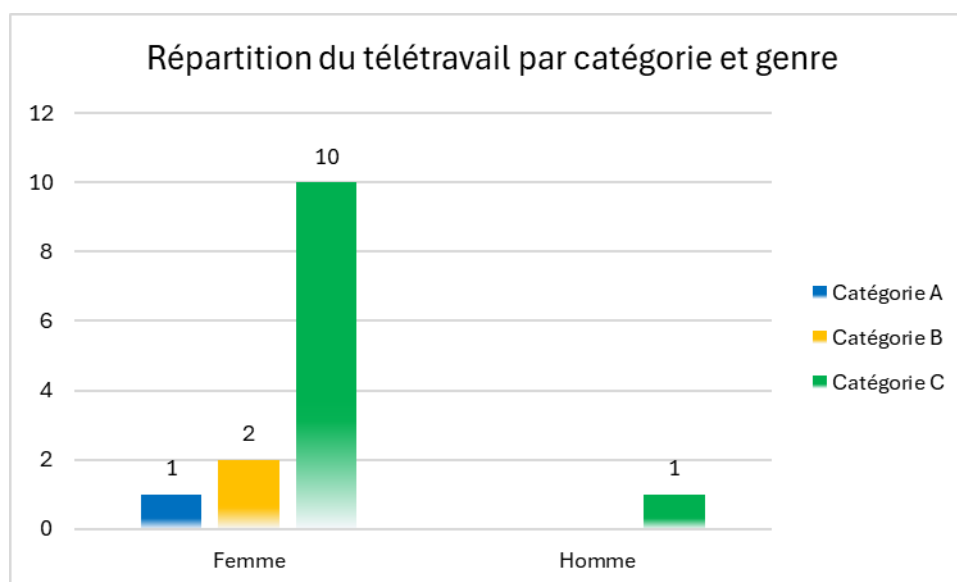
Les agents télétravaillent **1 à 2** jours par semaine (sauf contexte sanitaire particulier ou raison de santé).

Étiquettes de lignes	1	1,5	2	Total général
Femme	5	1,5	14	20,5
30-39 ans			4	4
40-49 ans	3		4	7
50-59 ans	2		4	6
60 ans et +		1,5	2	3,5
Homme		1,5		1,5
40-49 ans		1,5		1,5
Total général	5	3	14	22

Nombre d'agents exerçant du télétravail sur 2023.



Le télétravail concerne majoritairement les tranches d'âge les plus avancées, et les femmes.



4. LE HANDICAP AU TRAVAIL

En 2023, le CREPS des Pays de Loire comptait dans son effectif **3** agents en situation de handicap, contre **1** agent en 2022. Soit **3,41** % de l'effectif.

La réglementation impose une obligation d'employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6% de l'effectif total. Le taux étant inférieur à l'obligation minimal, l'établissement paie une contribution financière annuelle au prorata de seuil non atteint.

5. DES ACTIVITES SPORTIVES POUR TOUS LES AGENTS

Les agents du CREPS peuvent bénéficier d'activités sportives sur le temps de la pause déjeuner :

- Sports collectifs : volley-ball, handball, etc...
- Sport de raquettes : badminton, tennis de table
- Gym douce : Pilate, gym suédoise...
- Musculation : accès aux machines

Ce temps est pour partie (¾ heure) décompté du temps de travail hebdomadaire pour les agents postés.

Ce temps de pratique encourage non seulement la réalisation d'une activité physique, mais aussi les interrelations entre les services et les 2 bâtiments qui composent le CREPS des Pays de la Loire.

ACTION SOCIALE

1. L'ACTION SOCIALE

Le CREPS des Pays de la Loire agit de manière proactive et volontaire en matière d'action sociale afin d'accompagner ses agents dans les meilleures conditions.

ACTIONS	2022	2023
Prestation obligatoires - soumise aux conditions de ressources quotient familial		
Secours exceptionnel	1 000,00 €	
Aide à la famille (Prestation camping Séjour en famille, colonie, centre de vacances ou de loisirs...)	722,81 €	1 490,86 €
ARS (Maternelle : 30€, Primaire : 50€, Collège : 60€, Lycée : 80€, Etude Supérieurs : 100€) indice = ou < à 450 au 01/01/2020	1 170,00 €	1 350,00 €
Total	2 892,81 €	2 840,86 €
Prestations facultatives : Cadeaux de fin d'année aux agents		
Chèques cadeaux fin d'année + cartes culture + chèques cadeaux enfants Catégorie A : 80€ Catégorie B : 120€ Catégorie C : 140€ Chèque culture : 30€ Chèque cadeaux enfants (de la naissance à 18 ans) : 50€	13 560,00 €	14 150,00 €
Total	13 560,00 €	14 150,00 €
Actions supplémentaires		
Shiatsu (1 jour + 4 demi-journées)	1 000,00 €	1 000,00 €
Sophrologie (8 séances)	1 000,00 €	1 000,00 €
Total	2 000,00 €	2 000,00 €

TOTAL ACTIONS SOCIALES 2023 hors participation repas	18 990,86 €
--	--------------------

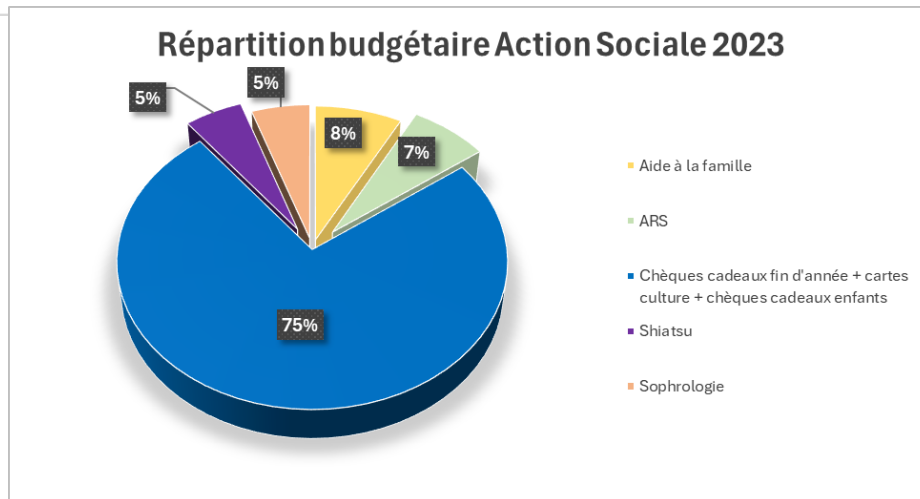
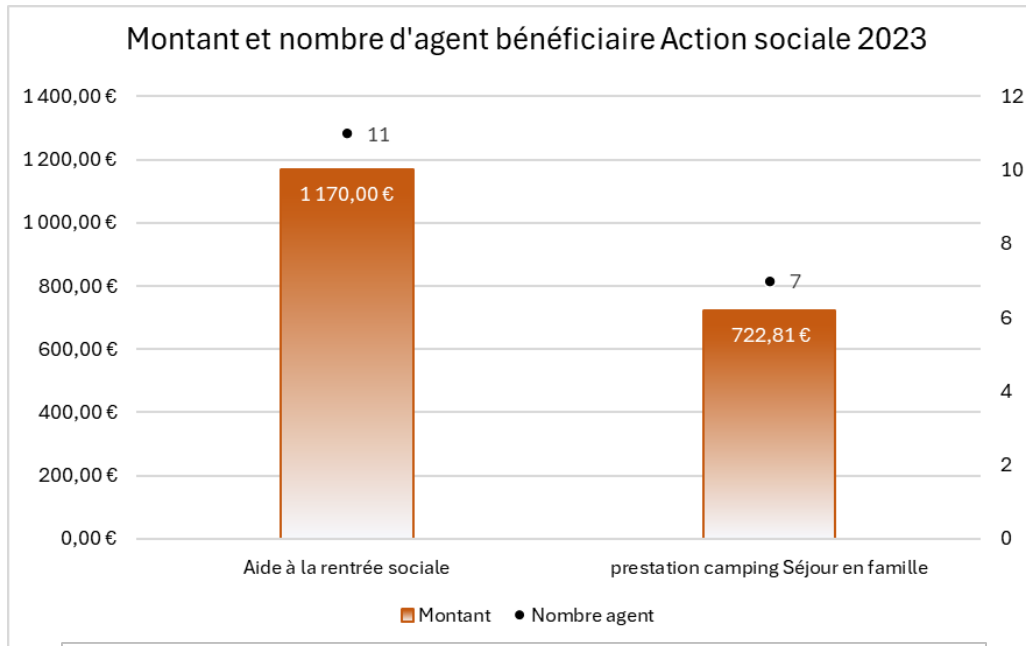
2022 = 19 172,81 €

ACTIONS	2022	2023
Aide aux repas	18 407,86 €	27 211,41 €

La direction a mis en place en 2023, 2 actions supplémentaires au niveau de l'Action sociale :

- du Shiatsu (3 jours au total)
- et de la Sophrologie (8 séances).

Sur 2023, **18** agents ont été soutenus par l'Action Sociale individuelle. **11** agents ont également bénéficié de l'Allocation Rentrée Scolaire (ARS), et **7** agents ont demandé une prise en charge d'une partie des frais de vacances en famille en location saisonnière « camping - séjour en famille ».



Hors cartes cadeaux, un total de **20,45 %** des agents ont bénéficié de l'Action Sociale.

Des cartes cadeaux sont offertes à chaque agent présent dans l'établissement au 31 décembre. Par ailleurs, l'établissement a mis en place une tarification spécifique, adapté à chaque indice pour plus d'équité pour la restauration collective de ses agents.

Ces deux actions représentent les sommes les plus importantes de l'accompagnement social des agents du CREPS.

PERSPECTIVES ET AMBITIONS

Le CREPS des Pays de la Loire est attaché à poursuivre son engagement au profit des agents, dans toute leur diversité afin de les accompagner dans leur vie professionnelle.

Le service des Ressources Humaines est ainsi à leur disposition pour la gestion de l'ensemble de leurs droits mais aussi pour rappeler les obligations réglementaires dans la vie administrative au CREPS. Fournir des informations, offrir des possibilités de formation est essentiel pour le bon fonctionnement de l'établissement.

Les ambitions évoquées dans le document sont bien évidemment pérennes et ont vocation à être poursuivies selon les 4 axes suivants :

- accompagnement
- formation
- action sociale
- protection des personnels

