

# Rapport Social Unique 2023

## Table des matières

<b>CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI</b> .....	6
<b>A- Plafond d'emploi autorisé en ETPT</b> .....	6
1- Répartition par catégorie au 31 décembre 2023 en ETP : .....	6
2- Evolution 2021/2022/2023 .....	7
3- Répartition ETP Etat/Région 2023 : .....	8
<b>B- Effectifs du CREPS</b> .....	8
1- Effectifs physiques.....	8
2- Effectifs physiques par corps .....	10
3- Âge moyen.....	11
4- Âge médian.....	11
5- Pyramide des âges .....	12
6- Activités accessoires.....	12
<b>MOUVEMENTS</b> .....	14
<b>A- Recrutements</b> .....	14
1- Recrutement des titulaires .....	14
2- Recrutement des contractuels .....	15
<b>B- Départs</b> .....	15
<b>FORMATIONS</b> .....	17
<b>A- Agents ayant suivi une formation</b> .....	17
<b>B- Dépenses du CREPS pour la formation</b> .....	18
<b>C- Types de formation suivis par les agents</b> .....	19
<b>A- Rémunérations brutes mensuelles</b> .....	20
<b>B- Les 10 plus hautes rémunérations</b> .....	22
<b>C- Part des primes et indemnités au regard des effectifs cumulés rémunérés sur le budget de l'établissement en 2023 (sans les NBI)</b> .....	22
<b>SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL</b> .....	24
<b>A- Accidents du travail</b> .....	24
<b>B- Médecine de prévention</b> .....	24
<b>ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL</b> .....	25
<b>A- Organisation et cycles de travail</b> .....	25
<b>B- Astreintes et interventions</b> .....	25

<b>C- Télétravail et travail à distance.....</b>	<b>25</b>
<b>D- Heures supplémentaires .....</b>	<b>26</b>
<b>E- Temps complet/incomplet ou non complet – temps plein et temps partiel .....</b>	<b>26</b>
1- Répartition des effectifs (Hors agents Région) selon la durée du travail .....	26
2- Répartition des effectifs selon l'organisation du travail.....	27
<b>F- Congés (annuels, RTT, ...)</b> .....	<b>28</b>
<b>G- Compte Epargne – Temps</b> .....	<b>28</b>
1- CET ouverts.....	28
2- Jours déposés sur les CET .....	29
3- Evolution 2022/2023 .....	30
<b>H- Absences au travail hors raison de santé</b> .....	<b>30</b>
<b>I- Absences au travail pour raison de santé</b> .....	<b>30</b>
1- Arrêts maladie ordinaire .....	31
2- Arrêt longue maladie.....	31
<b>J- Jours de carence</b> .....	<b>32</b>
<b>ACTION SOCIALE ET POLITIQUE SOCIALE</b> .....	<b>33</b>
<b>A- Agents ayant bénéficié d'une prestation sociale</b> .....	<b>33</b>
<b>B- Les différents types de prestations sociales</b> .....	<b>35</b>
<b>C- Dépenses de l'action sociale</b> .....	<b>35</b>
<b>DIALOGUE SOCIAL</b> .....	<b>36</b>
<b>A- Congrès et organismes directeurs des syndicats</b> .....	<b>36</b>
<b>B- Moyens humains accordés aux syndicats pour les besoins de l'activité syndicale ..</b>	<b>36</b>
<b>C- Autres moyens accordés aux organisations syndicales</b> .....	<b>36</b>
<b>D- Négociations engagées et accords signés</b> .....	<b>36</b>
<b>E- Recours et procédures disciplinaires formés durant l'année</b> .....	<b>36</b>
<b>F- Grèves</b> .....	<b>37</b>

## INTRODUCTION

### Le cadre légal

Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

Décret 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif au rapport social unique et à la base de données sociales.

Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Conformément aux dispositions du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, le CREPS de Toulouse produit pour la troisième année son rapport social unique sur ces données RH de l'année 2023.

### Chiffres clés les plus représentatifs de l'établissement sur l'année 2023 :

- ❖ 58% des agents sont des titulaires. (En 2022, 62% des agents étaient des titulaires.)
- ❖ L'âge médian est de 42,5 ans.
- ❖ Les femmes représentent 52% de l'effectif.

Le CREPS de Toulouse comptabilise dans ses effectifs au 31 décembre 2023 :

- ❖ 42 titulaires de la fonction publique d'Etat
- ❖ 39 contractuels de la fonction publique
- ❖ 2 contractuels de droit privé (Apprentis)

*Ces agents sont directement rémunérés par l'établissement.*

- ❖ 19 Agents Régionaux (17 titulaires, 1 contractuel, 1 apprenti)
- ❖ 15 agents sont mis à disposition dans le cadre de convention avec d'autres organismes (MAD) ou intérim

*Ces agents ne sont pas directement rémunérés par le budget de l'établissement.*

Le CREPS poursuit pendant l'année 2023 sa dynamique d'ajustement d'une organisation fonctionnelle à ses missions et à l'évolution des besoins de l'écosystème.

Le CREPS de Toulouse travaille donc plus fortement à évaluer les niveaux d'organisation optimales et à les remettre en question au regard des retours usagers et au regard de la performance de l'établissement.

Les liens fonctionnels entre les parties, les facteurs d'équilibre et de déséquilibre sont régulièrement analysés.

Dans ce contexte, le départ de deux agents du pôle de gestion ressources en septembre 2023, dont le chef de pôle et la manager intermédiaire budgétaire, a amené une réflexion sur la

réorganisation de ce pôle au regard des compétences existantes, des compétences nécessaires et de l'évolution du contexte. La coordinatrice des ressources humaines est donc responsabilisée et valorisée dans ses fonctions en devenant chef du pôle de gestion des ressources humaines (PGRH).

En regard de ce pôle, un recrutement d'une directrice financière a été fait pour piloter le pôle de gestion des ressources budgétaires (PGRB).

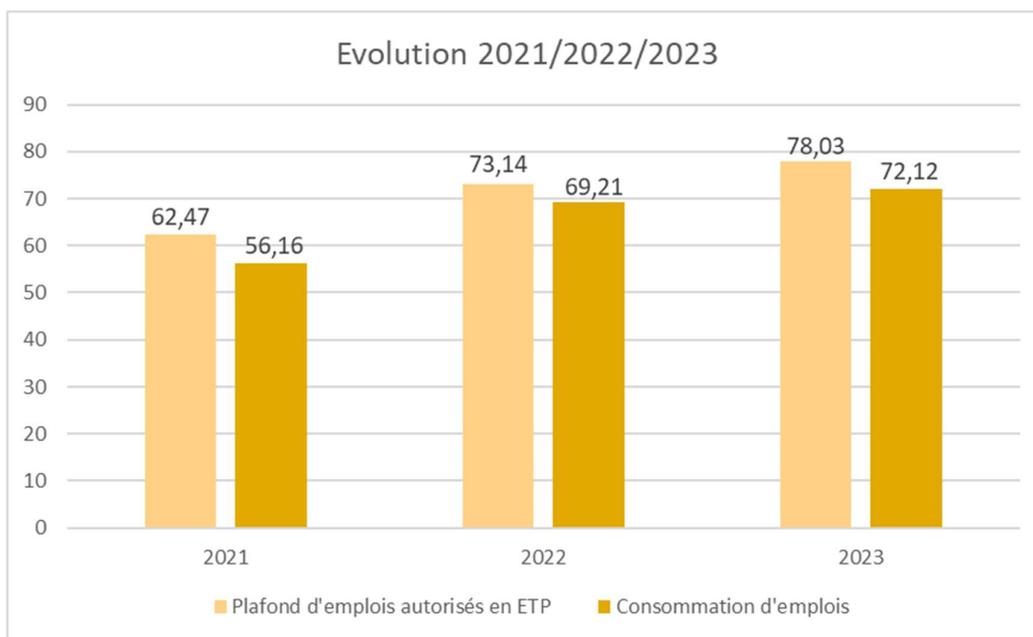
Cette nouvelle organisation doit permettre une meilleure structuration de chacun de ces pôles et une montée en compétences des agents. L'organigramme de la Maison transversale retrace cette évolution.

L'ensemble des thématiques RH et leurs données chiffrées sont présentées ci-après. Les données se basent sur les effectifs arrêtés au 31 décembre 2023, personnels titulaires, non titulaires et apprentis rémunérés sur le budget de l'établissement. Pour certaines données les agents rémunérés par la Région Occitanie sont pris en compte. Le périmètre retenu ne comprend ni les personnels occasionnels (vacataires), ni les stagiaires.

## CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

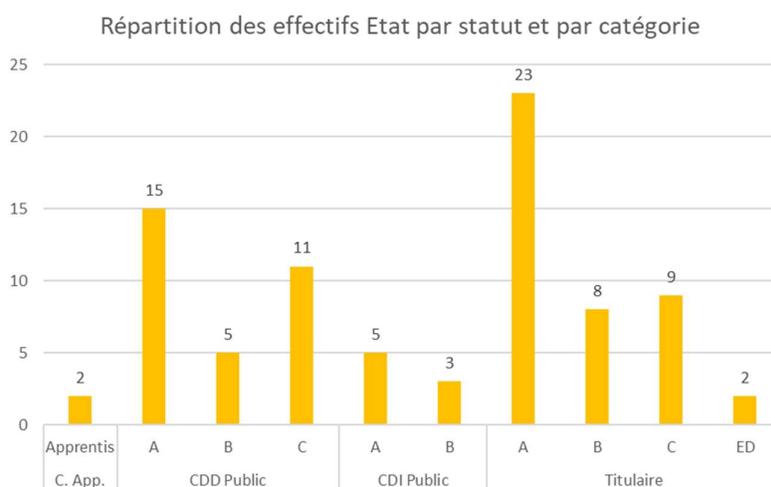
### A- Plafond d'emploi autorisé en ETPT

L'autorisation d'emploi 2023 en ETPT était de 78,03 pour une consommation de 72,2 ETPT sur l'année 2023.

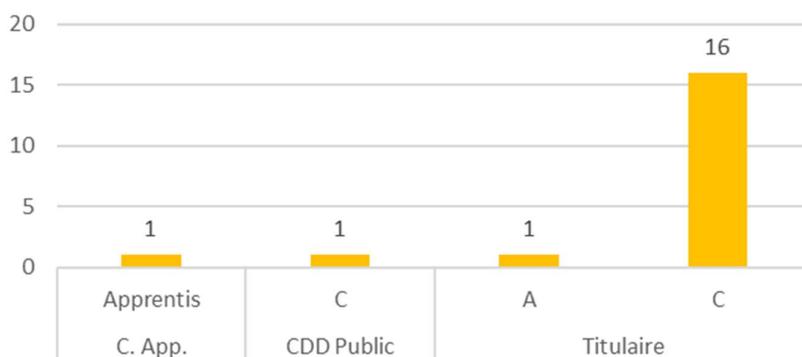


### 1- Répartition par catégorie au 31 décembre 2023 en ETP :

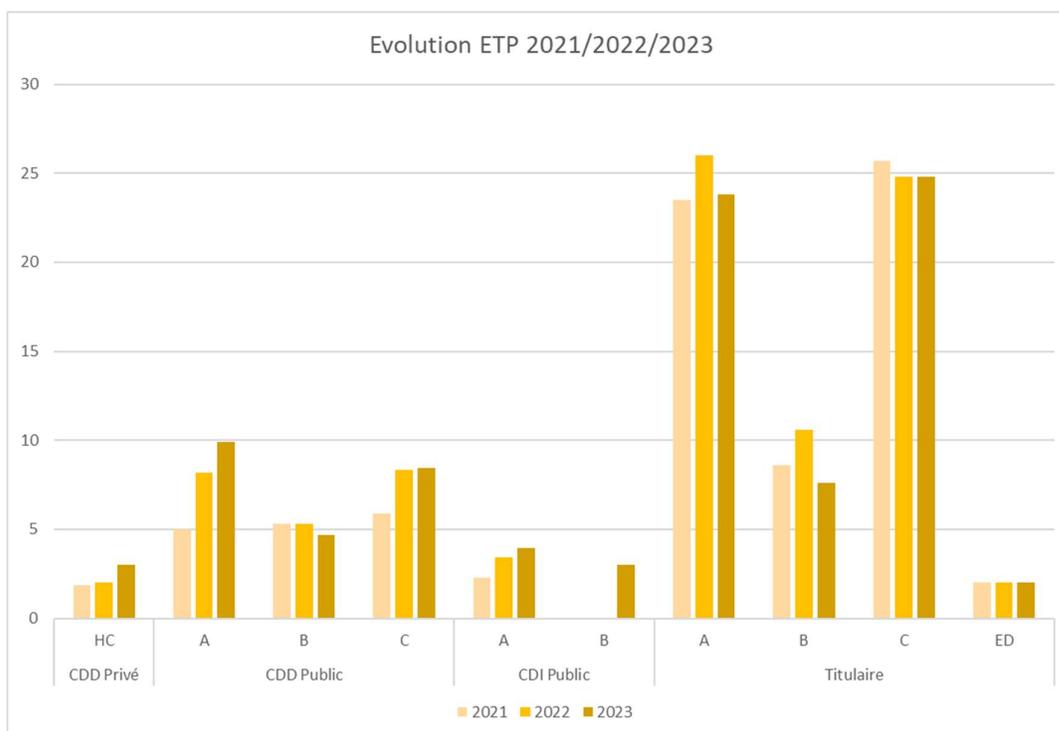
Le CREPS compte un total de 91,20 ETP au 31/12/2023 (agents région compris).



## Répartition des effectifs Région par statut et par catégorie



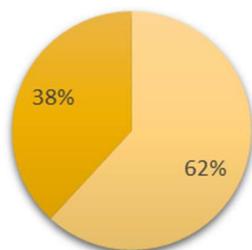
## 2- Evolution 2021/2022/2023



On peut remarquer une hausse des effectifs de contractuels courant de l'année 2023 avec une augmentation de contrat à durée indéterminée. Parallèlement une baisse du nombre de titulaires est à noter ce qui s'explique par la difficulté à recruter des personnels titulaires (peu de candidats).

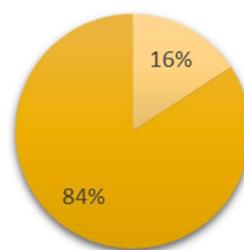
### 3- Répartition ETP Etat/Région 2023 :

#### ETP Etat au 31/12



■ Femme ■ Homme

#### ETP Région au 31/12



■ Femme ■ Homme

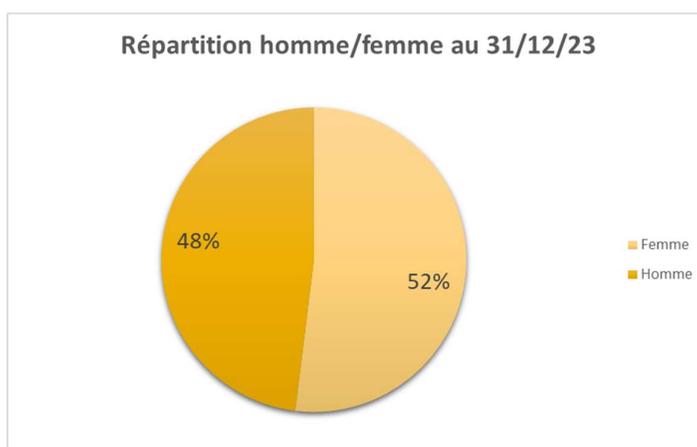
### B- Effectifs du CREPS

#### 1- Effectifs physiques

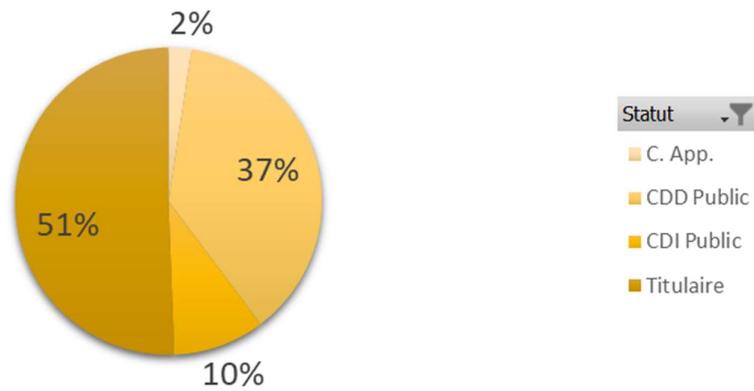
En 2023, agents région compris, au 31 décembre, le CREPS a un effectif de :

- ❖ 59 titulaires
- ❖ 8 CDI Public
- ❖ 32 CDD Public
- ❖ 3 CDD Privé

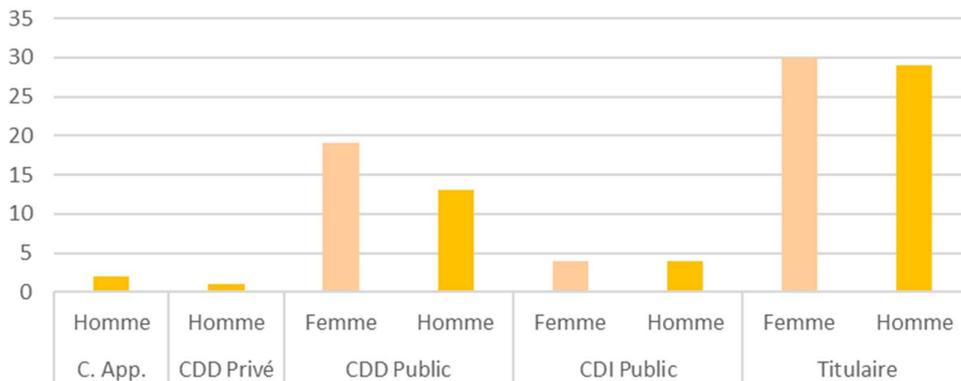
7 stagiaires avec gratification ont été accueillis en 2023.



## Répartition des effectifs physiques par statut au 31/12



## Répartition par statut et sexe au CREPS de Toulouse au 31/12/2023



La répartition femmes/hommes au CREPS de Toulouse avoisinant les 50% n'évolue pas depuis plusieurs années.

Evolution 2021/2022/2023 au 31 décembre :

Statut	2021	2022	2023
CDD Privé	2	2	3
CDD Public	22	33	32
CDI Public	3	4	9
Titulaire	61	64	59
<b>Total général</b>	<b>88</b>	<b>103</b>	<b>102</b>

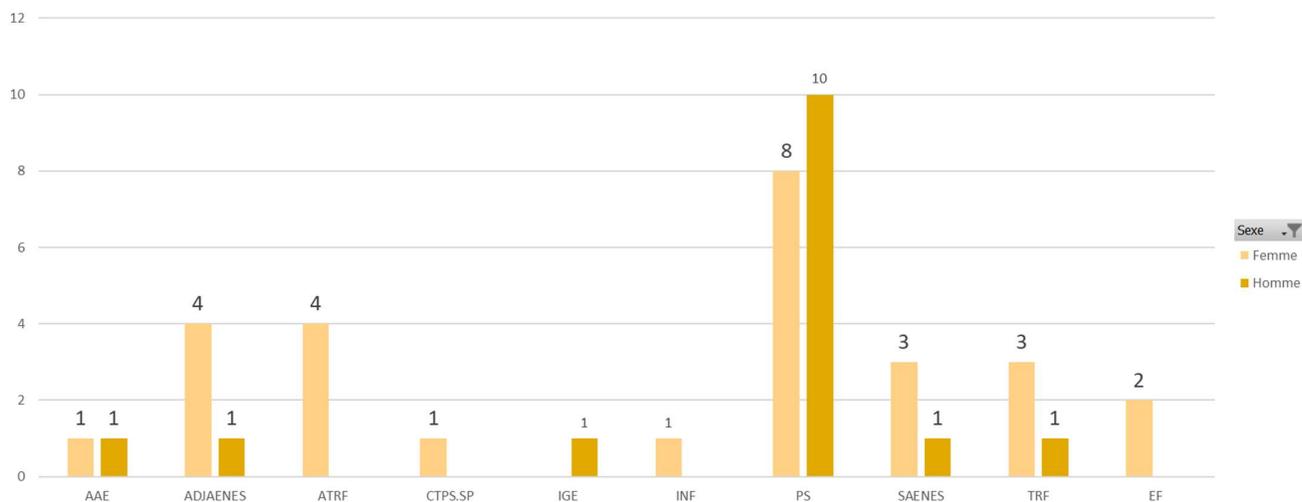
Catégorie	2021	2022	2023
A	34	45	44
B	15	17	17
C	35	37	36
ED	2	2	2
HC	2	2	3
<b>Total général</b>	<b>88</b>	<b>103</b>	<b>102</b>

4 postes ouverts à des titulaires ou contractuels ont été pourvus par des contractuels.

5 agents en contrat à durée déterminée ont bénéficié d'une requalification de leur contrat sur une durée indéterminée, un des 5 agents ayant atteint la limite de 6 années d'ancienneté en contrat à durée déterminée. Le 5eme agent a été recruté directement en CDI suite à un emploi en prestation de service pour lequel il intervenait au CREPS.

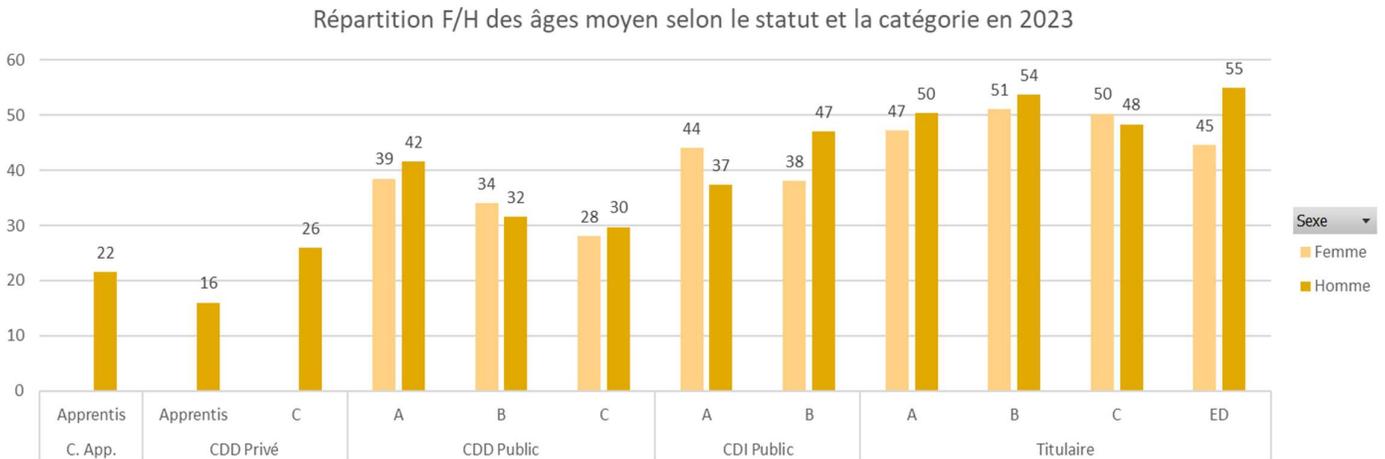
## 2- Effectifs physiques par corps

Répartition F/H des titulaires par corps au CREPS de Toulouse au 31/12/2023



### 3- Âge moyen

Au regard des effectifs cumulés :

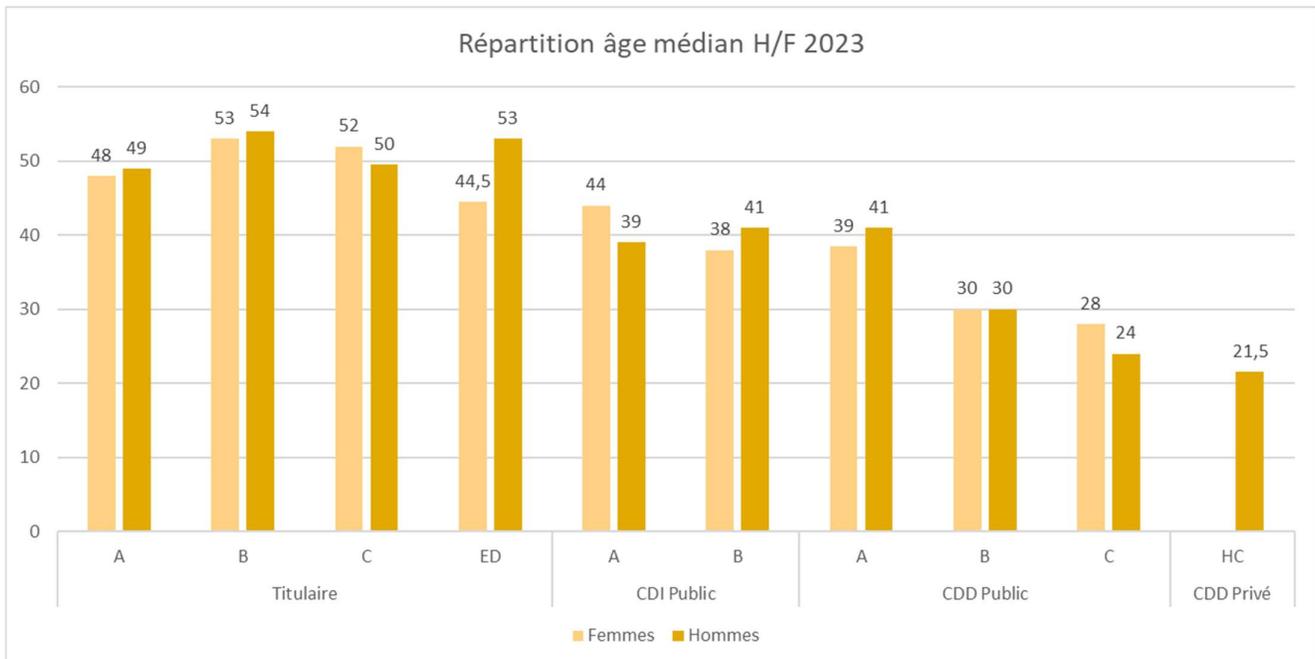


Les titulaires ont une moyenne d'âge de 49 ans (contre 50 ans en 2022).

Les contractuels ont une moyenne d'âge de 34 ans (contre 36 ans en 2022).

### 4- Âge médian

Au regard des effectifs cumulés :

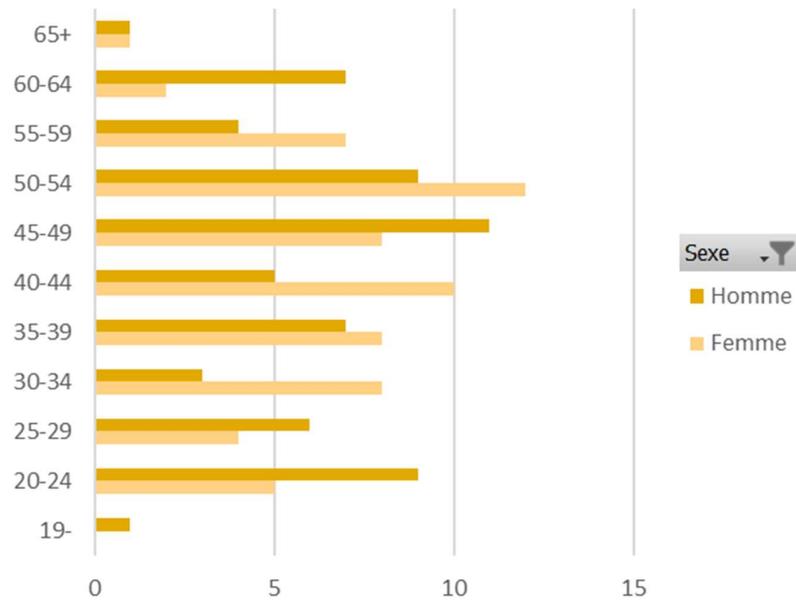


L'âge médian des agents est 42,5 ans.

## 5- Pyramide des âges

Au regard des effectifs cumulés globaux en 2023 :

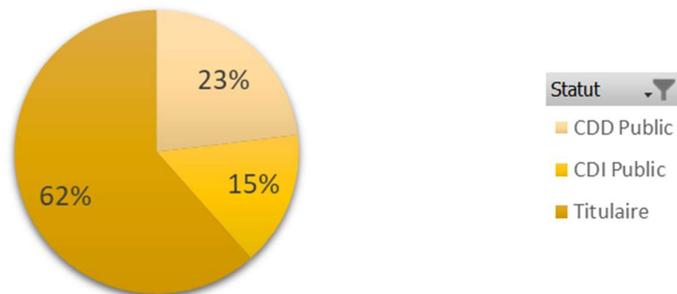
### Pyramide des âges F/H en 2023



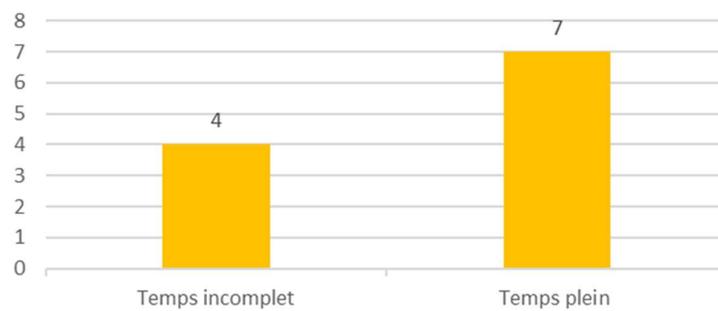
## 6- Activités accessoires

13 agents ont demandé une autorisation de cumul d'activité pour 2023. Ils étaient 11 en 2022.

### Répartition des agent ayant une activité annexe selon leur statut



### Répartition des agents ayant une activité annexe selon leur temps de travail

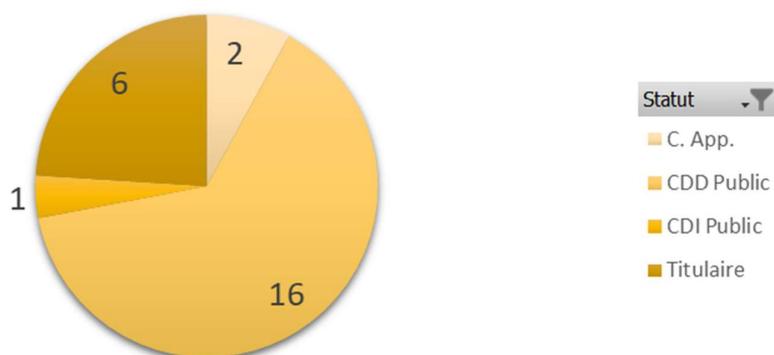


## MOUVEMENTS

### A- Recrutements

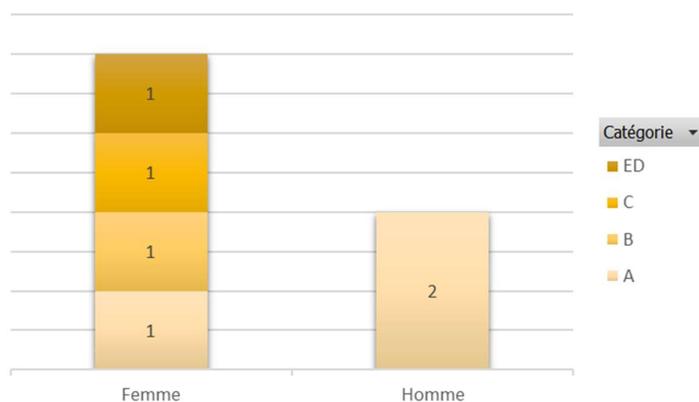
Types	Nombre
1ère affectation	1
Détachement	2
Mutation	1
Recrutement	19
Recrutement sur emploi fonctionnel	1
Réintégration après disponibilité	1
<b>Total général</b>	<b>25</b>

### Statut des agents recrutés au cours de l'année



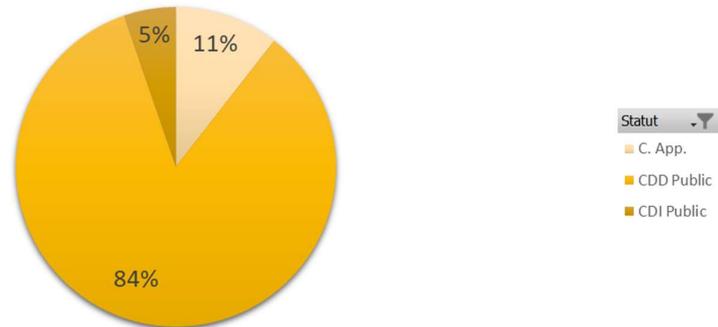
#### 1- Recrutement des titulaires

### Répartition des fonctionnaires recrutés au cours de l'année selon leur catégorie et leur sexe

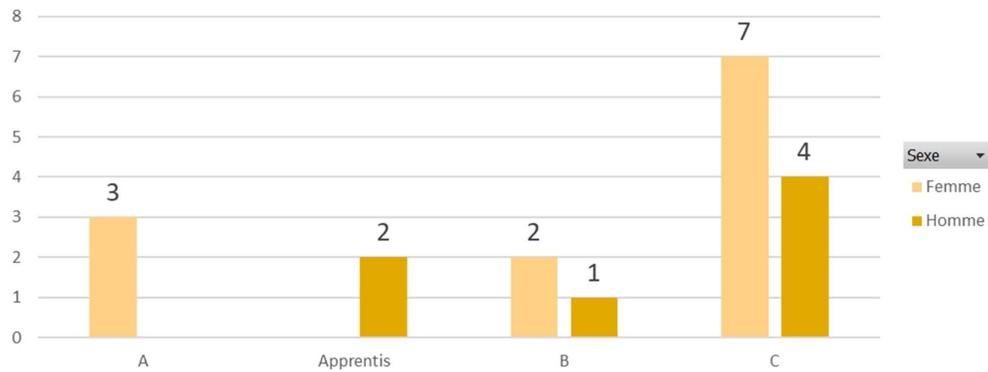


## 2- Recrutement des contractuels

Statuts des contractuels recrutés cette année



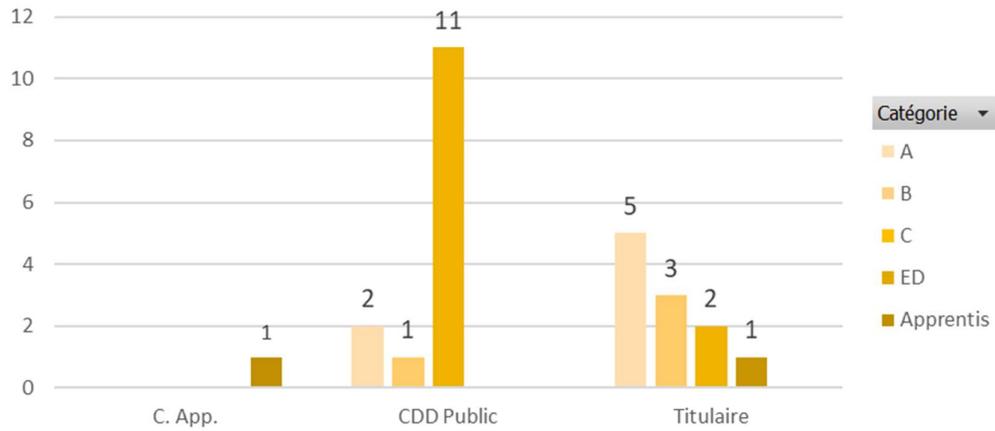
Répartition des contractuels recrutés dans l'année selon leur catégorie et leur sexe



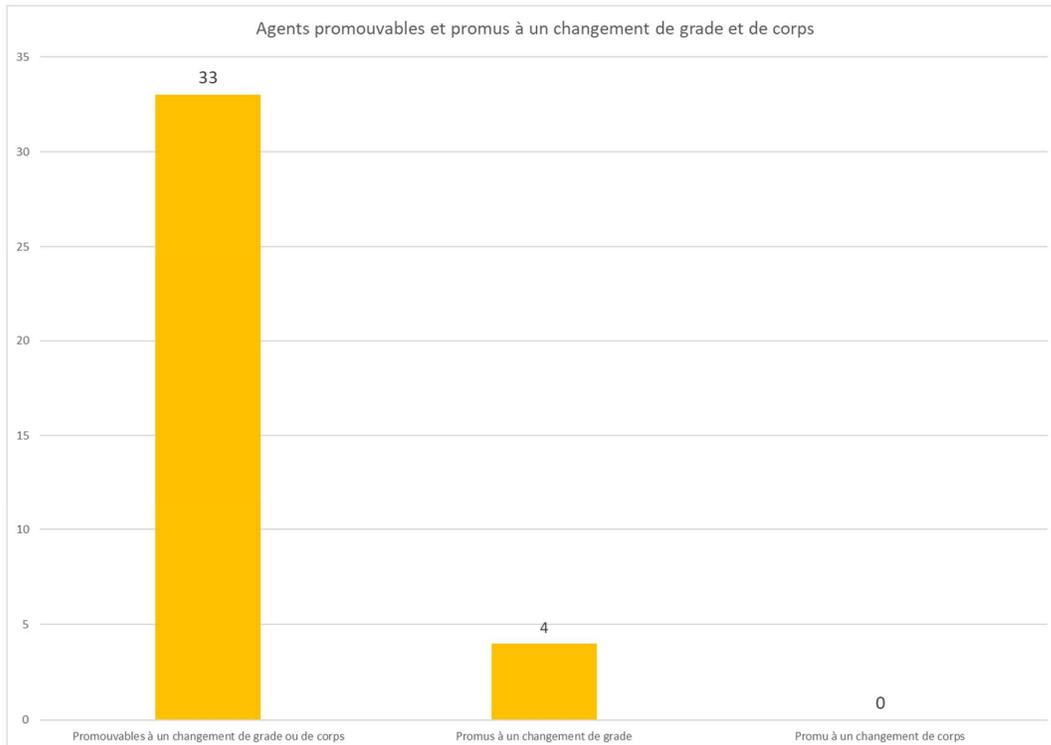
## B- Départs

Types	Nombre
Démission	3
Fin de contrat	11
Fin de détachement	3
Fin de détachement anticipée	1
Mutation	4
Réintégration	1
Retraite	2
Abandon de poste	1
<b>Total général</b>	<b>26</b>

### Répartition des départs en 2023 selon la catégorie et le statut des agents



### PROMOUVABLES A UN CHANGEMENT DE CORPS OU DE GRADE



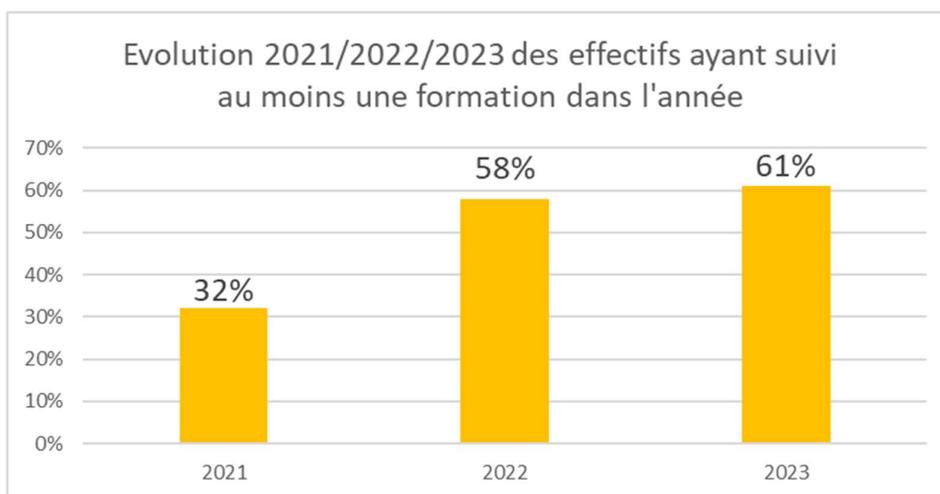
En 2023, 2 agents ont changé de service.

13 titulaires ont fait des démarches de mobilité au cours de l'année 2023 (démarches portées à la connaissance du service des ressources humaines).

## FORMATIONS

### A- Agents ayant suivi une formation

78 agents ont bénéficié d'au moins une formation durant l'année 2023, soit 61% des effectifs.

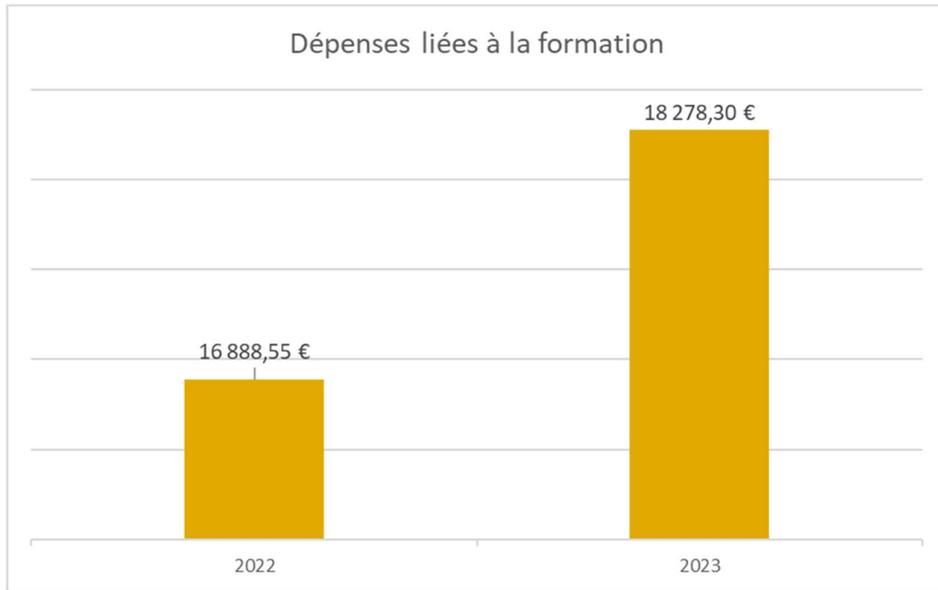


Du fait des remontées plus importantes de la part des services et des agents sur les formations suivies, les données en matière de formation sont plus précises, expliquant cette progression.

Un travail de communication et de mise en place de formation à l'initiative de l'établissement sur de nouveaux logiciels a permis une augmentation du nombre d'agents ayant suivi une formation (Module intégration des agents, prise en main Sphinx, Utilisation des plateformes académiques, ...)

A noter qu'une formation a été annulée suite aux désengagements d'un certain nombre d'agents positionnés. Il s'agit de la formation sur l'écoconduite qui avait été mise en place à destination des rouleurs ayant parcourus le plus grand nombre de kilomètre dans le cadre d'emprunt de voiture du CREPS. Une formation à destination de tous les agents sur des simulateurs sera organisée courant d'année 2024.

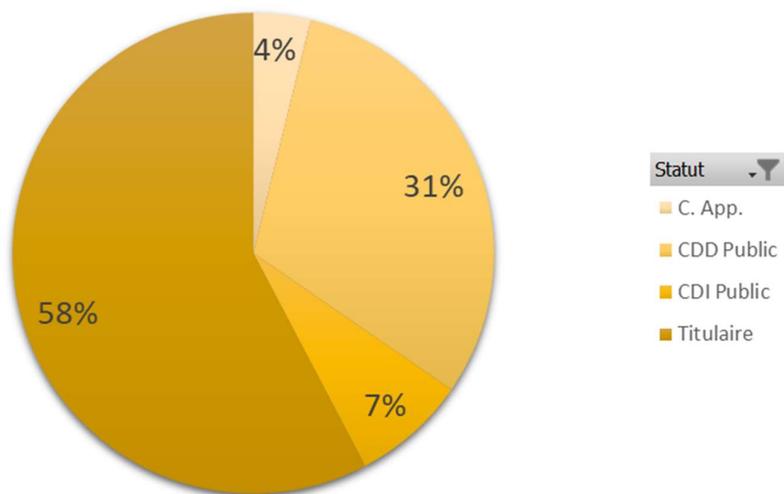
## B- Dépenses du CREPS pour la formation



26 agents ont reçu un financement du CREPS de Toulouse pour leur participation à une formation, soit 33% des agents ayant bénéficié d'une formation.

Les dépenses liées à la formation des agents tendent à augmenter mais le nombre d'agents bénéficiant d'une participation financière du CREPS à une formation diminue. L'accueil d'apprentis depuis 2 ans au CREPS de Toulouse a fait augmenter le coût lié aux formations et parallèlement les dispositifs de formation ministériels aux bénéfices des agents s'est développé au niveau du Ministère des sports notamment, ces dispositifs ayant le bénéfice d'avoir un coût limité pour le CREPS, les frais de formation étant pris en charge directement par le ministère.

## Répartition des agents ayant bénéficié d'une prise en charge sur le budget du CREPS pour leur formation selon leur statut



### C- Types de formation suivis par les agents

Étiquettes de lignes	Formation continue T1	Formation continue T2	Formation continue T3	Formation continue T4
C. App.	0,29	0	0,5	0
CDD Public	40,85	6,63	12,01	0
CDI Public	1,35	3,42	14,58	0
Titulaire	44,32	4,69	16,01	0
<b>Total général</b>	<b>86,81</b>	<b>14,74</b>	<b>43,1</b>	<b>0</b>

1 jour de formation = 7h

T1 = adaptation immédiate au poste de travail (prise de poste après mutation ou promotion)

T2 = évolution du métier ou du poste de travail (approfondir ses compétences techniques, actualiser ses savoir-faire professionnels, acquérir des fondamentaux ou remettre à niveau ses connaissances pour se préparer à des changements fortement probables, induits par la mise en place d'une réforme, d'un nouveau système d'information ou de nouvelles technologies)

T3 = acquisition de qualifications nouvelles (favoriser sa culture professionnelle ou son niveau d'expertise, approfondir ses connaissances dans un domaine qui ne relève pas de son activité)

actuelle, pour se préparer à de nouvelles fonctions, surmonter des difficultés sur son poste actuel)

T4 = formation d'initiative personnelle (hors plan de formation)

## REMUNERATIONS

### A- Rémunérations brutes mensuelles

Au regard des effectifs cumulés rémunérés sur le budget de l'établissement en 2023, ci-dessous les moyennes des rémunérations brutes (primes comprises) :

Moyenne des rémunérations brutes mensuelles	Femme	Homme
<b>C. App.</b>		
Apprentis		
<b>CDD Public</b>	<b>2 030,46 €</b>	<b>1 497,94 €</b>
A	2 407,41 €	1 716,51 €
B	2 652,41 €	
C	1 480,11 €	1 114,00 €
<b>CDI Public</b>	<b>2 316,16 €</b>	<b>3 142,96 €</b>
A		3 346,04 €
B		
<b>Titulaire</b>	<b>3 301,84 €</b>	<b>4 038,07 €</b>
A	3 816,04 €	4 399,60 €
B	2 630,21 €	2 749,62 €
C	2 382,90 €	2 377,85 €
ED		

Non communiqué car moins de 3 agents

Ces rémunérations sont à relativiser du fait que la moyenne est calculée avec :

- ❖ Des effectifs réduits sur certaines catégories
- ❖ Des quotités avec des temps partiels et des temps incomplets
- ❖ De la prise en compte des primes dans les montants

Au cours de l'année 2023, plusieurs revalorisations des rémunérations ont eu lieu :

- 1,5 % d'augmentation générale du point d'indice au 1er juillet 2023,
- Revalorisation de l'indice de base et des indices des premiers grades des grilles de catégorie C (jusqu'à 9 pts d'indice supplémentaires),
- Une prime de pouvoir d'achat allant jusqu'à **800 euros bruts a été versée en fin d'année 2023 à 57 agents de l'établissement**
- Le **remboursement des frais de transport collectif des agents** est passé de 50% de prise en charge à 75% au 1<sup>er</sup> septembre 2023.
- Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, le régime indemnitaire des PTP a évolué vers le RIFSEEP, revalorisant leur montant indemnitaire de 1800 à 3000 euros bruts annuels selon les fonctions exercées.

### **Moyenne des rémunérations brutes mensuelles des agents ramenée à 1 ETPT**

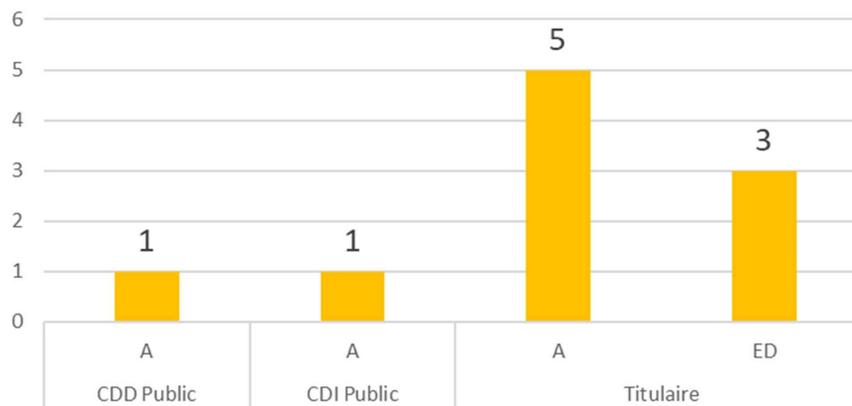
<b>Moyenne des rémunérations brutes pour 1 ETPT</b>		
	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>
<b>C. App.</b>		
Apprentis		
<b>CDD Public</b>	<b>2 489,59 €</b>	<b>2 766,29 €</b>
A	3 249,80 €	3 504,63 €
B	2 647,47 €	
C	1 879,31 €	2 040,34 €
<b>CDI Public</b>	<b>2 868,61 €</b>	<b>3 508,22 €</b>
A		3 833,05 €
B		
<b>Titulaire</b>	<b>3 352,02 €</b>	<b>3 888,42 €</b>
A	3 800,60 €	4 075,84 €
B	2 791,40 €	3 134,15 €
C	2 451,66 €	2 377,85 €
ED		

## B- Les 10 plus hautes rémunérations

### Répartition des 10 agents ayant les plus hautes rémunérations selon leur sexe



### Répartition des 10 agents ayant les plus hautes rémunérations selon leur statut et leur catégorie

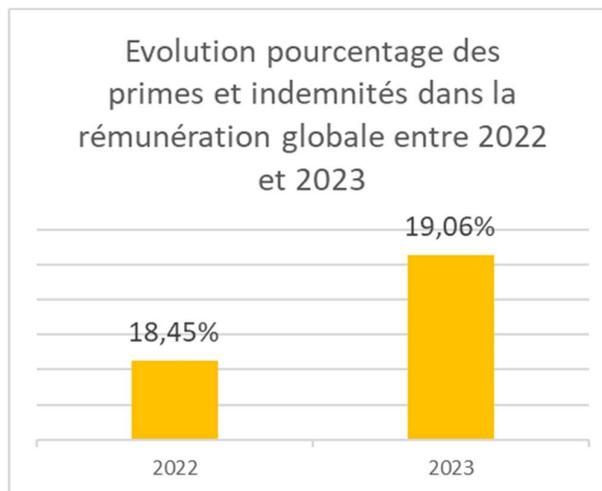


## C- Part des primes et indemnités au regard des effectifs cumulés rémunérés sur le budget de l'établissement en 2023 (sans les NBI)

	Moyenne de % primes et indemnités dans la rémunération globale	Moyenne de Primes et indemnités annuelles
<b>A</b>	<b>19,44%</b>	<b>8 112,73 €</b>
Femme	18,01%	7 041,58 €
Homme	21,28%	9 489,92 €
<b>B</b>	<b>17,16%</b>	<b>4 752,21 €</b>
Femme	16,64%	4 695,16 €
Homme	19,06%	4 961,40 €
<b>C</b>	<b>16,23%</b>	<b>4 647,00 €</b>

Femme	16,01%	4 585,21 €
Homme		
<b>ED</b>		
Femme		
Homme		
<b>Total général</b>	<b>19,06%</b>	<b>7 024,77 €</b>

Evolution des primes et indemnités entre 2022 et 2023

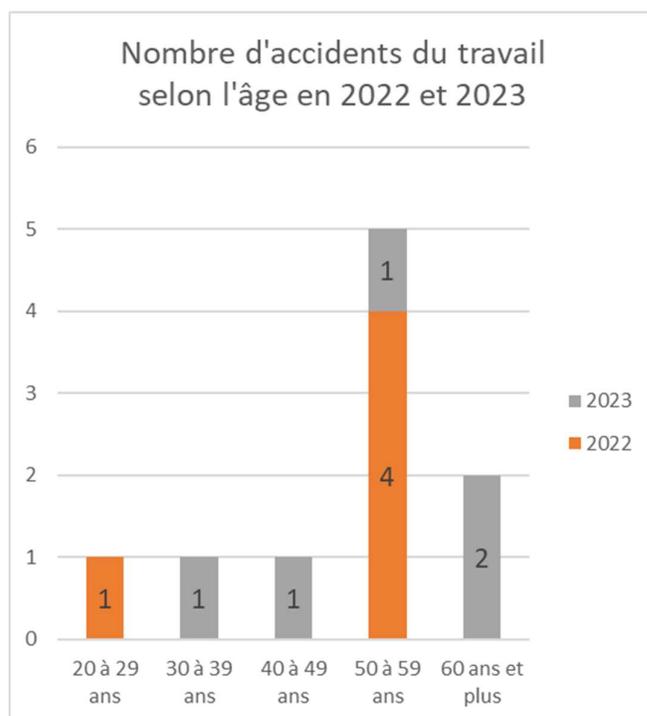


Les agents perçoivent en moyenne 855,07 euros en plus de primes et indemnités (montant annuel) en 2023 par rapport à 2022.

## SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

### A- Accidents du travail

En 2023, il y a eu 5 déclarations d'accidents du travail, tout comme en 2022. 2 des 5 déclarations concernent 1 même agent.



### B- Médecine de prévention

Les visites listées ci-dessous concernent uniquement les agents rémunérés sur le budget de l'établissement :

Années	Nombre de visite médecin obligatoire	Nombre de demande de visite au médecin de prévention en dehors visites obligatoire
<b>2020</b>	14	1
<b>2021</b>	21	0
<b>2022</b>	23	0
<b>2023</b>	21	0

## ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

### A- Organisation et cycles de travail

Sur 54 contrats, 31 sont organisés sur du temps annualisé soit 57%.

Au cours de l'année 2023, plusieurs agents sont passés sur un temps annualisé au vu des missions exercées.

### B- Astreintes et interventions

8 agents bénéficient d'un logement pour nécessité de service et sont soumis à des périodes d'astreintes : 4 agents région et 4 agents d'Etat.

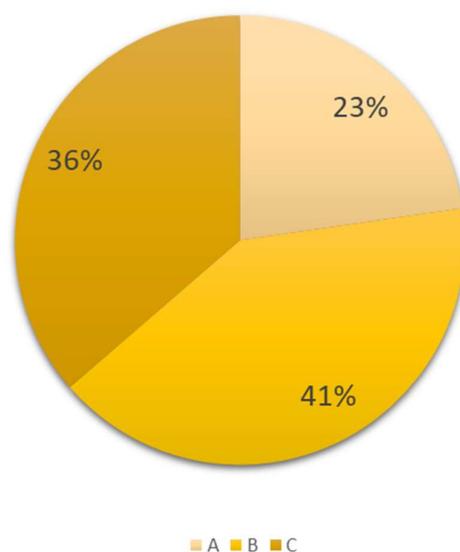
2 changements d'agents bénéficiant d'un logement ont eu lieu en 2023.

Sur les 8 agents, au 31 décembre 2023, 7 sont titulaires et 1 non titulaire.

### C- Télétravail et travail à distance

Au cours de l'année 2023, 22 personnes soit 17% de l'effectif total des agents ont bénéficié, sur demande, de jours de télétravail.

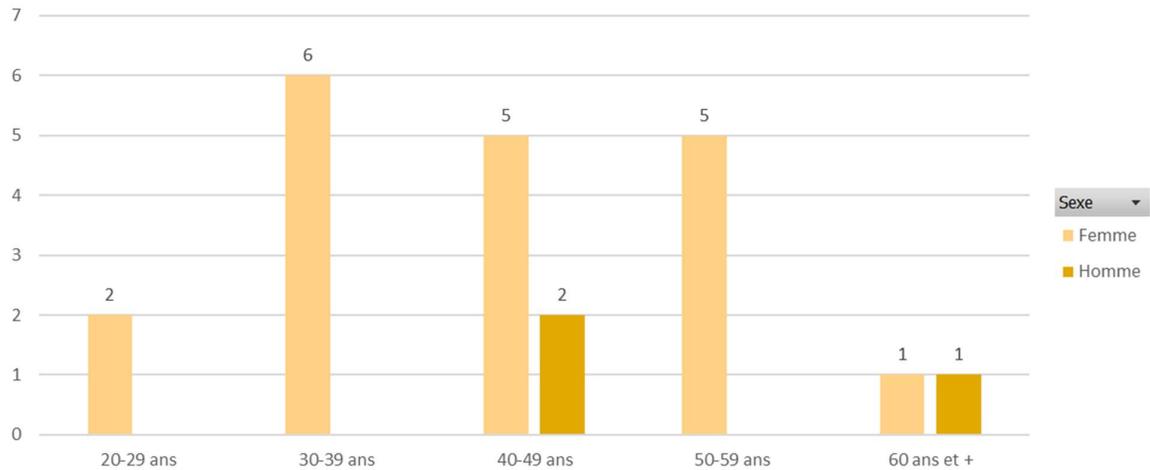
Répartition des agents ayant des jours de télétravail selon leurs catégories



Il faut noter que les agents relevant de l'application de l'article 10 du décret du 25 août 2000 n'étant pas soumis à un décompte horaire ne bénéficient pas de jours de télétravail.

De plus de par l'obligation de leurs missions à réaliser en présentiel, certains personnels de l'établissement ne peuvent bénéficier du dispositif de télétravail.

Répartition des agents ayant des jours de télétravail selon leurs âges



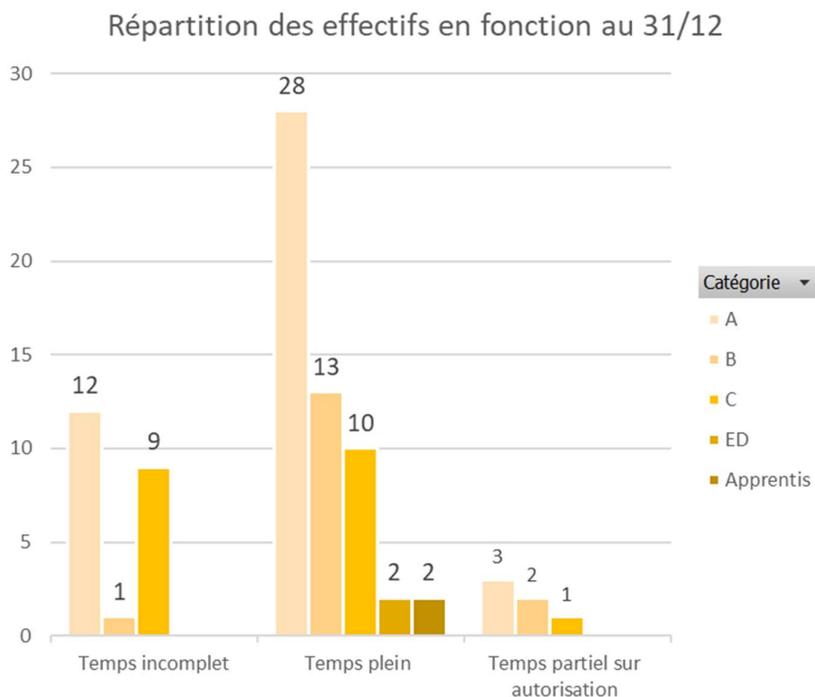
Les fonctions administratives exercées majoritairement par des femmes représentent la majorité des demandes de télétravail.

#### D- Heures supplémentaires

En 2023, il n'y a pas eu de versement d'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires. Un système de fiche individuelle mensuelle de suivi des heures permet de gérer les récupérations des heures effectuées en sus de l'emploi du temps des agents et de permettre la continuité de service.

#### E- Temps complet/incomplet ou non complet – temps plein et temps partiel

##### 1- Répartition des effectifs (Hors agents Région) selon la durée du travail

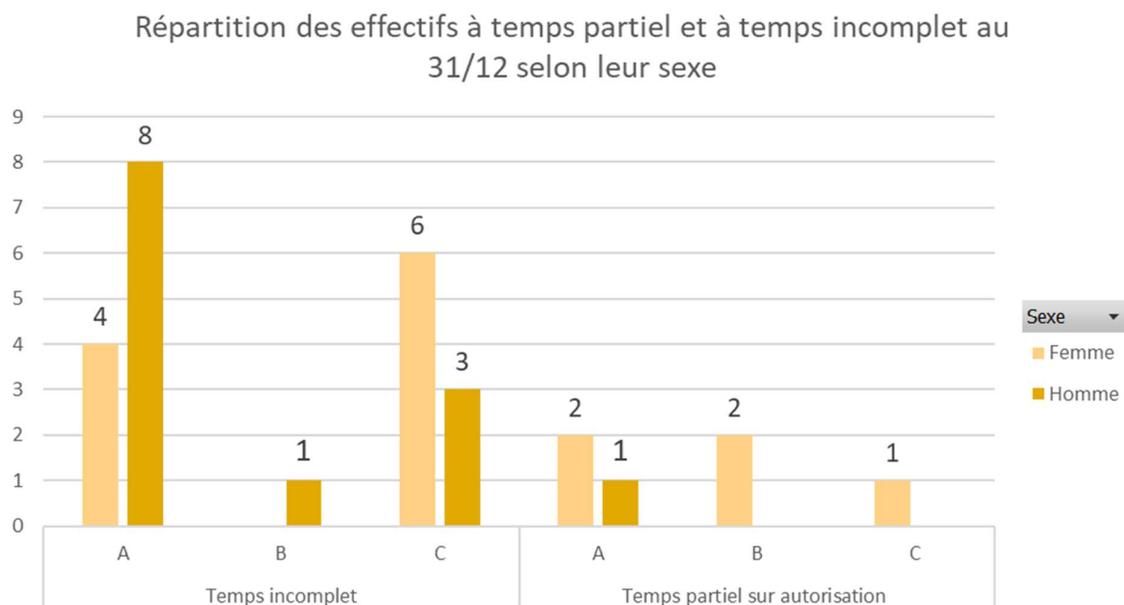


34% des agents sont à temps partiel ou à temps incomplets, majoritairement les catégories A et C.

27% des agents sont à temps incomplet (+2% par rapport à 2022), majoritairement les catégories A et C.

7,2% des agents bénéficient d'un temps partiel sur autorisation (+2,4% par rapport à 2022), majoritairement des femmes.

Il n'y a pas eu de temps partiel de droit en 2023.

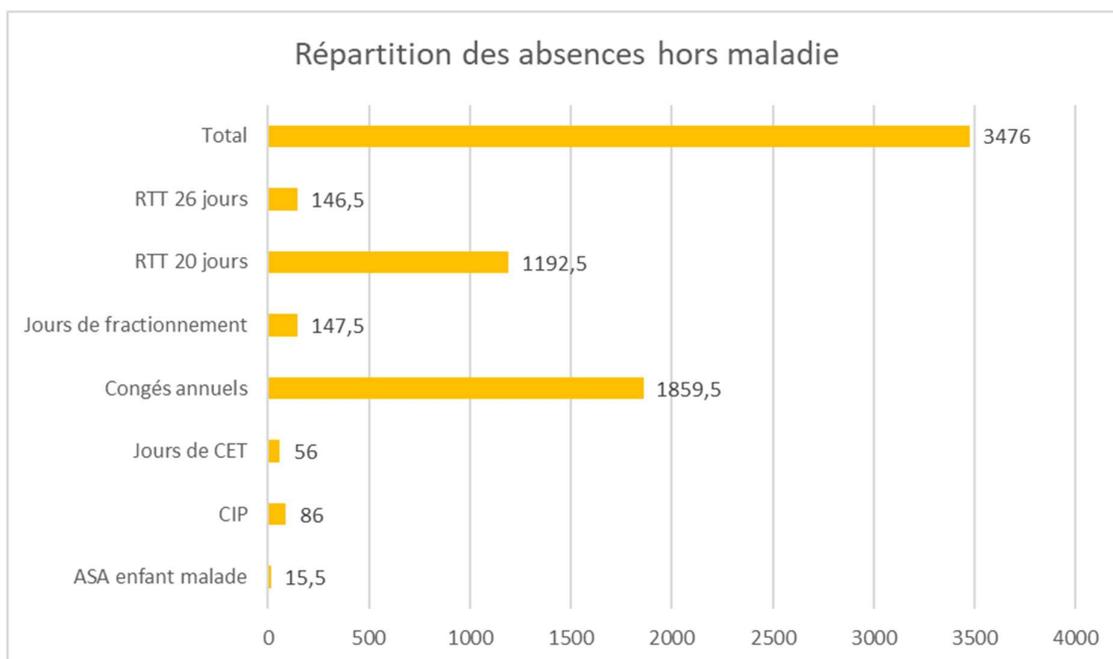


## 2- Répartition des effectifs selon l'organisation du travail

Au regard des effectifs cumulés en 2023 :

- ❖ 14 agents ont été concernés par les horaires de nuit
- ❖ 32 agents ont été concernés par des horaires décalés ou variables
- ❖ 40 agents ont été concernés par du travail atypique
- ❖ 23 agents ont été concernés par du travail durant le week-end

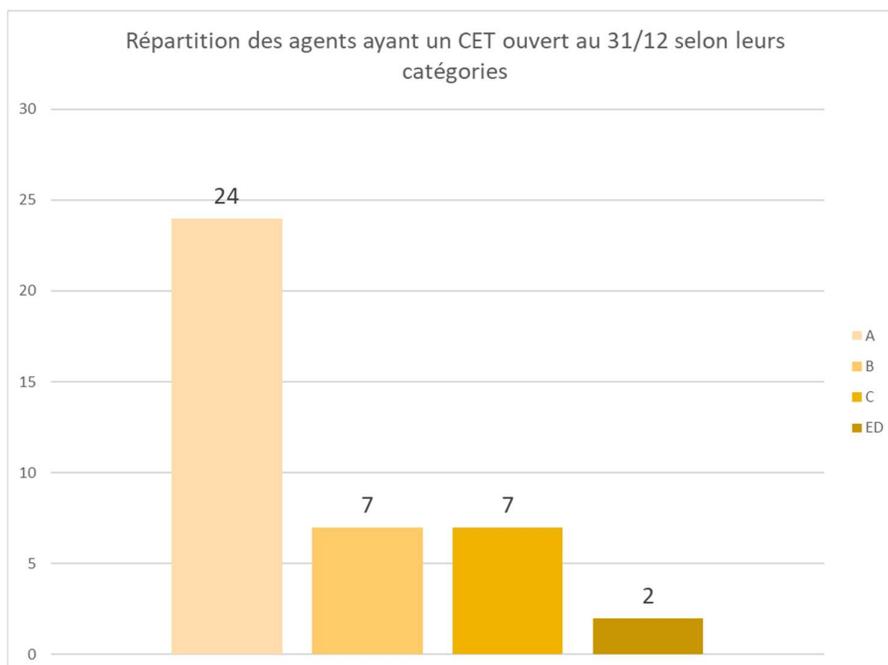
## F- Congés (annuels, RTT, ...)



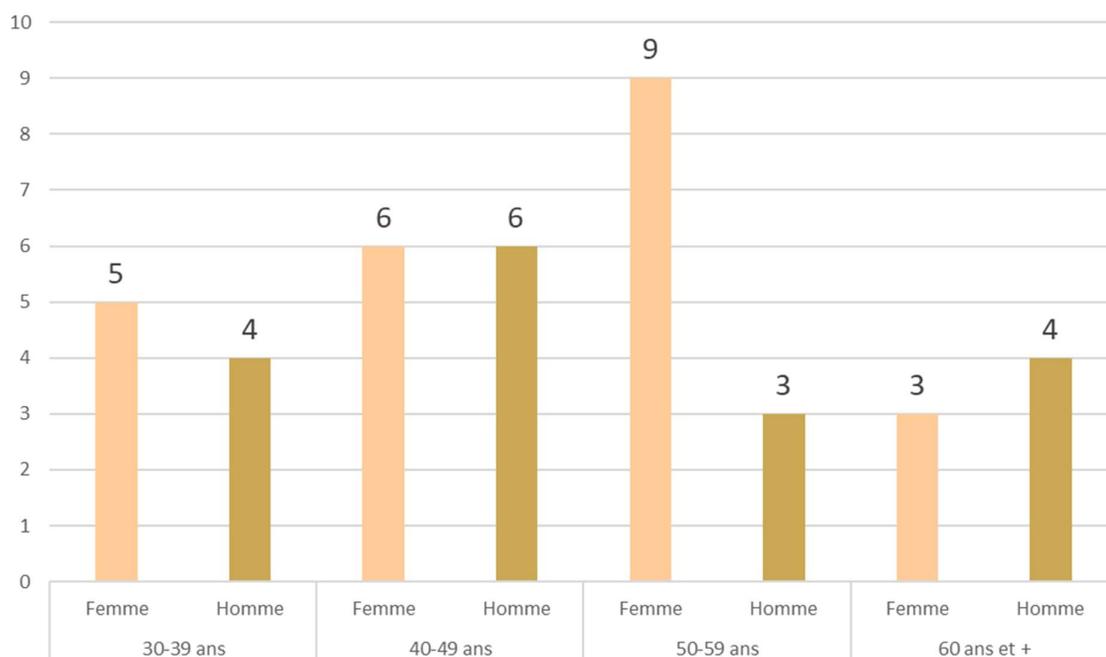
## G- Compte Epargne – Temps

### 1- CET ouverts

40 CET ouverts au 31 décembre 2023, contre 47 CET ouverts au 31 décembre 2022.



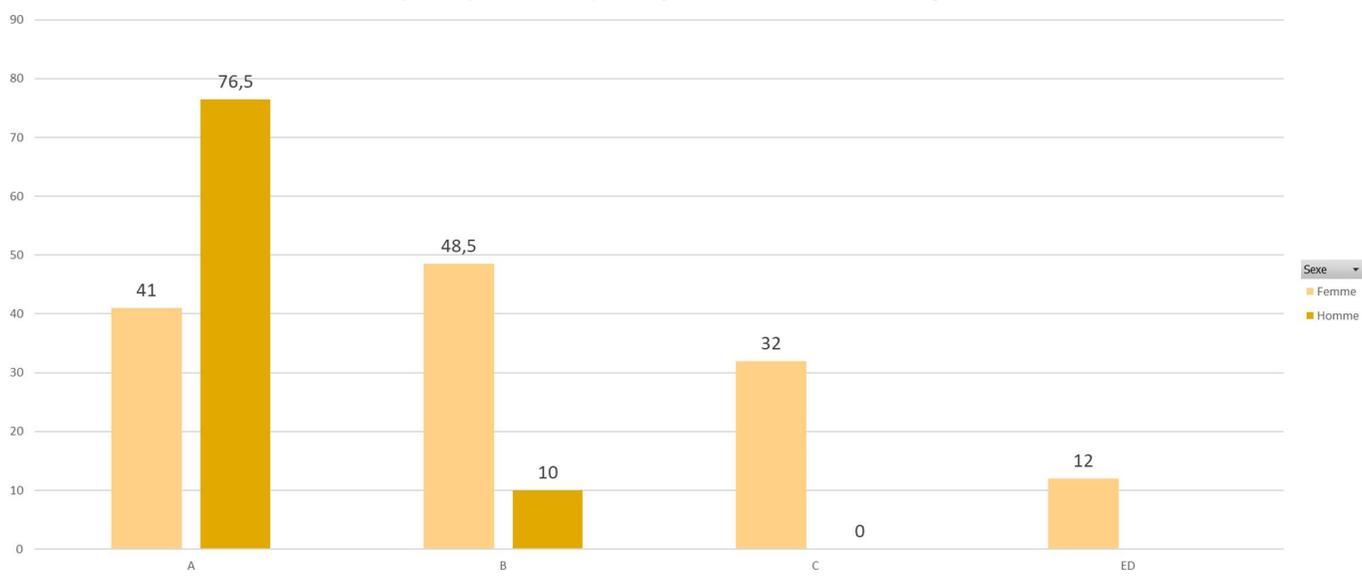
## Répartition des agents ayant un CET ouvert au 31/12 selon leur âge et leur sexe



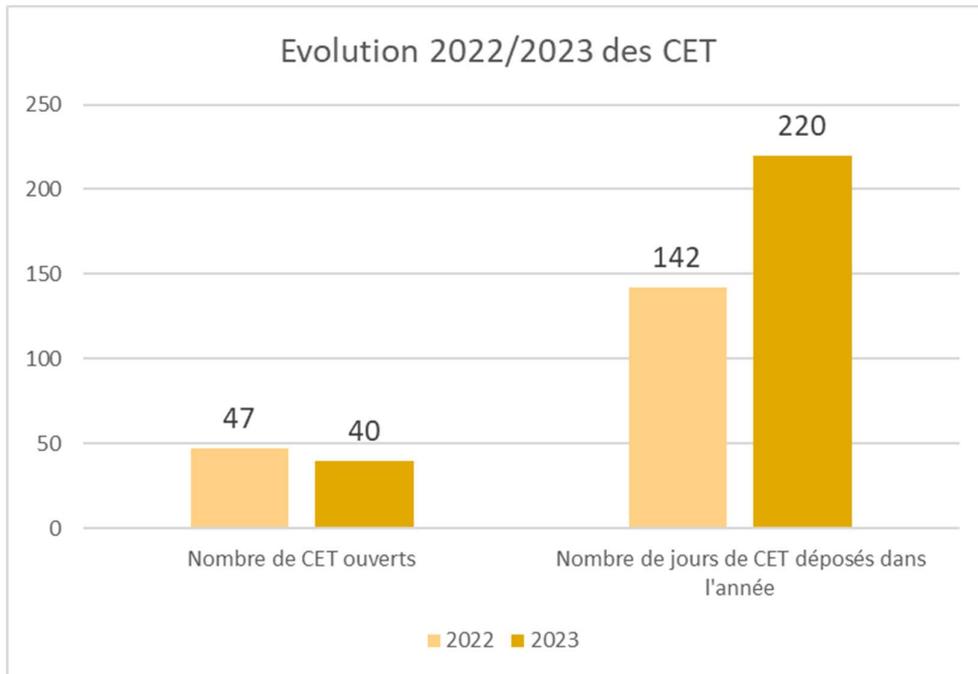
## 2- Jours déposés sur les CET

Au cours de l'année 2023, les agents (hors agents Région) ont déposés 220 jours sur leurs CET.

Nombre de jours déposés en 2023 par les agents sur leur CET selon leur catégorie et leur sexe



### 3- Evolution 2022/2023



En 2023, 96 jours ont été indemnisés, contre 85,5 jours en 2022.

#### H- Absences au travail hors raison de santé

Il n'y a pas eu d'absences au travail en dehors des raisons de santé et des congés.

#### I- Absences au travail pour raison de santé

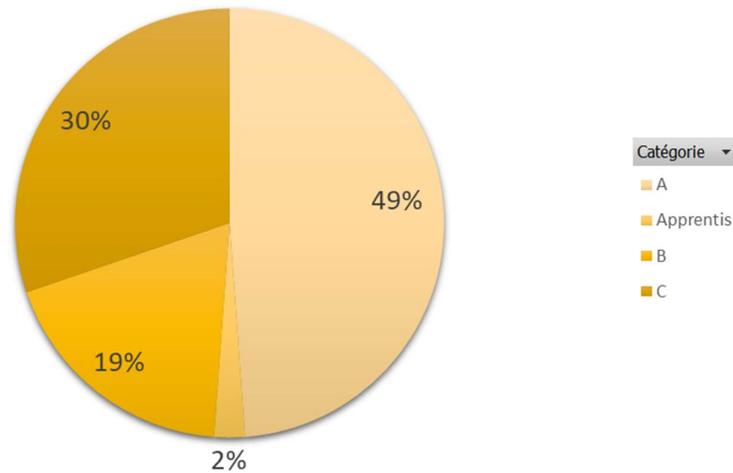
	Nombre de jours d'arrêt de longue maladie	Nombre de jours de maladie 3 mois ou + cumulés dans l'année	Nombre de jours de maladie ordinaire	Agents ayant eu une absence pour maladie
<b>2021</b>	84	NC	601	30
<b>2022</b>	409	NC	520	46
<b>2023</b>	645	220	460	48

En 2023, 46 agents ont eu un arrêt maladie ordinaire (dont 3 ont eu un arrêt de 3 mois ou plus) et 2 agents ont eu un arrêt longue maladie.

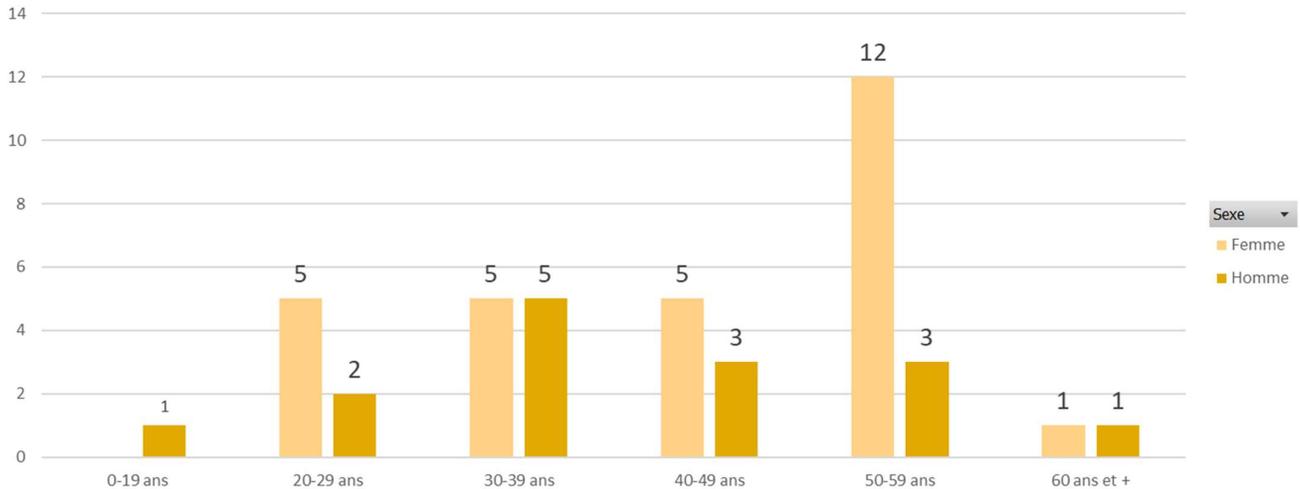
### 1- Arrêts maladie ordinaire

Le nombre de jours moyen d'arrêt maladie par agent ayant eu un arrêt maladie ordinaire en 2023 est de 14 jours.

Répartition des agents ayant été absent pour maladie ordinaire selon leur catégorie



Répartition des agents ayant été absent pour maladie ordinaire selon leur âge et leur sexe



### 2- Arrêt longue maladie

En 2023, il y a eu un total de 645 jours d'arrêt longue maladie soit l'équivalent d'1.77 ETPT

## J- Jours de carence

	<b>Nombre de jours de carence</b>	<b>Nombre d'agents ayant eu au moins un jour de carence</b>
<b>2021</b>	18	16
<b>2022</b>	29	21
<b>2023</b>	65	46

Le nombre de jours de carence a subi une forte hausse du fait:

- de la régularisation de jours de carence d'arrêt maladie en 2022 et appliqués en paie en 2023 (suite à la suppression du délai de traitement par des services centraux ou du rectorat).
- d'agents qui ont eu plusieurs arrêts maladie dans la même année.
- De l'application du jour de carence en 2023 sur les arrêts liés à la covid 19.

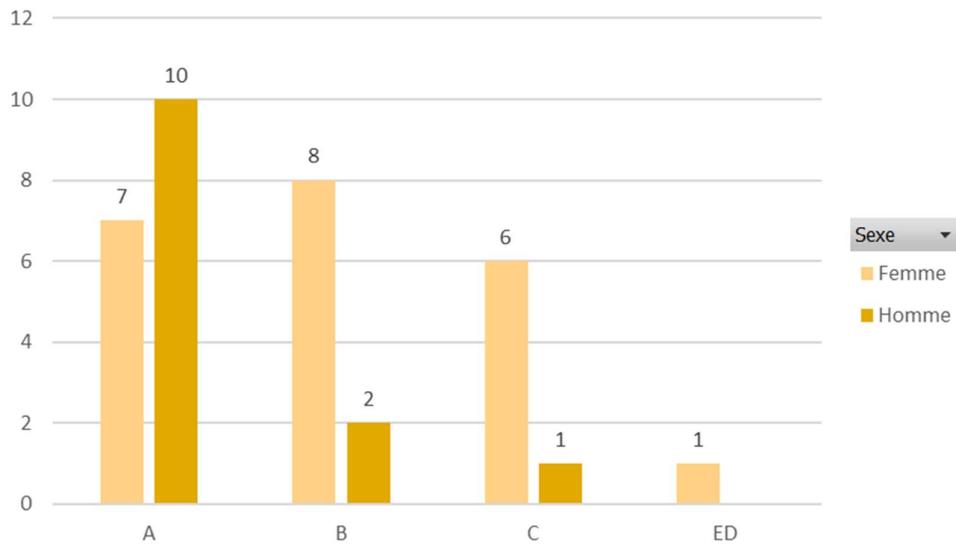
48 agents ont eu un congé de maladie au cours de l'année 2023 dont 46 ont vu leur rémunération diminuée d'un jour de carence.

## ACTION SOCIALE ET POLITIQUE SOCIALE

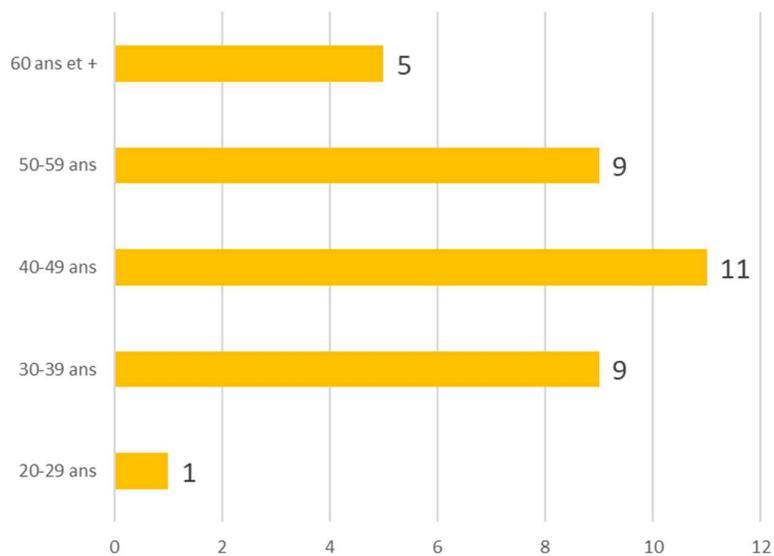
### A- Agents ayant bénéficié d'une prestation sociale

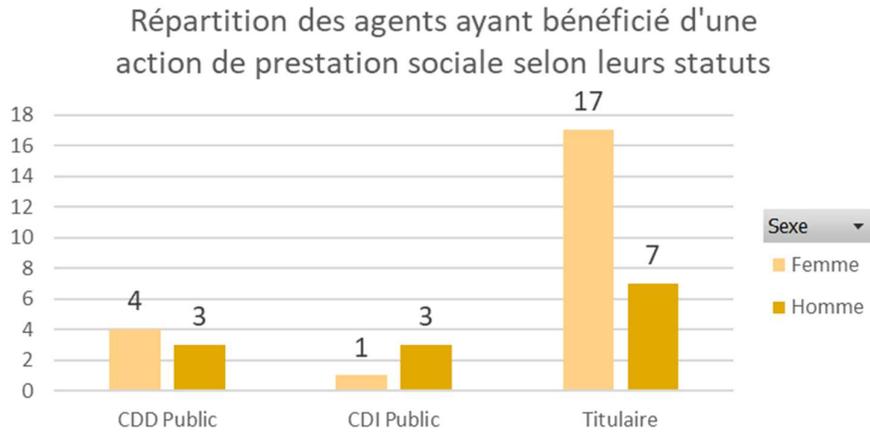
En 2023, 35 agents ont bénéficié d'au moins une prestation d'action sociale.

Répartition des agents ayant bénéficié d'une action de prestation sociale selon leur catégorie et leur sexe

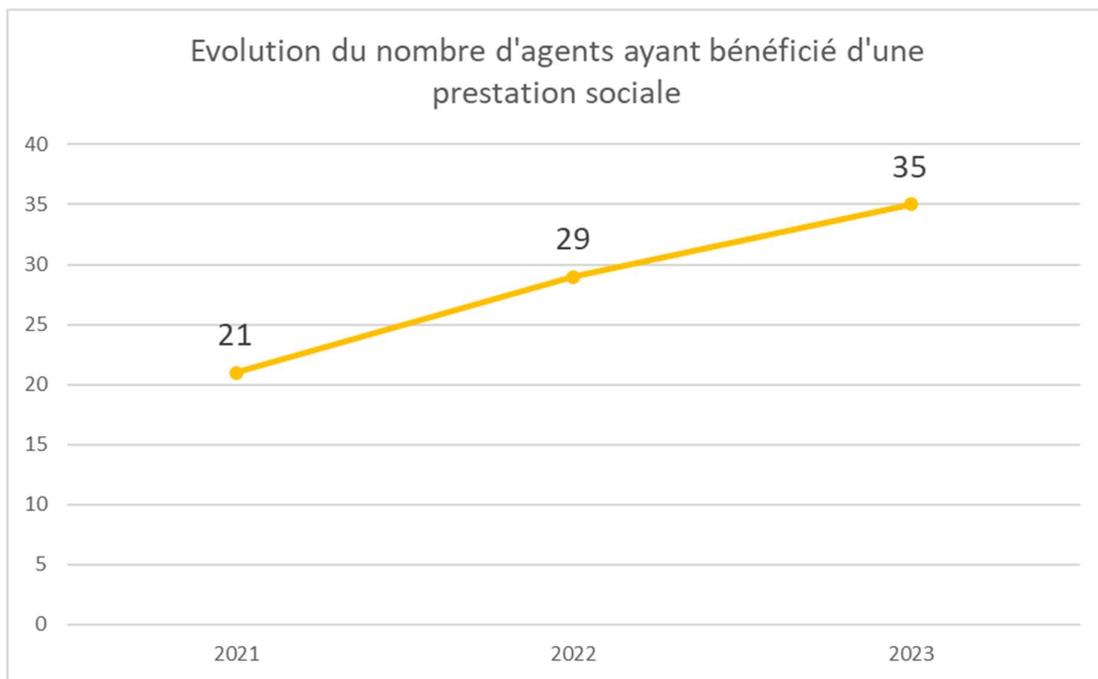


Répartition des agents ayant bénéficié d'une action de prestation sociale selon leur âge





Evolution des agents ayant bénéficié d'une prestation sociale depuis 2021 :



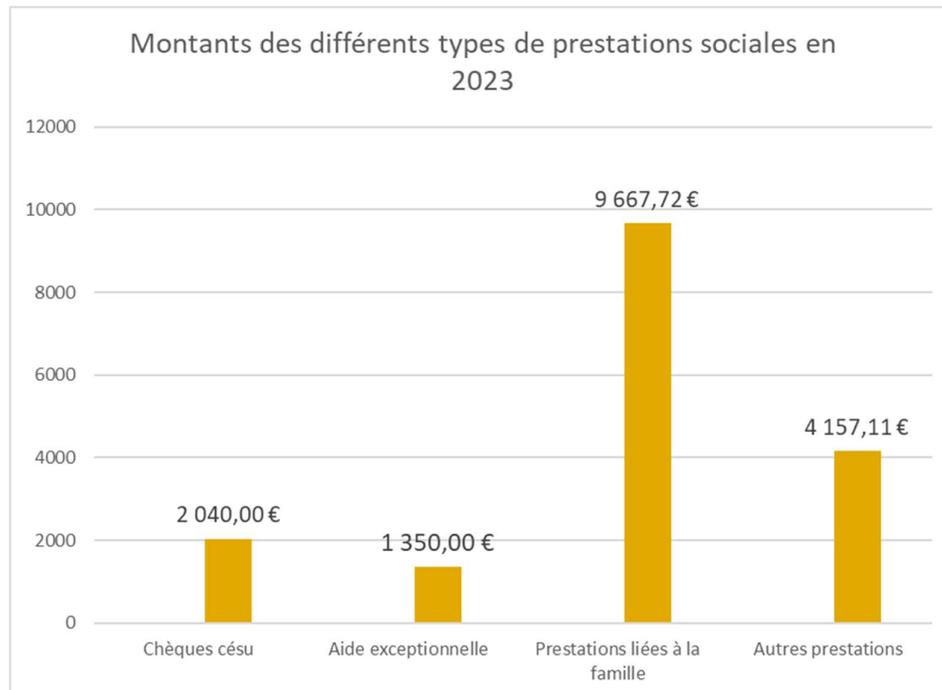
La proportion d'agent bénéficiant d'une prestation d'action sociale en 2023 (hors aide de la politique sociale) augmente de 5 points par rapport à 2022 passant de 29 à 34%.

## B- Les différents types de prestations sociales

Prestations sociales	2023
Chèques césu	19
Aide exceptionnelle	1
Prestations liées à la famille	15
Autres prestations	22
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>

## C- Dépenses de l'action sociale

En 2023, les dépenses pour l'action sociale sont de 17 240,83 €.



## **DIALOGUE SOCIAL**

### **A- Congrès et organismes directeurs des syndicats**

Aucun agent n'a été concerné par des jours d'autorisation spéciale d'absence accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982.

### **B- Moyens humains accordés aux syndicats pour les besoins de l'activité syndicale**

- ❖ 2 syndicats représentés au niveau des instances de dialogue social : SGEN-CFDT et UNSA-SNAPS
- ❖ 6 représentants du personnel (titulaires et suppléants)
- ❖ Au 31 décembre 2023, 2 personnes bénéficient d'une décharge syndical d'une quotité de 10%

En 2023, 2 agents ont bénéficié d'autorisation d'absence pour participer à des formations syndicales, pour un total de 5 jours.

Une formation de 5 jours des représentants du personnel à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et conditions de travail mutualisée avec le CREPS de Montpellier/Font-Romeu a été mise ne œuvre.

### **C- Autres moyens accordés aux organisations syndicales**

Mise à disposition de salles pour réunion d'informations.

### **D- Négociations engagées et accords signés**

Aucun

### **E- Recours et procédures disciplinaires formés durant l'année**

- 1 demande de protection fonctionnelle qui a été refusée au regard de l'avis émis par le collège de déontologie de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.
- 1 demande de recours gracieux
- 3 procédures disciplinaires engagés en 2023 qui ont donné lieu à 3 suspensions de contrat. 2 d'entre eux ont mis fin à leur contrat avant la fin de la procédure en 2023.

## F- Grèves

Années	Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou local
2021	0
2022	0
2023	21

En 2023, 7 agents ont fait grève.

