

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

→ 2025 ←



Table des matières

CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI	6
A- Plafond d'emploi autorisé en ETPT.....	6
1- Répartition par catégorie au 31 décembre 2025 en ETP :	6
2- Evolution 2022/2023/2024/2025.....	7
3- Répartition ETP Etat/Région 2025.....	8
B- Effectifs du CREPS	8
1- Effectifs physiques.....	8
2- Effectifs physiques par corps.....	10
3- Âge moyen.....	10
4- Âge médian.....	11
5- Pyramide des âges	12
6- Activités accessoires.....	13
7- Ancienneté	13
MOUVEMENTS	13
A- Recrutements.....	13
1- Recrutement des titulaires	14
2- Recrutement des contractuels	14
B- Départs	14
FORMATIONS.....	16
A- Agents ayant suivi une formation	16
B- Dépenses du CREPS pour la formation.....	17
C- Types de formation suivis par les agents.....	18
A- Rémunérations brutes annuelles	19
B- Les 10 plus hautes rémunérations.....	20
C- Part des primes et indemnités au regard des effectifs cumulés rémunérés sur le budget de l'établissement en 2025 (sans les NBI)	20
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	21
A- Accidents du travail.....	21

A-	Organisation et cycles de travail	22
B-	Astreintes et interventions	23
C-	Télétravail et travail à distance	23
D-	Heures supplémentaires	24
E-	Temps complet/incomplet ou non complet – temps plein et temps partiel	24
1-	Répartition des effectifs (Hors agents Région) selon la durée du travail	24
2-	Répartition des effectifs selon l'organisation du travail.....	25
F-	Congés (annuels, RTT, ...).....	26
G-	Compte Epargne – Temps	26
1-	CET ouverts.....	26
2-	Jours déposés sur les CET	27
3-	Evolution 2022/2023/2024/2025.....	28
H-	Absences au travail hors raison de santé	28
I-	Absences au travail pour raison de santé	28
1-	Arrêts maladie ordinaire	29
2-	Arrêt longue maladie	30
J-	Jours de carence	30
	ACTION SOCIALE ET POLITIQUE SOCIALE	31
A-	Agents ayant bénéficié d'une prestation sociale.....	31
B-	Les différents types de prestations sociales	32
C-	Dépenses de l'action sociale	32
D-	Participation financière de l'établissement aux repas des commensaux	32
E-	Recensement du prêt de véhicules de l'établissement.....	33
F-	Manifestations sociales et festives	33
	DIALOGUE SOCIAL.....	34
A-	Congrès et organismes directeurs des syndicats	34
B-	Moyens humains accordés aux syndicats pour les besoins de l'activité syndicale..	34
C-	Autres moyens accordés aux organisations syndicales	34
D-	Négociations engagées et accords signés	34
E-	Recours et procédures disciplinaires formés durant l'année	34
F-	Grèves	35

Focus agents Région	36
PERSPECTIVES POUR 2026.....	37

INTRODUCTION

Le cadre légal

Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration 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 13 mai 2025 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste, la structuration, la présentation des données contenues dans les bases 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 cinquième année son rapport social unique sur ces données RH de l'année 2025.

Chiffres clés les plus représentatifs de l'établissement sur l'année 2025 :

- ❖ 48% des agents sont des titulaires. C'est 10% de moins qu'en 2024.
- ❖ L'âge médian est de 44,5 ans.
- ❖ Les femmes représentent 48% de l'effectif.

Le CREPS de Toulouse comptabilise dans ses effectifs au 31 décembre 2025 :

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

Ces agents sont directement rémunérés par l'établissement.

- ❖ 20 Agents Régionaux (16 titulaires, 3 contractuels, 1 apprenti)
- ❖ 21 agents sont mis à disposition dans le cadre de convention avec d'autres organismes (MAD) ou intérim

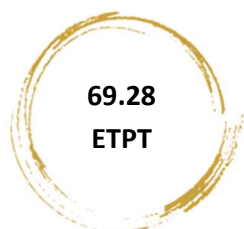
Ces agents ne sont pas directement rémunérés par le budget de l'établissement.

L'ensemble des thématiques RH et leurs données chiffrées sont présentées ci-après. Les données se basent sur les effectifs arrêtés au 31 décembre 2025, 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.

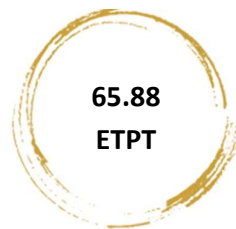
CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

A- Plafond d'emploi autorisé en ETPT

Autorisation d'emploi

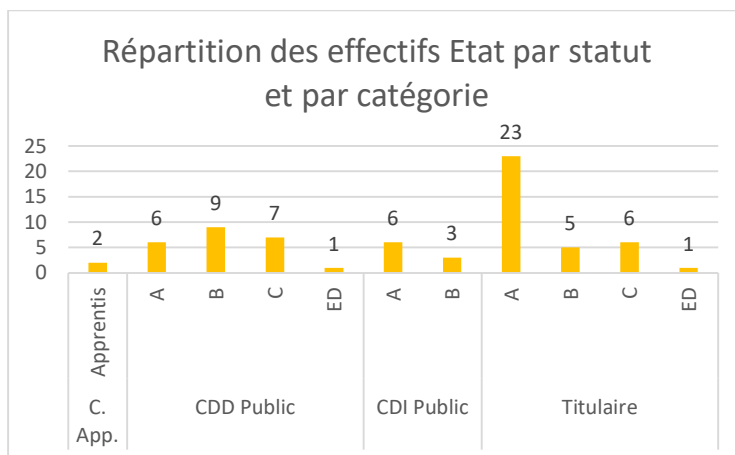


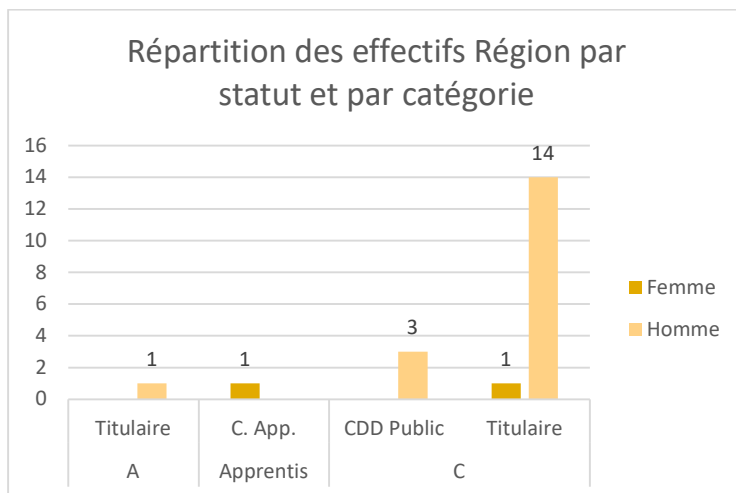
Consommation d'emploi



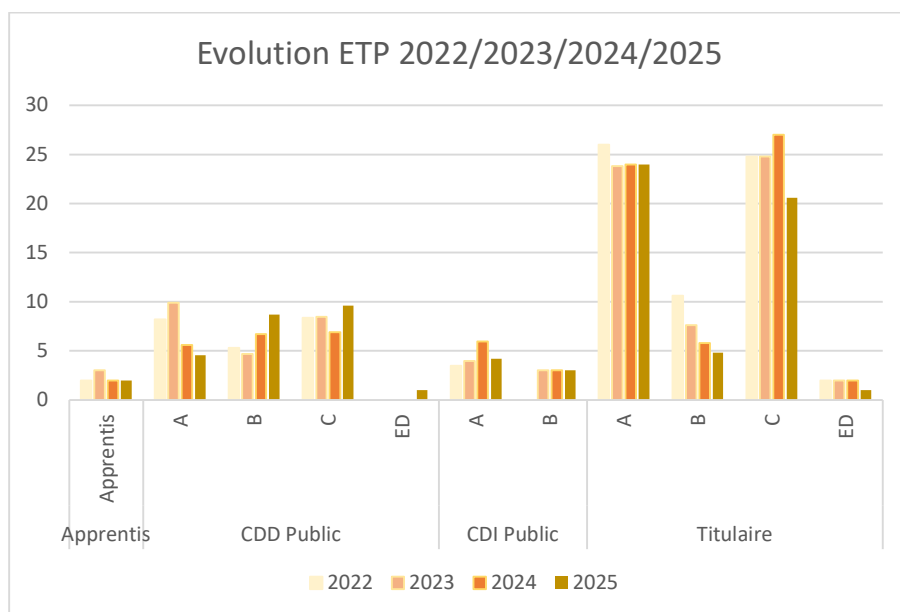
1- Répartition par catégorie au 31 décembre 2025 en ETP :

Le CREPS compte un total de **85.45 ETP** au 31/12/2025 (agents région compris). 3 postes sont vacants au 31/12/2025.





2- Evolution 2022/2023/2024/2025



L'année 2025 a été marquée par plusieurs postes non pourvus ayant mis sous tension forte, un certain nombre de maisons :

- Pole gestion budgétaire au 1^{er} semestre 2025, compensé partiellement par de l'intérim,
- Maison de la formation : postes de formateur vacants
- La direction : absence d'adjoint au 1^{er} trimestre
- Maison de la Performance Sportive : professeur d'anglais et de sciences, compensé par des vacations

Le CREPS a pu répondre ponctuellement à ces problématiques de RH sur ces fonds propres avec l'emploi d'intérimaires, de vacataires, de renfort en prestations de service.

3- Répartition ETP Etat/Région 2025

ETP Etat au 31/12 :



ETP Région au 31/12 :



B- Effectifs du CREPS

1- Effectifs physiques

En 2025, agents région compris, au 31 décembre, le CREPS a un effectif de :

- ❖ 58 titulaires
- ❖ 12 CDI Public
- ❖ 45 CDD Public
- ❖ 5 CDD Privé

44 stagiaires ont été accueilli au CREPS en 2025, dont 9 ayant perçu une gratification.

Répartition homme/femme au 31/12/2025 :



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

Répartition des effectifs par statut au 31/12/2025 :

48% de titulaires

38% de CDD public

10% de CDI public

4% de CDD privé



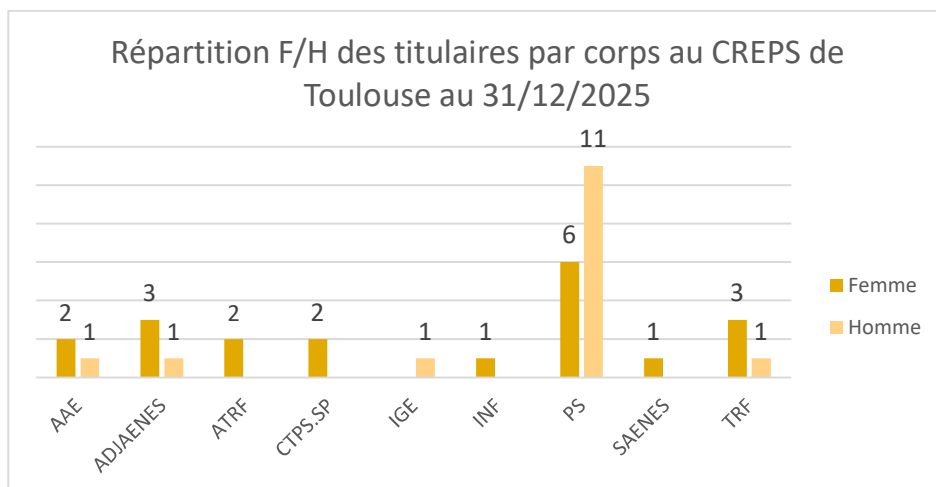
Evolution 2022/2023/2024/2025 au 31 décembre :

Statut	2022	2023	2024	2025
CDD Privé	2	3	3	3
CDD Public	33	32	25	32
CDI Public	4	9	12	9
Titulaire	64	59	51	51
Total général	103	102	91	95

Catégorie	2022	2023	2024	2025
A	45	44	43	40
B	17	17	15	17
C	37	36	27	33
ED	2	2	2	2
HC	2	3	4	3
Total général	103	102	91	95

Au 31/12/2025, 2 postes de PTP sont vacants ainsi qu'un poste de contractuel.

2- Effectifs physiques par corps



3- Âge moyen

Au regard des effectifs cumulés :

Titulaires

49 ans

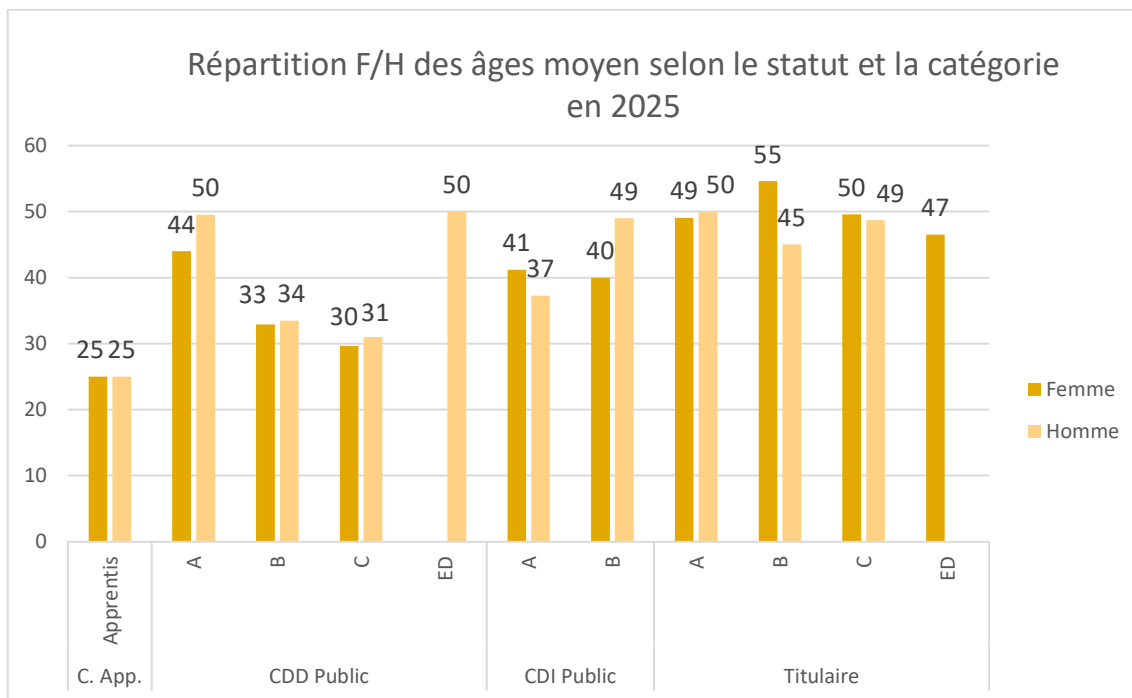


Contractuels

33 ans

Âge moyen

43 ans



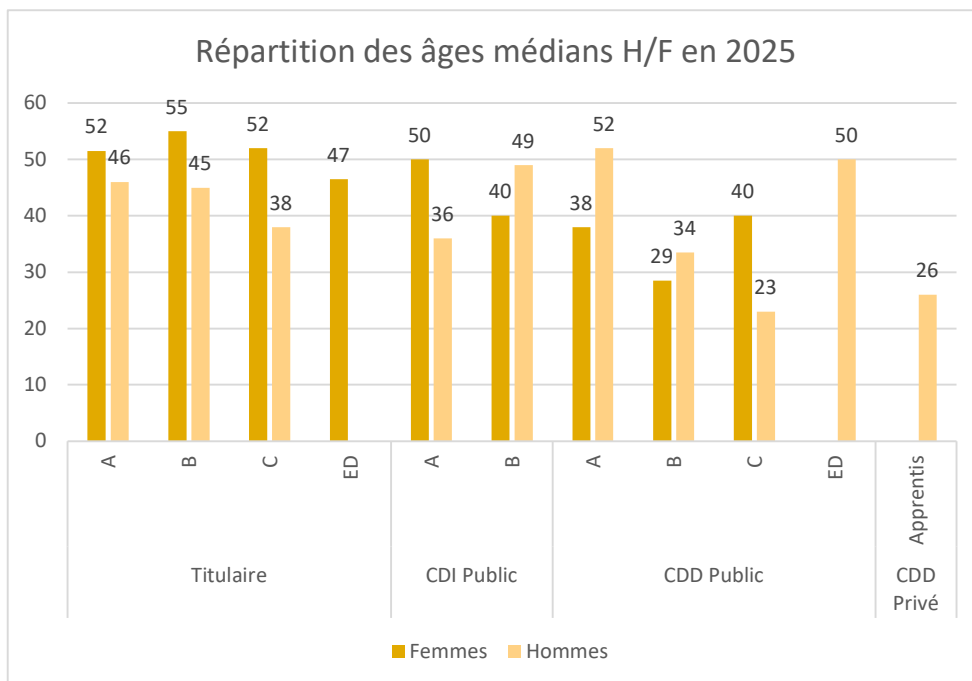
4- Âge médian

Au regard des effectifs cumulés :



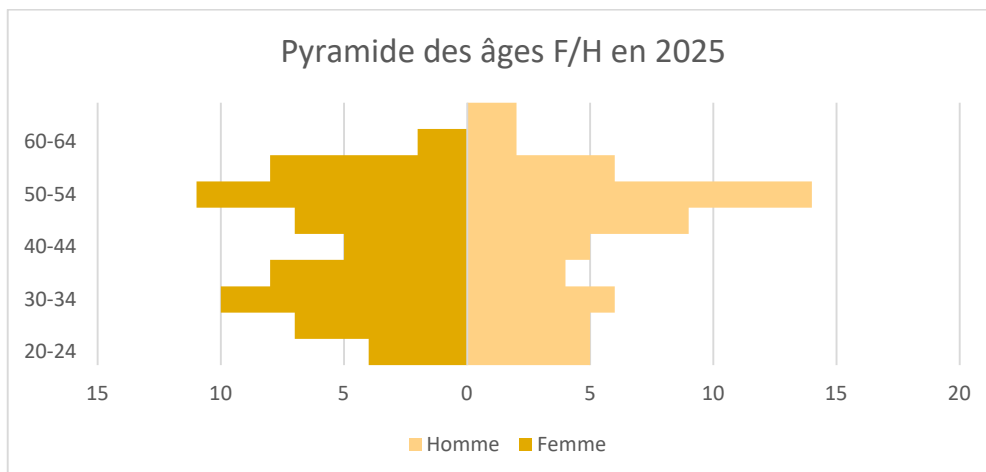
Âge médian

44,5 ans



5- Pyramide des âges

Au regard des effectifs cumulés globaux en 2025 :



6- Activités accessoires

11 agents ayant une autorisation de cumul d'activité (contre 10 en 2024)

3 titulaires
3 CDI public
5 CDD public



7 temps incomplet
1 temps partiel
3 temps plein

7- Ancienneté

Moyenne de présence au sein de l'établissement : 5,8 ans

MOUVEMENTS

A- Recrutements

En 2025, le CREPS a recruté :

- 3 titulaires
- 16 CDD public
- 1 apprenti

Étiquettes de lignes	 Nombre de Effectif physique
Détachement	2
Recrutement	17
Réintégration	1
Total général	20

1- Recrutement des titulaires



2- Recrutement des contractuels

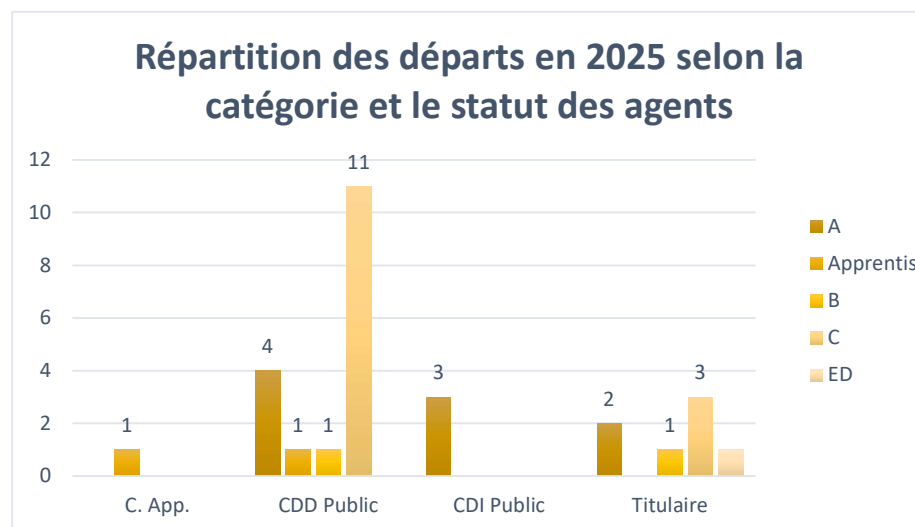


L'année 2025 est marqué par le recrutement d'un contractuel au sein des membres de la direction, postes jusqu'à cette date pourvu uniquement par des titulaires.

B- Départs

Type	Nombre
Abandon de poste	1
Congé pour convenances personnelles	3
Démission	5
Détachement sur contrat	1
Fin de contrat	12
Fin de détachement anticipée – réintégration	1

Fin de détachement – réintégration	1
Mutation	3
Retraite	1
TOTAL	28



PROMOUVABLES A UN CHANGEMENT DE CORPS OU DE GRADE

Changement de grade



17 promouvables

3 promus

En 2025, 1 agent a changé de service, à sa demande.

18 agents ont fait des démarches de mobilité au cours de l'année 2025, dont 11 titulaires et 7 contractuels. 12 démarches ont donné suite à un départ. Il est important de préciser qu'il s'agit des démarches portées à la connaissance du service des ressources humaines.

2 agents contractuels ont réussi des concours de la fonction publique : CRPE, ADJAENES

FORMATIONS

A- Agents ayant suivi une formation



97 agents formés en 2025 (81% des effectifs)

52 femmes

45 hommes

En matière de formation, il est à noter :

- La mise en œuvre de la formation écoconduite à destination de tous les personnels
- la dynamique de la communauté managériale du CREPS qui a pu continuer à se développer à travers plusieurs workshops et séminaires accompagnés par un prestataire spécialiste. Le projet repose sur une démarche permettant aux personnes de se développer dans leur rôle managérial et leur leadership tout en s'inscrivant dans une dynamique collective de communauté et de culture partagée.

- le développement toujours en cours d'un répertoire des profils types du CREPS de Toulouse, afin d'anticiper les conséquences des évolutions internes et externes, de prévoir les compétences nécessaires au regard de la stratégie de développement, de développer l'approche compétences et identifier les métiers de demain.
- la construction d'un plan de formation pluriannuel 2025-2027 construit à partir des plans de prévention, plan égalité, DUERP, retours d'entretiens professionnels.
- La mise en œuvre d'un panel de formation sur des sujets d'actualités, formation en ligne sélectionné sur le site « MENTOR » mis à disposition des agents et à effectuer sur leur temps de travail.
- 1 agent a bénéficié d'un congé de formation professionnel et de l'utilisation d'heures de son CPF

B- Dépenses du CREPS pour la formation



En 2025 : 43 118,00 €

En 2024 : 23 299,20 €

En 2023 : 18 278,30 €

En 2022 : 16 888,55 €

76 agents ont reçu un financement du CREPS pour leur formation



47 titulaires

19 CDD public

8 CDI public

2 CDD privé

Les dépenses liées à la formation des agents a augmenté fortement.

L'accueil d'apprentis depuis 3 ans au CREPS de Toulouse fait augmenter le coût lié aux formations.

C- Types de formation suivis par les agents

Nombre d'agents ayant suivi une formation par type de formation :

	Formation continue T1	Formation continue T2	Formation continue T3	Formation continue T4
C. App.	3,00	3,00	0,00	0,00
CDD Public	22,00	18,00	10,00	0,00
CDI Public	2,00	9,00	4,00	0,00
Titulaire	5,00	46,00	15,00	1,00
Total général	32,00	76,00	29,00	1,00

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 technologiques)

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

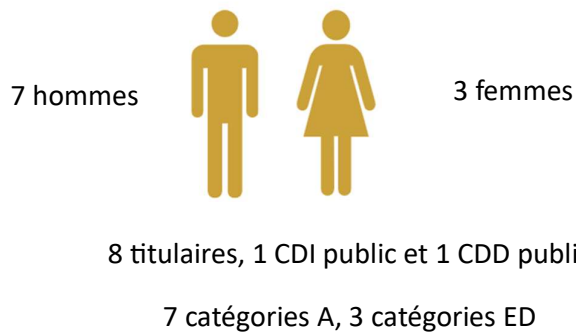
A- Rémunérations brutes annuelles

Moyenne des rémunérations brutes annuelles des agents ramenés à 1 ETPT

A	48 118
CDD Public	36 886
Femme	34 053
Homme	39 718
CDI Public	49 446
Femme	45 068
Homme	58 200
Titulaire	52 655
Femme	50 271
Homme	54 490
Apprentis	
B	33 978
CDD Public	33 007
Femme	31 744
Homme	
CDI Public	31 585
Femme	
Homme	
Titulaire	37 162
Femme	37 506
Homme	
C	25 463
CDD Public	21 290
Femme	24 542
Homme	14 785
Titulaire	31 724
Femme	32 139
Homme	
ED	
Total général	40 361

Non communiqué - de 3 agents

B- Les 10 plus hautes rémunérations



C- Part des primes et indemnités au regard des effectifs cumulés rémunérés sur le budget de l'établissement en 2025 (sans les NBI)

	Moyenne de % primes et indemnités dans la rémunération globale	Moyenne Primes et indemnités annuelles
A	26,81%	13 577,19 €
Femme	25,76%	11 832,61 €
Homme	27,77%	15 187,56 €
B	23,05%	7 819,17 €
Femme	22,69%	7 602,00 €
Homme	24,88%	
C	19,69%	5 279,84 €
Femme	20,15%	5 305,18 €
Homme	17,38%	
ED	17,41%	
Femme	17,41%	
Total général	24,65%	11 593,43 €

Evolution pourcentage des primes et indemnités dans la rémunération globale entre 2022, 2023, 2024 et 2025



En 2025 : 25,30%

En 2024 : 19,46%

En 2023 : 19,06%

En 2022 : 18,45%

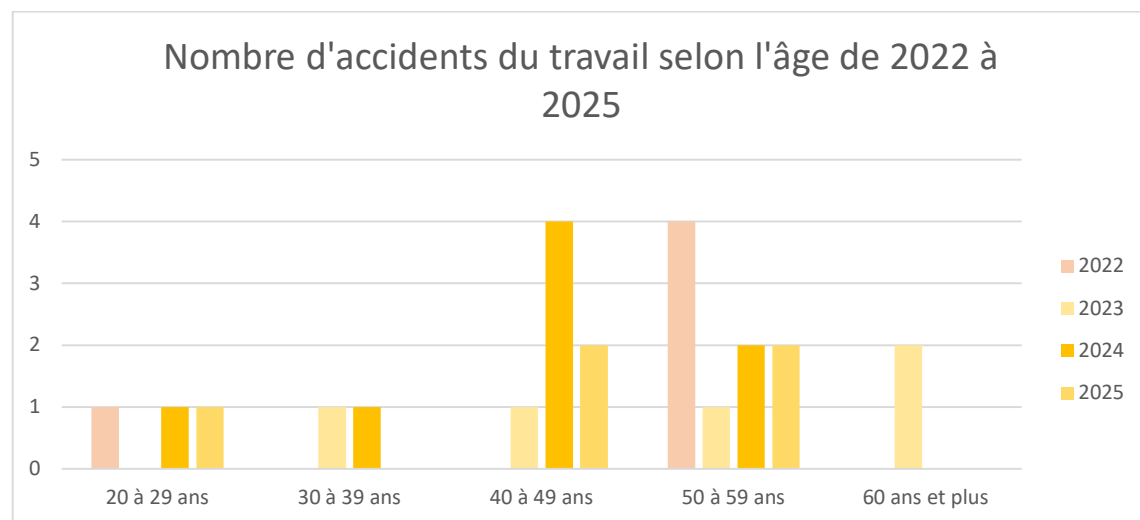
Au cours de l'année 2025, plusieurs revalorisations des rémunérations ont eu lieu :

- Le régime indemnitaire des PTP a connu sa troisième et dernière phase d'évolution (passage au RIFSEEP - 3 phases prévues), revalorisant pour la majorité leur montant IFSE de 8900€ à 11000€ euros bruts annuels (données selon les statuts des agents et les groupes de fonction) et permettant le versement d'un CIA.
- Une revalorisation indemnitaire des agents administratifs de catégorie C d'un montant moyen de 200€ brut annuel (Note DGRH du 29/07/2025).

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

A- Accidents du travail

En 2025, il y a eu 6 déclarations d'accidents du travail. Il y en avait eu 8 en 2024.



B- Médecine de prévention

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

Année	Nombre de visite médecin obligatoire	Nombre de visite au médecin de prévention en dehors des visites obligatoires
2020	14	1
2021	21	0
2022	23	0
2023	21	0
2024	42	5
2025	35	8

Le CREPS de Toulouse développe son travail collaboratif avec la médecine de prévention (PREVALY). Des visites non obligatoires à la demande de l'employeur sont programmées dès connaissance d'une situation d'un agent qui aurait besoin d'un suivi ou d'un avis médical (aménagement de poste, avis sur un temps partiel, ...). 8 agents bénéficient d'un aménagement de poste au 31/12/25.

C- Visites de site

Pas de visite effectuée par les membre du CSAEFS en 2025, une visite autour du bruit dans le bâtiment FAIRPLAY est prévue en 2026.

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

A- Organisation et cycles de travail

Le CREPS de Toulouse applique l'instruction n°02-028JS en matière d'aménagement du travail pour les agents relevant de son autorité hiérarchique.

26 agents contractuels bénéficient d'un contrat sur un temps annualisé.

21 agents relèvent de l'application de l'article 10 du décret du 25 août 2000 et ne sont pas soumis à un décompte horaire du temps de travail.

Les agents relevant de l'autorité hiérarchique de la Région Occitanie relèvent de l'application du règlement temps de travail des Agents régionaux des CREPS. Ce règlement a été mis à jour au mois d'avril 2025.

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.

Sur les 8 agents, au 31 décembre 2025, 6 sont titulaires et 2 non titulaires.

C- Télétravail et travail à distance

Au cours de l'année 2025, 21 personnes soit 14% de l'effectif total des agents ont bénéficié, sur demande, de jours de télétravail. C'est 4 personnes de plus qu'en 2024.



21 agents

6 catégories A

9 catégories B

6 catégories C

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.



2 hommes

19 femmes

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

D- Heures supplémentaires

En 2025, 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

Temps plein



60 agents

Temps partiel sur autorisation ou de droit



5 agents

Temps incomplet



30 agents

36% des agents sont à temps partiel ou à temps incomplets, majoritairement les catégories A et C.

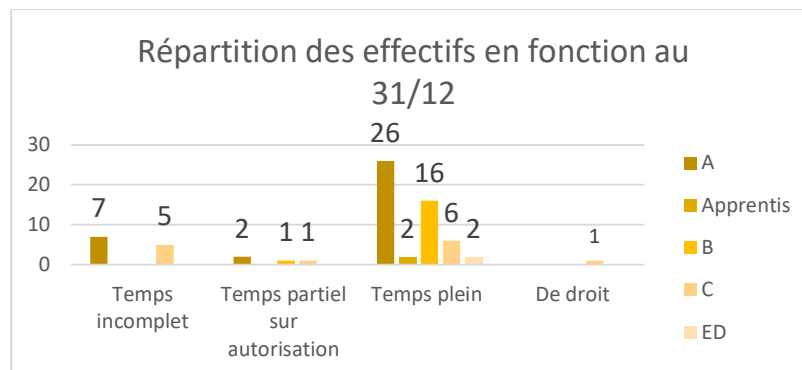
Il y a eu 5 demandes de temps partiel en 2025.

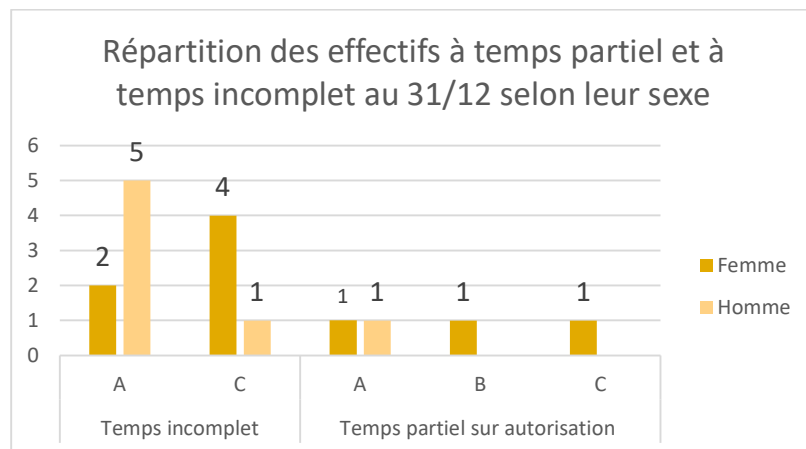
2 de ces demandes étaient des renouvellements tacites.

Il s'agissait de temps partiel sur autorisation.

Il y a eu 1 demande de temps partiel de droit en 2025.

La majorité des temps partiel sont effectués par des femmes (4/5)





2- Répartition des effectifs selon l'organisation du travail

Au regard des effectifs cumulés en 2025 :

Horaires de nuit



13 agents

Horaires décalés ou variables



18 agents

Travail atypique*



42 agents

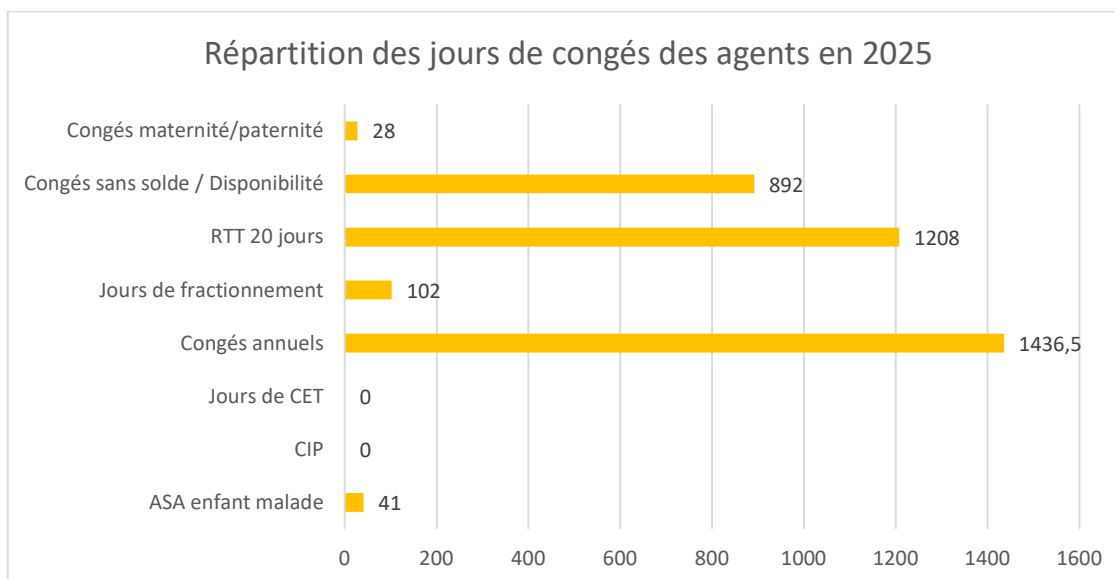
Travail durant le week-end



13 agents

*Le travail atypique désigne les emplois à temps partiel ou incomplet, les contrats d'apprentissage, les contrats à durée déterminée de courte durée ainsi que les détachements.

F- Congés (annuels, RTT, ...)



3 agents ont eu sur l'année 2025 une situation de congés pour convenances personnelles. 1 était déjà en cours, 2 autres ont débuté courant année 2025.

G- Compte Epargne – Temps

1- CET ouverts

43 CET ouverts au 31/12/2025 (contre 36 au 31/12/2024)

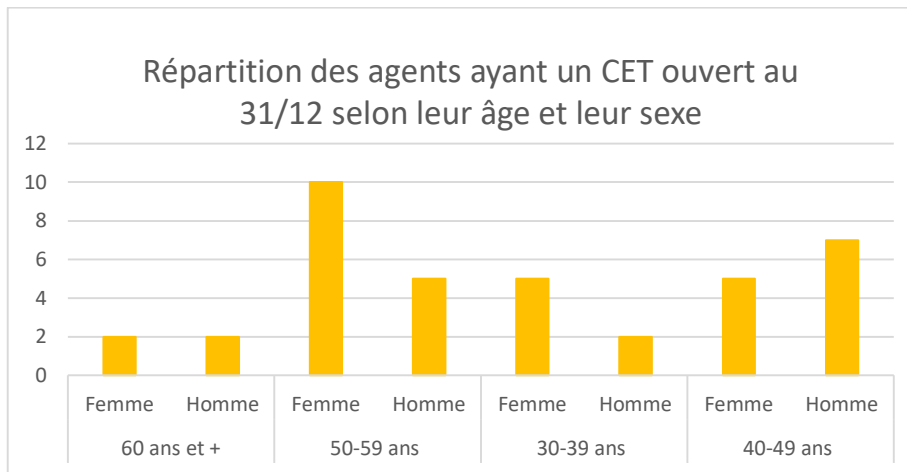


27 catégories A

6 catégories B

9 catégories C

1 catégories ED



2- Jours déposés sur les CET

Au cours de l'année 2025, les agents (hors agents Région) ont déposés 192,5 jours sur leurs CET.



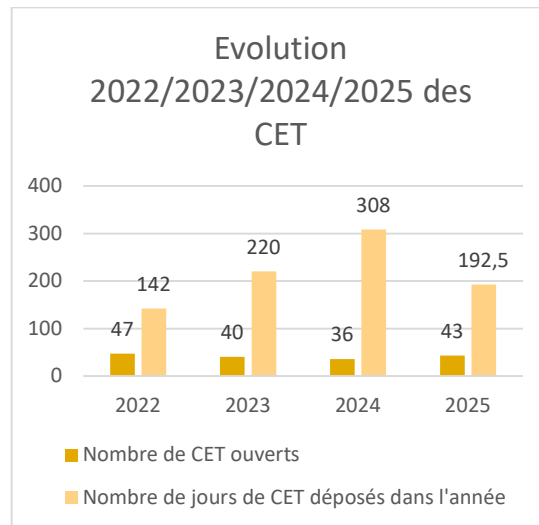
122,5 jours par des agents de catégorie A

47 jours par des agents de catégorie B

18 jours par des agents de catégorie C

5 jours par des agents de catégorie ED

3- Evolution 2022/2023/2024/2025



Le niveau de jours déposés sur le CET est redevenu au niveau similaire de celui de 2023. Cela confirme l'impact du Plan de maintien de l'activité mis en œuvre dans le cadre des jeux olympiques 2024 sur le nombre de congés non pris en 2024.

H- Absences au travail hors raison de santé

En 2025, 1 agents a pris des congés parentaux, pour un total de 28 jours (28 jours de congés paternité et 0 jours de congés maternité).

I- Absences au travail pour raison de santé

	Nombre de jours d'arrêt de longue maladie ou d'arrêt de plus de 3 mois	Nombre de jours de maladie ordinaire	Agents ayant eu une absence pour maladie
2021	84	601	30
2022	409	520	46
2023	865	460	48
2024	1220	830	55
2025	316	768	36

En 2025, 36 agents ont eu un arrêt maladie ordinaire et 3 agents ont eu un arrêt longue maladie ou congés de maladie ordinaire de plus de 3 mois.

1- Arrêts maladie ordinaire

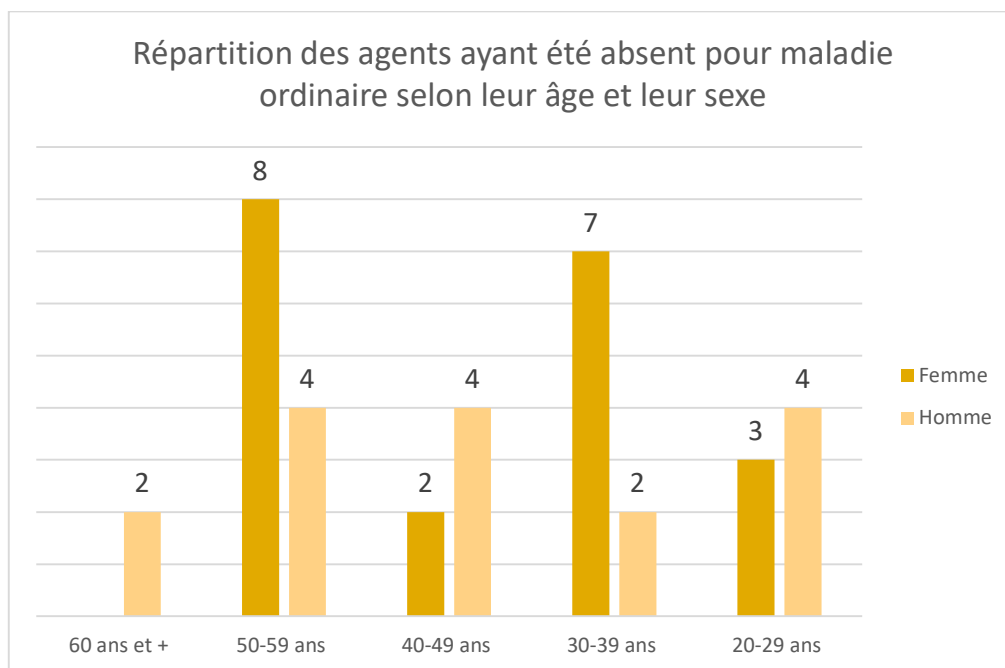
Calcul taux d'absentéisme pour raisons de santé :

Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent :

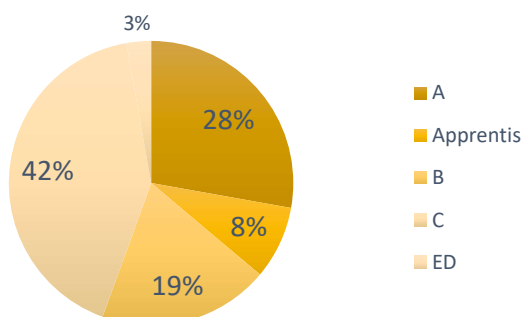
= Nombre de jour d'arrêts pour maladie /Nombre total d'agents :

En distinguant 4 catégories :

Congés pour maladie ordinaire :	9,03 jours
Congés longue maladie et congés longue durée :	0 jours
Congés pour accident de travail :	0,9 jours
Congés pour maladie professionnelle :	0 jours



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



2- Arrêt longue maladie

En 2025, il y a eu un total de 316 jours d'arrêt longue maladie soit l'équivalent de 0.86 ETPT.



3 agents ont eu une absence pour longue maladie. Il s'agissait de 1 agent de catégorie A et de 2 agents de catégorie C.

J- Jours de carence

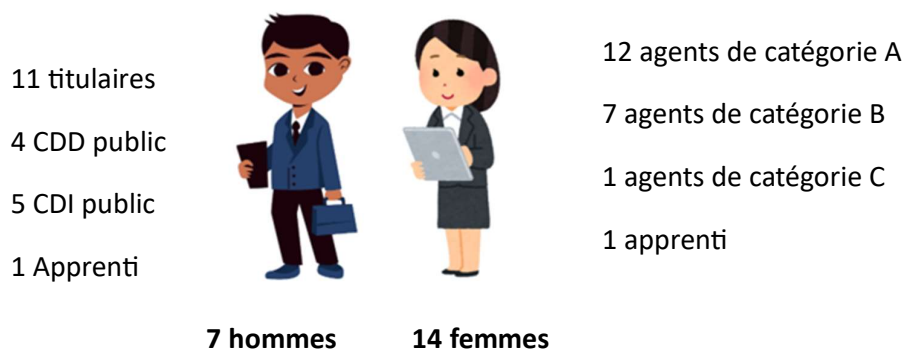
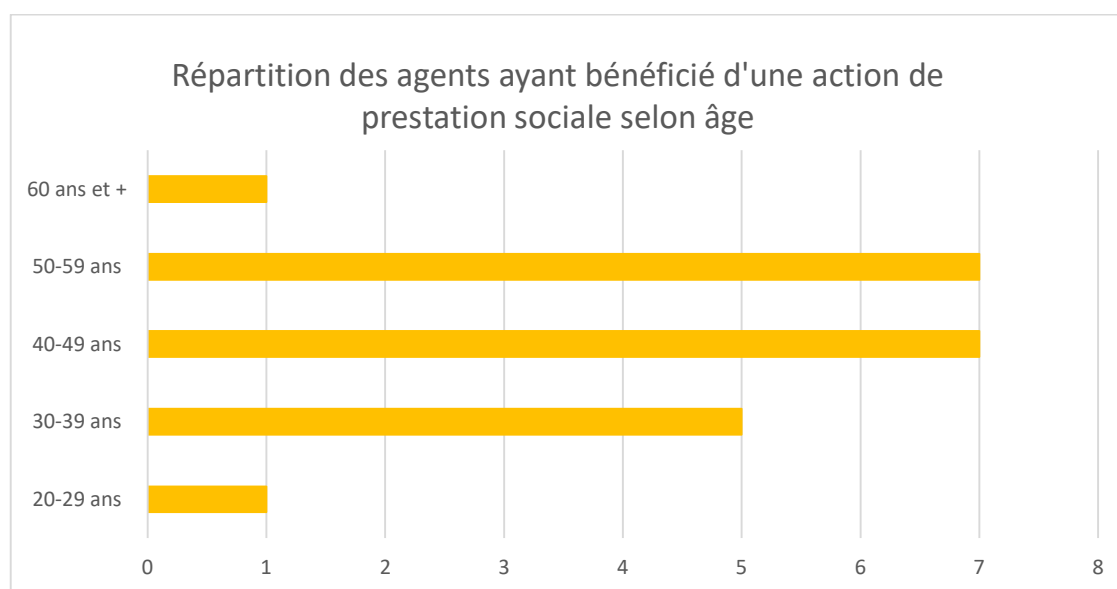
	Nombre de jours de carence	Nombre d'agents ayant eu au moins un jour de carence
2021	18	16
2022	29	21
2023	65	46
2024	76	48
2025	51	32

ACTION SOCIALE ET POLITIQUE SOCIALE

A- Agents ayant bénéficié d'une prestation sociale

En 2025, 27 agents ont bénéficié d'au moins une prestation d'action sociale.

Répartition des agents ayant bénéficié d'au moins une prestation d'action sociale (hors CESU)

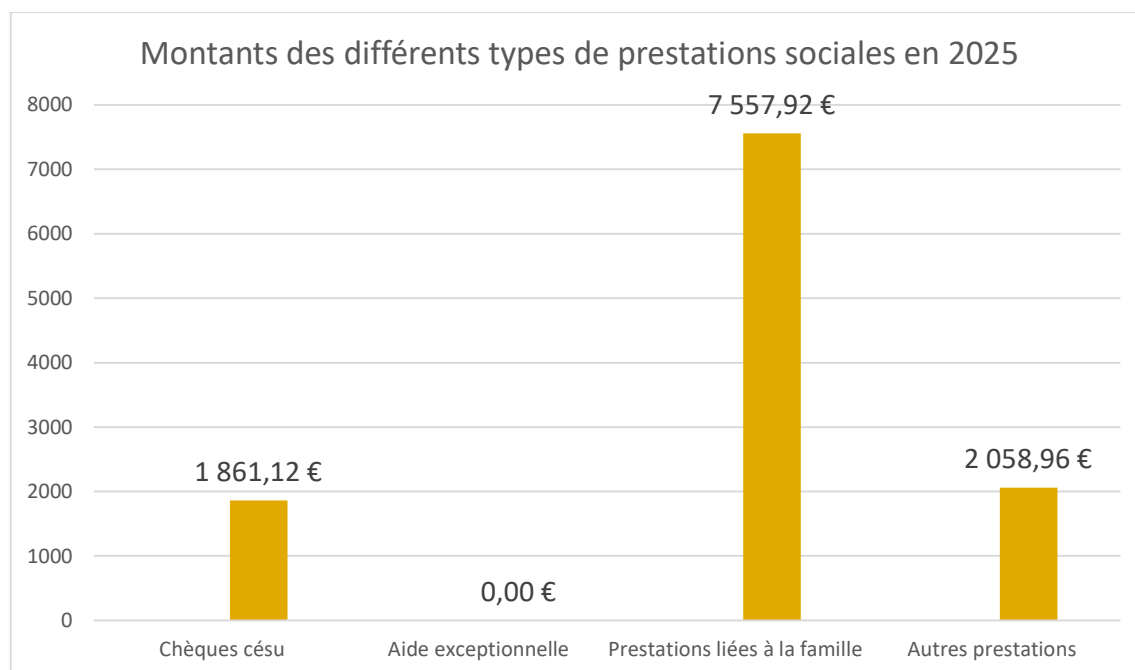


B- Les différents types de prestations sociales

Prestations sociales	2025
Chèques Cēsu	15
Aide exceptionnelle	0
Prestations liées à la famille	10
Autres prestations	15
TOTAL	27

C- Dépenses de l'action sociale

En 2025, les dépenses pour l'action sociale sont de 11 478,94 €.



D- Participation financière de l'établissement aux repas des commensaux



Facturation aux commensaux : 29 371,20 €

Facturation au CREPS par les prestataires : 49 500,45 €

Total participation du CREPS : 20 129,25 €

E- Recensement du prêt de véhicules de l'établissement

En 2025, il y a eu 10 demandes de prêt de véhicules.



Estimation kilomètres parcourus	Estimation coût (*)
1257	876,13 €

(*) plus de 8 CV et - de 5000 km 0,697 euros du km

F- Manifestations sociales et festives

Tout au long de l'année, le CREPS organise plusieurs événements conviviaux, tels que :

- Un temps de partage autour de la galette des rois en janvier,
- La journée des personnels en juillet, comprenant des olympiades et un barbecue,
- Le traditionnel repas de Noël.
- Des pots de départs

Par ailleurs, le CREPS participe financièrement à l'organisation de l'arbre de Noël proposé par l'APAC (Association des Personnels et Amis du CREPS).

DIALOGUE SOCIAL

A- Congrès et organismes directeurs des syndicats

1 agent 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 pour un total de 5 jours d'absence.

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)
- 1 personnes en décharge syndical d'une quotité de 10% puis 20% en septembre 2025

C- Autres moyens accordés aux organisations syndicales

Mise à disposition de salles pour réunion d'informations.

D- Négociations engagées et accords signés

2 Groupes de travail mis en place en 2025 :

- 1 groupe QVCT
- 1 groupe sur les entretiens professionnels

E- Recours et procédures disciplinaires formés durant l'année

A ce jour le CREPS de Toulouse est confronté à 2 procédures au tribunal administratif concernant des agents toujours en cours en 2025:

- 1 recours sur décision de fin de CDD pour requalification en CDI par un kinésithérapeute (employé plusieurs années en vacations puis en CDD). Etat d'avancement : mémoire en défense émis par l'avocat, en attente d'instruction.
- 1 recours sur compte rendu d'entretien professionnel d'un agent du CREPS (agent ayant mis fin à son détachement depuis).
Etat d'avancement : saisine du TA, en attente décision.

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
2024	1
2025	3

En 2025, 3 agents ont fait grève. Il s'agit de 1 agent de catégorie A et 2 de catégories C.

Focus agents Région



Âge moyen

45 ans

16 titulaires

3 CDD public

1 CDD privé

1 catégorie A

1 apprenti

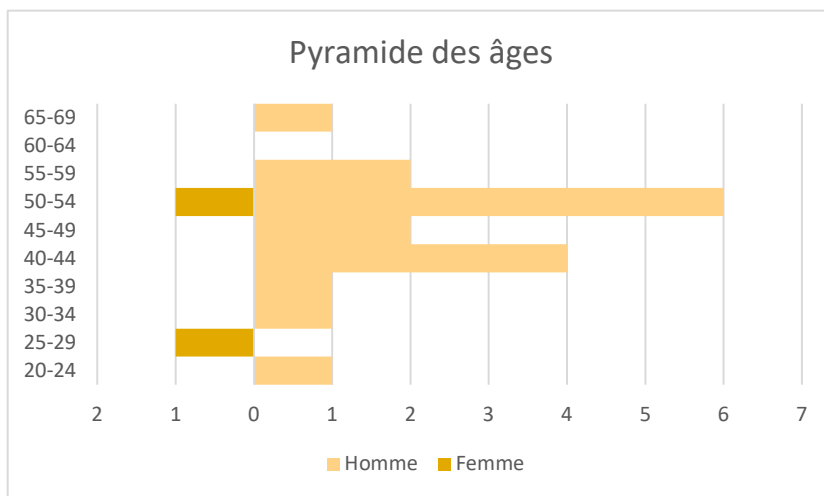
18 catégories C



15 titulaires de catégorie C



20 ETPT
moyen



21 agents ont suivi
une formation



4 accidents de travail

8 visites médicales

42 jours d'arrêt pour maladie ordinaire

PERSPECTIVES POUR 2026

L'année 2025 a été marqué par le rapprochement très fort des CREPS d'Occitanie autour d'un objectif commun : faire avec, faire ensemble, faire en commun.

Plusieurs regroupements interservices ont eu lieu et ont permis d'engager des travaux communs.

La continuité de la fédération des CREPS d'Occitanie sera un axe fort de développement en 2026.

Un baromètre social a été lancé et finalisé au cours de l'année 2025. Suite à cette consultation, un groupe de travail « qualité de vie et conditions de travail » a vu le jour et s'est engagé dans une réflexion en faveur d'une amélioration de la QVCT.

Un nouveau plan Egalité Femmes-Hommes a été élaboré et plusieurs actions seront mises en œuvre dès 2026.

