

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2024



Table des matières

CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI	6
A- Plafond d'emploi autorisé en ETPT.....	6
1- Répartition par catégorie au 31 décembre 2024 en ETP :	6
2- Evolution 2022/2023/2024	7
3- Répartition ETP Etat/Région 2024.....	7
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	11
6- Activités accessoires.....	12
7- Ancienneté	12
C- Focus agents Région	13
MOUVEMENTS	14
A- Recrutements.....	14
1- Recrutement des titulaires	14
2- Recrutement des contractuels	14
B- Départs	15
FORMATIONS.....	17
A- Agents ayant suivi une formation	17
B- Dépenses du CREPS pour la formation.....	17
C- Types de formation suivis par les agents	18
REMUNERATIONS	19
A- Rémunérations brutes mensuelles.....	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 2024 (sans les NBI)	21
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	22
A- Accidents du travail.....	22

B-	Médecine de prévention	22
	ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL	22
A-	Organisation et cycles de travail	23
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
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	27
H-	Absences au travail hors raison de santé	28
I-	Absences au travail pour raison de santé	28
1-	Arrêts maladie ordinaire	28
2-	Arrêt longue maladie	29
J-	Jours de carence	29
	ACTION SOCIALE ET POLITIQUE SOCIALE	30
A-	Agents ayant bénéficié d’une prestation sociale	30
B-	Les différents types de prestations sociales	30
C-	Dépenses de l’action sociale	31
D-	Participation financière de l’établissement aux repas des commensaux	31
E-	Recensement du prêt de véhicules de l’établissement.....	31
F-	Manifestations sociales et festives	32
	DIALOGUE SOCIAL.....	33
A-	Congrès et organismes directeurs des syndicats	33
B-	Moyens humains accordés aux syndicats pour les besoins de l’activité syndicale..	33
C-	Autres moyens accordés aux organisations syndicales	33
D-	Négociations engagées et accords signés	33
E-	Recours et procédures disciplinaires formés durant l’année	33
F-	Grèves	34
	PERSPECTIVES POUR 2025.....	35

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 quatrième année son rapport social unique sur ces données RH de l'année 2024.

Chiffres clés les plus représentatifs de l'établissement sur l'année 2024 :

- ❖ 58% des agents sont des titulaires. C'était également le cas en 2023.
- ❖ L'âge médian est de 45 ans.
- ❖ Les femmes représentent 49% de l'effectif.

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

- ❖ 34 titulaires de la fonction publique d'Etat
- ❖ 36 contractuels de la fonction publique
- ❖ 3 contractuels de droit privé (Apprentis)

Ces agents sont directement rémunérés par l'établissement.

- ❖ 19 Agents Régionaux (17 titulaires, 1 contractuel, 1 apprenti)
- ❖ 20 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'année 2024 a été dédiée à l'optimisation des ressources et des projets pour un retour progressif à un modèle économique soutenable.

Dans ce contexte, l'année 2024 est une année de transition en Ressources Humaines où les nouvelles compétences sont arrivées mais où les anciennes et les fins de service se finalisent.

Pour atteindre l'équilibre budgétaire, le CREPS de Toulouse a réalisé différentes actions :

- la réévaluation des plans de charges et des mission,
- la suppression de 2,9 ETPT par rapport au budget initial,

- la réaffectation d'un ½ ETPT au service formation à partir du service haut niveau pour donner suite à la non-reconnaissance du CHNHP porté sur budget propre par l'ANS.
- la fermeture du CDI
- la mise en place du cabinet médical libéral et la création du pôle Optimisation de la Performance

L'ensemble des thématiques RH et leurs données chiffrées sont présentées ci-après. Les données se basent sur les effectifs arrêtés au 31 décembre 2024, 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



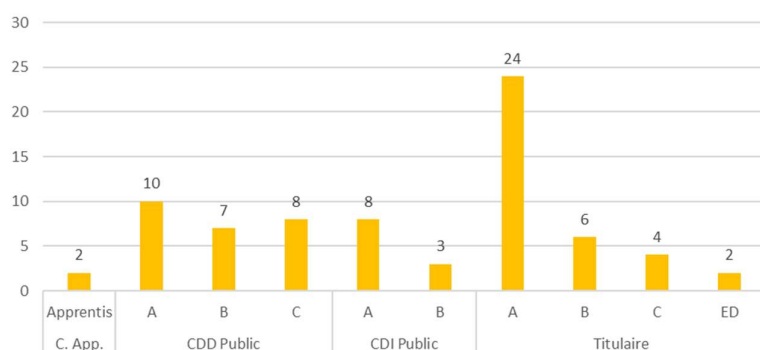
Consommation d'emploi



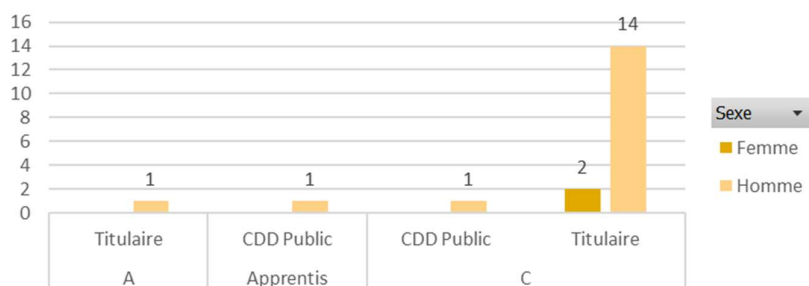
1- Répartition par catégorie au 31 décembre 2024 en ETP :

Le CREPS compte un total de **84,75 ETP** au 31/12/2024 (agents région compris).

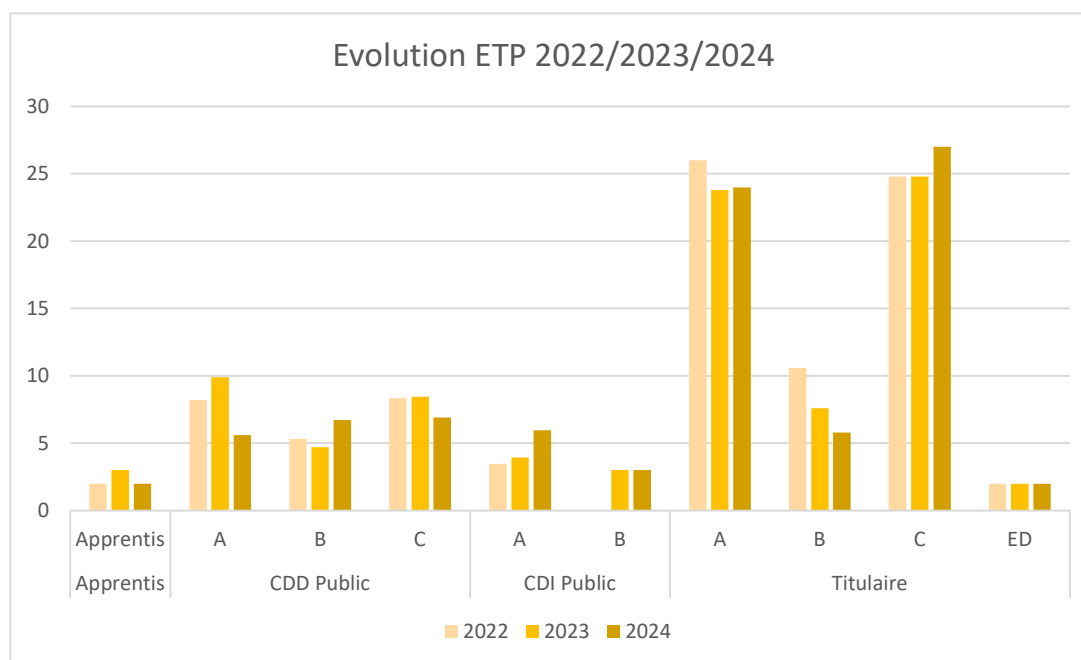
Répartition des effectifs Etat par statut et par catégorie



Répartition des effectifs Région par statut et par catégorie



2- Evolution 2022/2023/2024



L'année 2024 a été une année compliquée en matière de gestion des emplois en raison d'une multiplicité de postes non pourvus ayant mis sous tension forte, un certain nombre de maisons:

- Pole gestion budgétaire
- Maison de la performance sportive : niveau chef de maison et niveau administratif,
- Maison de la formation : volet administratif,
- Maison de l'accueil et des services : niveau pole accueil
- La direction : absence d'adjoint

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

3- Répartition ETP Etat/Région 2024

ETP Etat au 31/12 :



ETP Région au 31/12 :



B- Effectifs du CREPS

1- Effectifs physiques

En 2024, agents région compris, au 31 décembre, le CREPS a un effectif de :

- ❖ 53 titulaires
- ❖ 12 CDI Public
- ❖ 25 CDD Public
- ❖ 3 CDD Privé

44 stagiaires ont été accueilli au CREPS en 2024, dont 11 ayant perçu une gratification.

Répartition homme/femme au 31/12/2024 :



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

Répartition des effectifs par statut au 31/12/2024 :

- 54% de titulaires
- 29% de CDD public
- 14% de CDI public
- 3% de CDD privé



Evolution 2022/2023/2024 au 31 décembre :

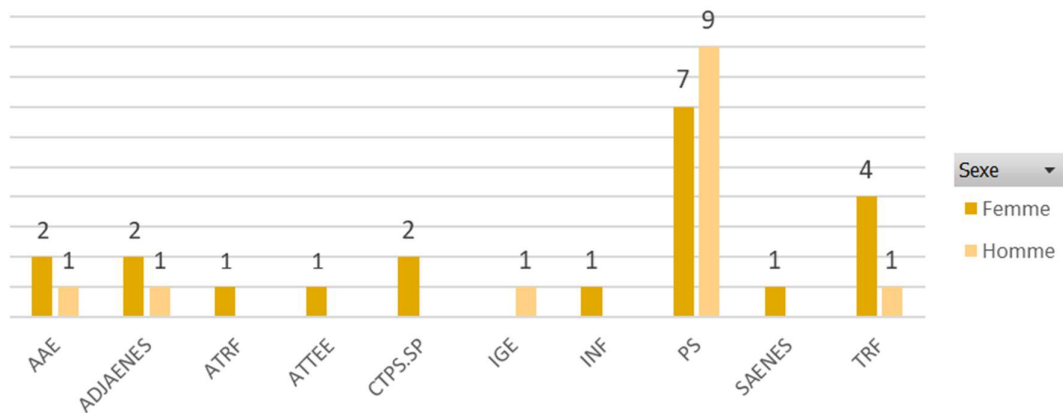
Statut	2022	2023	2024
CDD Privé	2	3	3
CDD Public	33	32	25
CDI Public	4	9	12
Titulaire	64	59	51
Total général	103	102	91

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

3 agents en contrat à durée déterminée ont bénéficié d'une requalification de leur contrat sur une durée indéterminée, un des 3 agents ayant atteint la limite de 6 années d'ancienneté en contrat à durée déterminée.

2- Effectifs physiques par corps

Répartition F/H des titulaires par corps au CREPS de Toulouse au 31/12/2024



3- Âge moyen

Au regard des effectifs cumulés :

Titulaires

49 ans



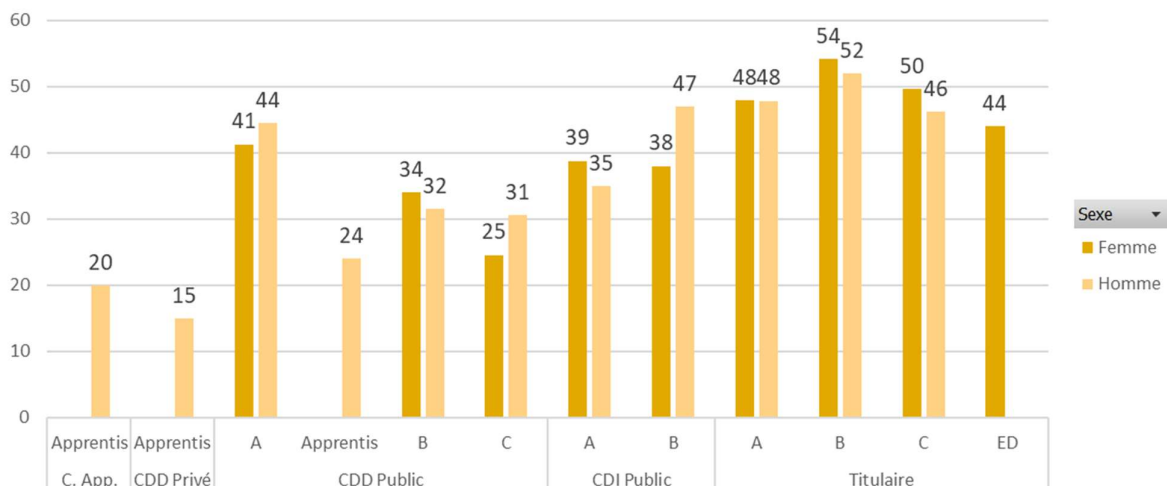
Contractuels

33 ans

Âge moyen

41 ans

Répartition F/H des âges moyen selon le statut et la catégorie en 2024



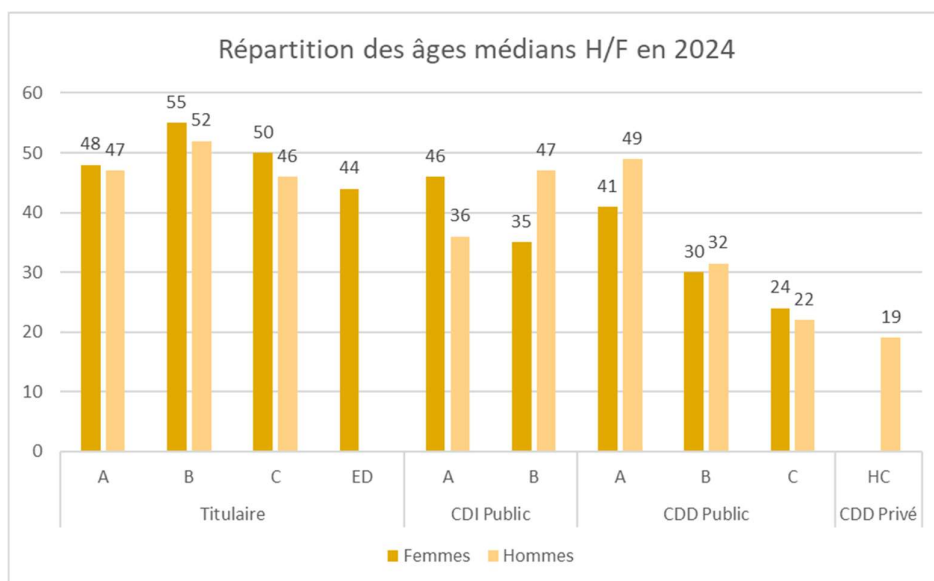
4- Âge médian

Au regard des effectifs cumulés :



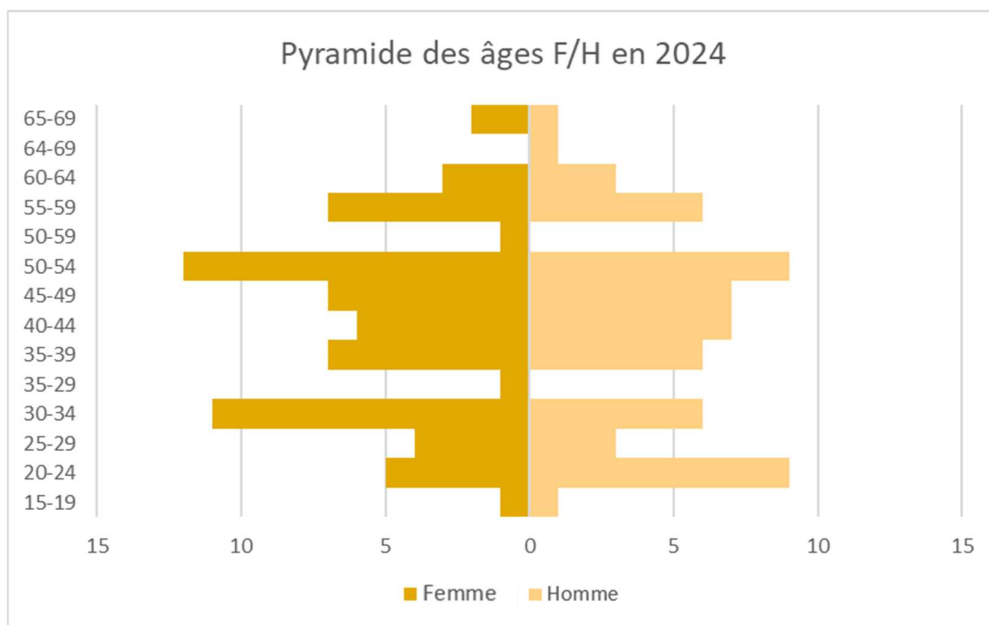
Âge médian

45 ans



5- Pyramide des âges

Au regard des effectifs cumulés globaux en 2024 :



6- Activités accessoires

10 agents ayant une autorisation de cumul d'activité (contre 12 en 2023)

3 titulaires

6 CDD public

1 CDD privé



5 temps incomplet

5 temps plein

7- Ancienneté

Moyenne de présence au sein de l'établissement :



C- Focus agents Région

Au 31 décembre 2024, le CREPS de Toulouse compte 19 agents Région.

17 hommes



2 femmes



Âge moyen

45 ans

15 titulaires

2 CDD public

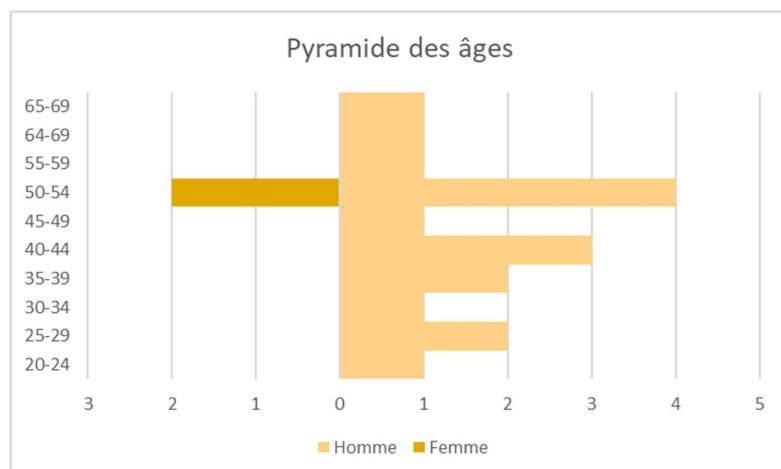
1 catégorie A

1 apprenti

15 catégorie C



2 titulaires de catégorie C



8 agents ont suivi
une formation



4 accidents de travail

15 visites médicales

289 jours d'arrêt pour maladie ordinaire

150 jours de congés longue maladie pour un agent

MOUVEMENTS

A- Recrutements

En 2024, le CREPS a recruté :

- 6 titulaires
- 16 CDD public
- 3 apprentis

Types	Nombre
Détachement	1
Mutation	5
Recrutement	15
Total général	24

1- Recrutement des titulaires

1 catégorie A

2 catégorie C



3 hommes



3 femmes

1 catégorie A

1 catégorie B

1 catégorie C

2- Recrutement des contractuels

1 catégorie A

4 catégorie C

3 apprentis



8 hommes



10 femmes

2 catégorie A

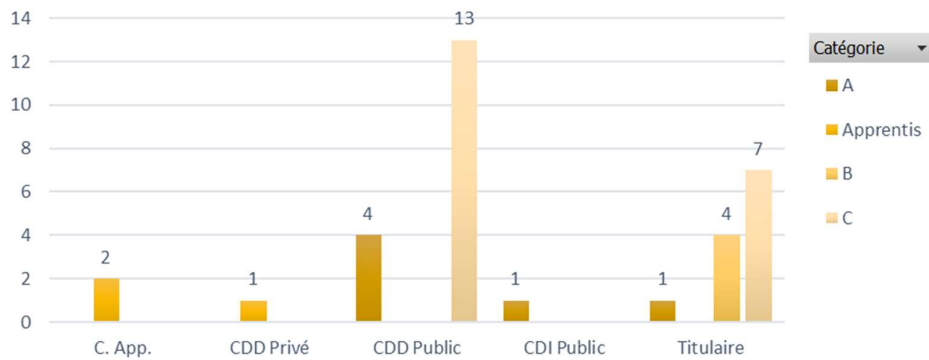
2 catégorie B

6 catégorie C

B- Départs

Types	Nombre
Abandon de poste	2
Congé pour convenance personnelle	1
Démission	4
Détachement	3
Fin de contrat	15
Fin de détachement	2
Mutation	3
Retraite	3
Total général	33

Répartition des départs en 2024 selon la catégorie et le statut des agents



PROMOUVABLES A UN CHANGEMENT DE CORPS OU DE GRADE

Changement de grade



23 promouvables

8 promus

En 2024, 30 agents étaient promouvables à un changement de corps, mais aucun n'a été promu.

En 2024, 2 agents ont changé de service.

22 agents ont fait des démarches de mobilité au cours de l'année 2024, dont 18 titulaires et 4 contractuels. 7 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.

FORMATIONS

A- Agents ayant suivi une formation



52 agents formés en 2024 (41% des effectifs)

32 femmes

20 hommes

En matière de formation, il est à noter :

- l'annulation de la formation en langue anglaise du fait du désistement de l'intervenant quelques jours avant le lancement. Une trentaine d'agents s'étaient positionné sur cette formation. La mise en œuvre ces modules de formation est reportée sur une période future.
- la dynamique initiée avec 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 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 et de mettre en place un schéma directeur de la formation continue.

B- Dépenses du CREPS pour la formation



En 2024 : 23 299,20 €

En 2023 : 18 278,30 €

En 2022 : 16 888,55 €

13 agents ont reçus un financement du CREPS pour leur formation

(soit 25% des agents ayant bénéficié d'une formation)



7 titulaires

4 CDD public

1 CDI public

1 CDD privé

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 3 ans au CREPS de Toulouse fait augmenter le coût lié aux formations.

C- Types de formation suivis par les agents

	Formation continue T1	Formation continue T2	Formation continue T3	Formation continue T4
C. App.	0,64	0	0	0
CDD Public	12,21	3,86	5,14	0
CDI Public	0	2,71	8,36	0
Titulaire	8,43	17,07	53,61	0
Total général	21,29	23,64	67,11	0

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 2024, ci-dessous les moyennes des rémunérations brutes (primes comprises) :

Moyenne des rémunérations brutes mensuelles		
	Femme	Homme
C. App.		1 115,95 €
Apprentis		1 115,95 €
CDD Public	1 956,26 €	1 522,34 €
A	2 299,79 €	1 372,08 €
B	2 663,69 €	
C	1 531,83 €	1 433,88 €
CDI Public	2 473,72 €	3 132,93 €
A	2 461,90 €	3 282,35 €
B		
Titulaire	3 426,38 €	3 493,71 €
A	3 736,84 €	3 967,72 €
B	2 662,35 €	
C	2 683,21 €	1 210,83 €
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 2024, plusieurs revalorisations des rémunérations ont eu lieu :

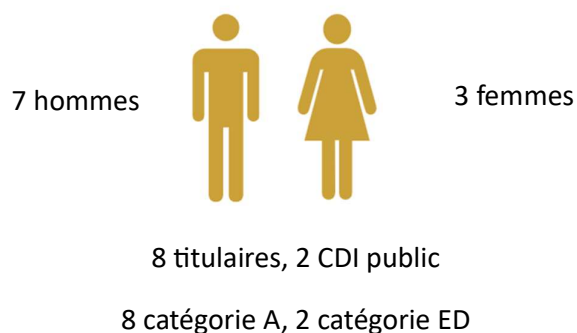
- +5points d'indice au 1^{er} janvier 2024 pour tous les agents titulaires et contractuels

- Le régime indemnitaire des PTP a connu sa deuxième phase d'évolution (passage au RIFSEEP - 3 phases prévues), revalorisant leur montant IFSE de 930€ à 1300€ euros bruts annuels selon les statuts des agents (titulaire stagiaire ou titulaire) et permettant le versement d'un CIA non obligatoire.

Moyenne des rémunérations brutes mensuelles des agents ramenée à 1 ETPT

Moyenne des rémunérations brutes pour 1 ETPT		
	Femme	Homme
C. App.		1 135,11 €
Apprentis		1 135,11 €
CDD Public	2 397,98 €	2 528,48 €
A	2 960,03 €	2 936,22 €
B	2 666,60 €	
C	2 021,02 €	1 878,16 €
CDI Public	3 250,66 €	3 867,51 €
A	3 549,61 €	4 200,59 €
B		
Titulaire	3 508,08 €	3 728,92 €
A	3 761,36 €	3 971,86 €
B	2 857,00 €	
C	2 779,43 €	
ED		

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 2024 (sans les NBI)

	Moyenne de % primes et indemnités dans la rémunération globale	Moyenne de Primes et indemnités annuelles
A	21,22%	8 449,46 €
Femme	18,49%	8 269,70 €
Homme	23,95%	8 640,46 €
B	15,06%	4 430,23 €
Femme	15,48%	4 536,79 €
Homme	13,52%	4 039,51 €
C	16,96%	3 962,67 €
Femme	16,95%	3 838,86 €
Homme		
ED		
Femme		
Homme		
Total général	19,46%	7 449,49 €

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



En 2024 : 19,46%

En 2023 : 19,06%

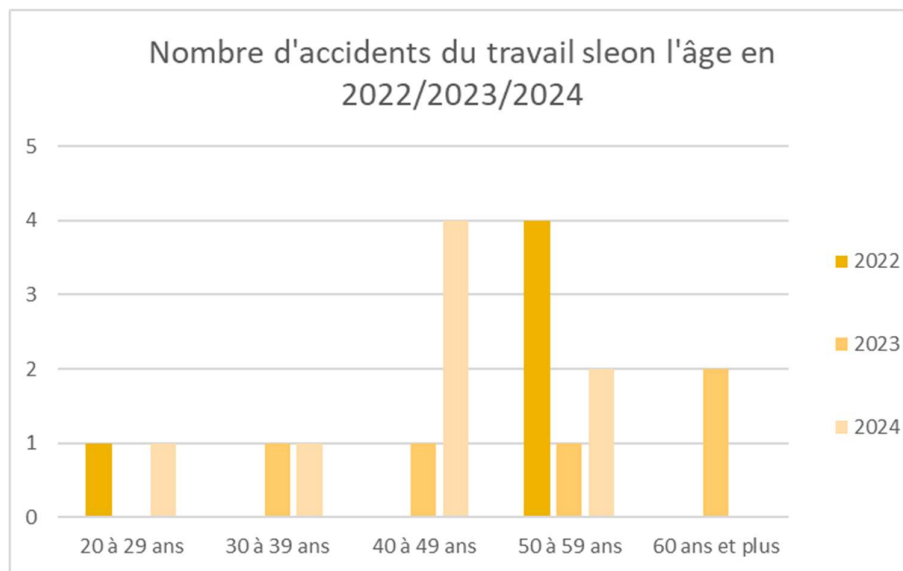
En 2022 : 18,45%

Les agents perçoivent en moyenne 424,72 euros en plus de primes et indemnités (montant annuel) en 2024 par rapport à 2023.

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

A- Accidents du travail

En 2024, il y a eu 8 déclarations d'accidents du travail. Il y en avait eu 5 en 2022 et 2023.



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
2020	14	1
2021	21	0
2022	23	0
2023	21	0
2024	42	5



C- Visites de site

En 2024, les membres de la CSAEFS ont effectué une visite de site, dans le bâtiment du château. Un compte-rendu a ensuite été transmis, détaillant les axes d'amélioration identifiés.

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

En 2024, année marquée par les Jeux Olympiques de Paris, un Plan de maintien de l'activité a été mis en place pour garantir une permanence au sein des CREPS durant la période estivale, afin de répondre aux besoins des équipes olympiques. Dans le respect du principe de continuité du service public, les agents du CREPS ont pu poser jusqu'à 4 semaines de congés entre le 8 mai et le 8 septembre 2024, dont un maximum de 3 semaines sur la période estivale, du 7 juillet au 24 août 2024.

Ce dispositif a pu entraîner un impact sur le solde de congés en fin d'année. Des mesures exceptionnelles ont donc été instaurées, telles que la possibilité de reporter les congés jusqu'au 30 juin 2025, ainsi qu'une revalorisation du plafond et du nombre de jours pouvant être versés sur les Comptes Épargne-Temps (CET) en fin d'année.

A- Organisation et cycles de travail

Sur 57 contrats, 27 sont organisés sur du temps annualisé soit 47%.

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 2024, 7 sont titulaires et 1 non titulaire.

C- Télétravail et travail à distance

Au cours de l'année 2024, 17 personnes soit 13% de l'effectif total des agents ont bénéficié, sur demande, de jours de télétravail. C'est 5 agents de moins qu'en 2023.



17 agents

5 catégorie A

8 catégorie B

3 catégorie C

1 catégorie ED

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.



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

D- Heures supplémentaires

En 2024, 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



53 agents

Temps partiel sur autorisation



3 agents

Temps incomplet

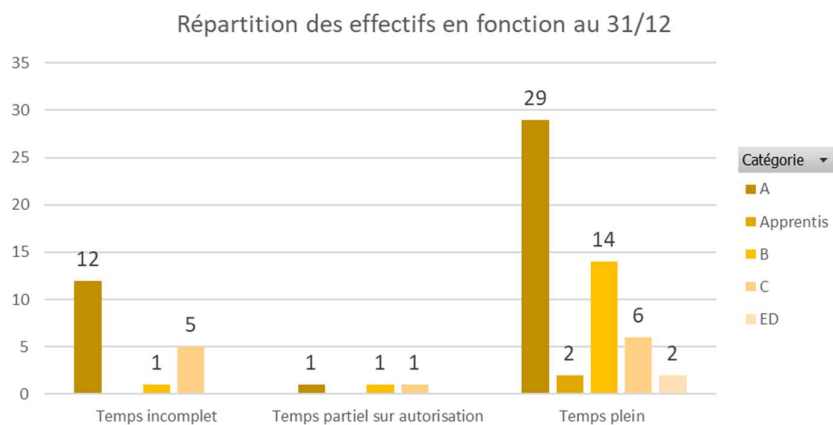


18 agents

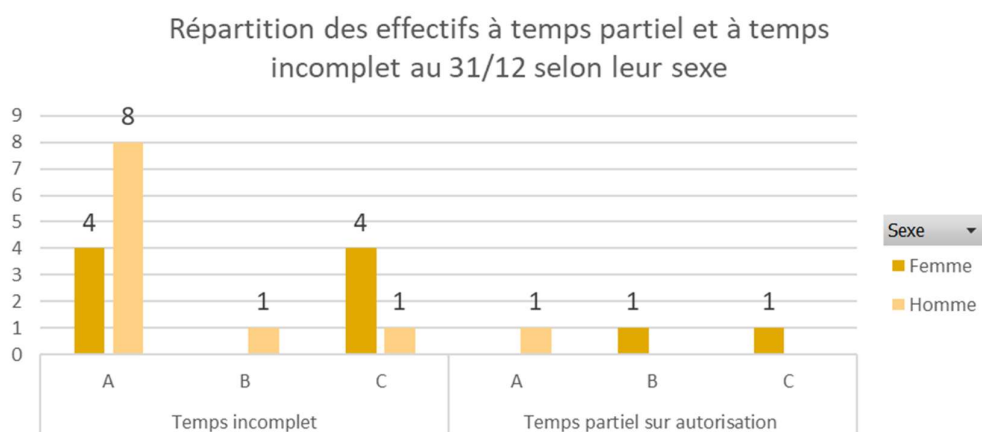
24% des agents sont à temps partiel ou à temps incomplets, majoritairement les catégories A et C.

19% des agents sont à temps incomplet (-8% par rapport à 2023), majoritairement les catégories A et C.

4% des agents bénéficient d'un temps partiel sur autorisation (-4% par rapport à 2023), majoritairement des femmes.



Il n'y a pas eu de temps partiel de droit en 2024.



2- Répartition des effectifs selon l'organisation du travail

Au regard des effectifs cumulés en 2024 :

Horaires de nuit



15 agents

Horaires décalés ou variables



19 agents

Travail atypique*



51 agents

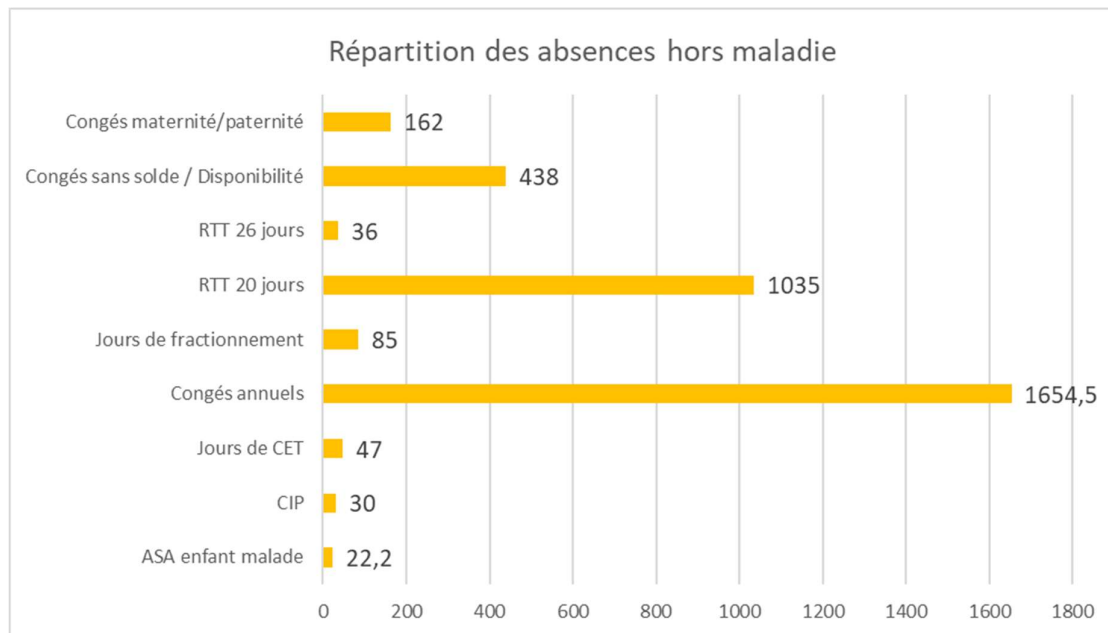
Travail durant le week-end



15 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, ...)



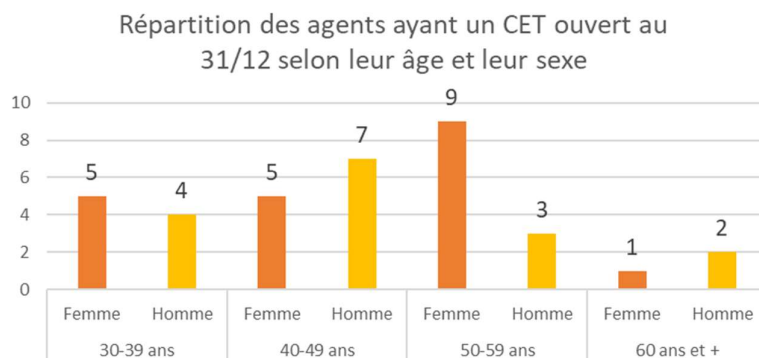
G- Compte Epargne – Temps

1- CET ouverts

36 CET ouverts au 31/12/2024 (contre 40 au 31/12/2023)



25 catégorie A
6 catégories B
3 catégories C
2 catégories ED



2- Jours déposés sur les CET

Au cours de l'année 2024, les agents (hors agents Région) ont déposés 308,5 jours sur leurs CET.



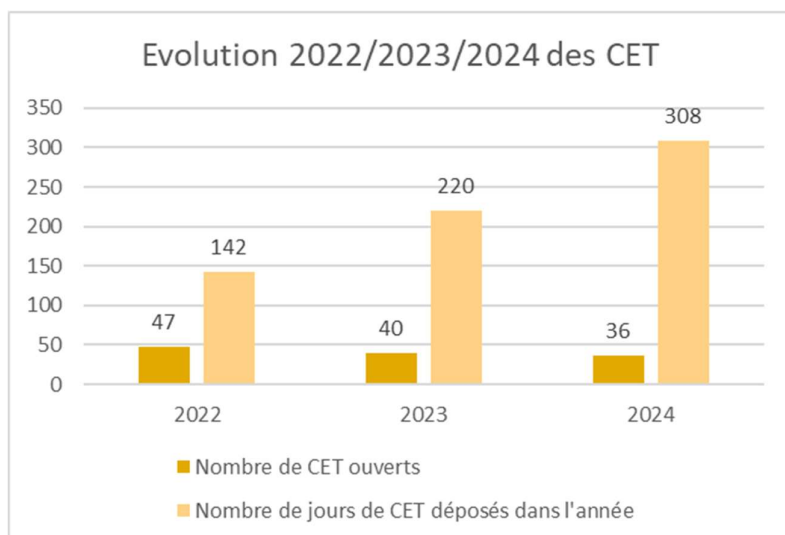
199,5 jours par des agents de catégorie A

77 jours par des agents de catégorie B

22 jours par des agents de catégorie C

10 jours par des agents de catégorie ED

3- Evolution 2022/2023/2024



En 2024, 130.5 jours ont été indemnisés, contre 96 jours en 2023. La mise en œuvre du Plan de maintien de l’activité dans le cadre des Jeux Olympiques de Paris 2024 et contraignant les agents à restreindre leur prise de congés sur les mois de juillet et août 2024 peut expliquer les hausses de dépôts et de demande d’indemnisation de jours de CET.

H- Absences au travail hors raison de santé

En 2024, 3 agents ont pris des congés parentaux, pour un total de 162 jours (28 jours de congés paternité et 134 jours de congés maternité).

I- Absences au travail pour raison de santé

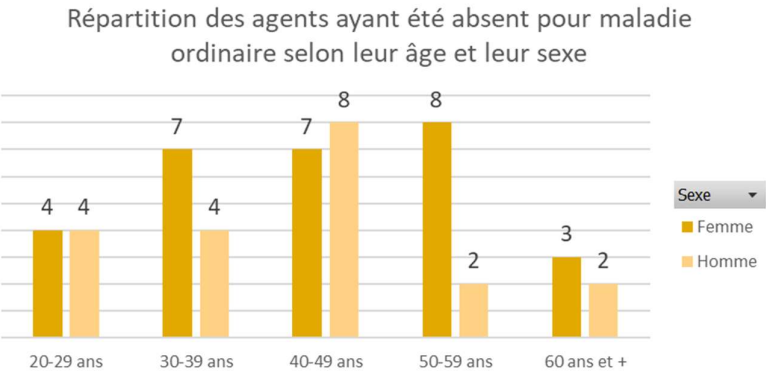
	Nombre de jours d'arrêt de longue maladie ou d'arrêt de plus de 3 mois	Nombre de jours de maladie ordinaire	Agents ayant eu une absence pour maladie
2021	84	601	30
2022	409	520	46
2023	865	460	48
2024	1220	830	55

En 2024, 49 agents ont eu un arrêt maladie ordinaire et 6 agents ont eu un arrêt longue maladie ou congés de maladie ordinaire de plus de 3 mois.

1- Arrêts maladie ordinaire

Le nombre de jours moyen d’arrêt maladie par agent ayant eu un arrêt maladie ordinaire en 2024 est de 17 jours.

- 35% sont des agents de catégorie A
- 10% de catégorie B
- 53% de catégorie C
- 2% sont des apprentis



2- Arrêt longue maladie

En 2024, il y a eu un total de 1 220 jours d'arrêt longue maladie soit l'équivalent de 3.63 ETPT



6 agents ont eu une absence pour longue maladie. Il s'agissait de 2 agents de catégorie A, 2 de catégorie B et 2 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

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

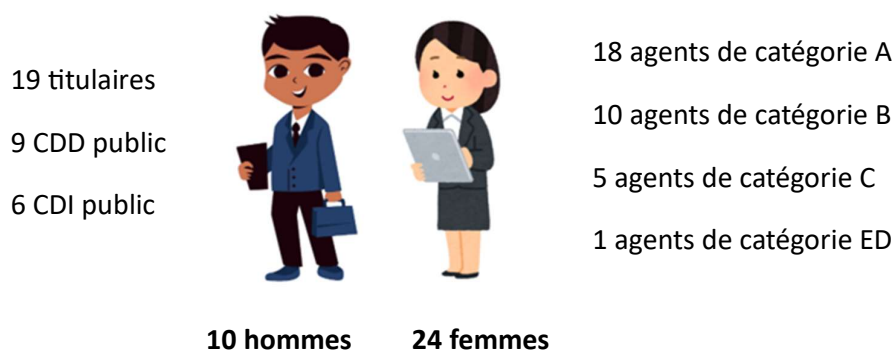
- d'agents qui ont eu plusieurs arrêts maladie dans la même année.

55 agents ont eu un congé de maladie au cours de l'année 2024 dont 48 ont vu leur rémunération diminuée d'un jour de carence.

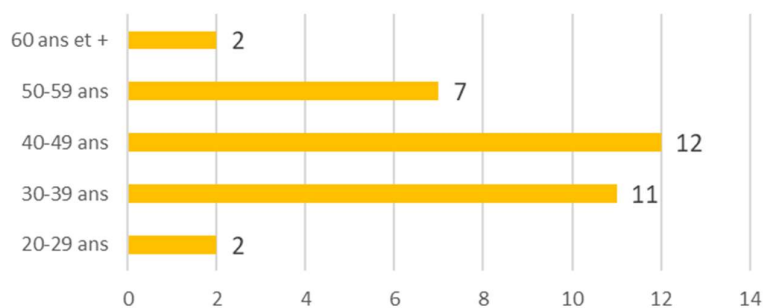
ACTION SOCIALE ET POLITIQUE SOCIALE

A- Agents ayant bénéficié d'une prestation sociale

En 2024, 34 agents ont bénéficié d'au moins une prestation d'action sociale.



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

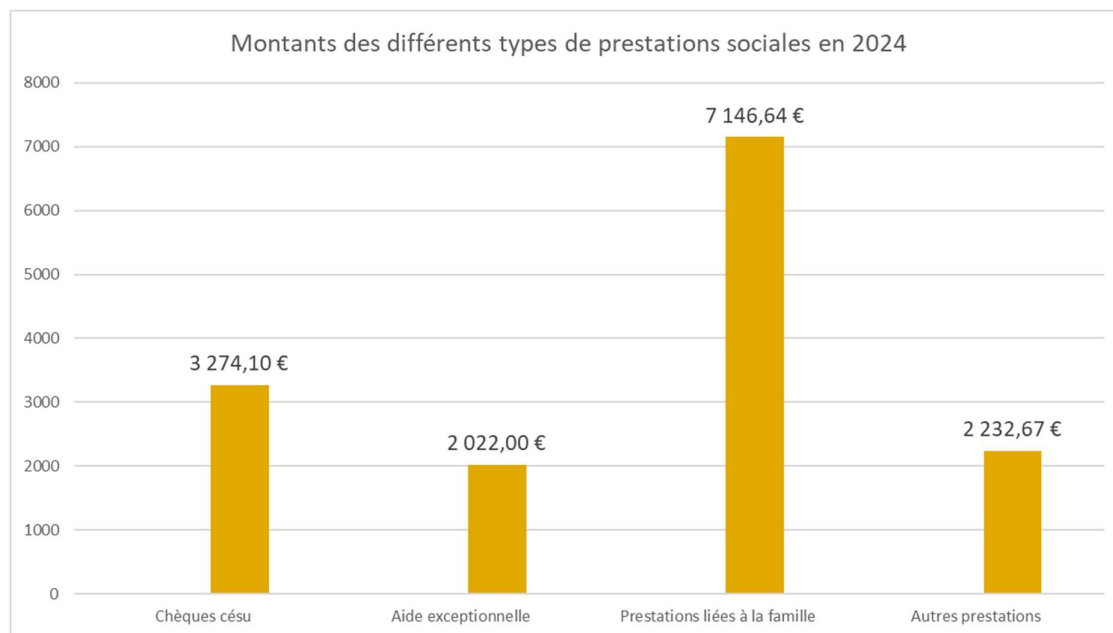


B- Les différents types de prestations sociales

Prestations sociales	2024
Chèques césu	23
Aide exceptionnelle	3
Prestations liées à la famille	27
Autres prestations	12
TOTAL	34

C- Dépenses de l'action sociale

En 2024, les dépenses pour l'action sociale sont de 14 675,41 €.



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



Facturation aux commensaux : 26 669 €

Facturation au CREPS par les prestataires : 46 823 €

Total participation du CREPS : 20 154 €

E- Recensement du prêt de véhicules de l'établissement



En 2024, il y a eu 11 demandes de prêt de véhicules.

Estimation kilomètres parcourus	Estimation coût (*)
859	598,72 €

(*) 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

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)
- ❖ 2 personnes en décharge syndical d'une quotité de 10% en 2024

En 2024, 3 agents ont bénéficié d'autorisation d'absence pour participer à des formations syndicales, pour un total de 7 jours.

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

Il est à noter une recrudescence des procédures administratives en lien avec les ressources humaines et les usagers, qui pose la question du recours de plus en plus important à des compétences juridiques poussées par l'intermédiaire d'avocats spécialisés en droit public et en matière de code des relations entre le public et l'administration.

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

- 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 : avocat s'étant porté représentant de l'établissement ; en attente de saisine du TA pour réponse du CREPS.

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

En 2024, 1 agent a fait grève. Il s'agit d'un agent de catégorie A.

PERSPECTIVES POUR 2025

L'année 2024 a été marquée par le changement de direction au CREPS de Montpellier Font-Romeu. Cette évolution ouvre de nouvelles perspectives, comme en témoignent les premiers travaux menés en inter-direction et en inter-établissements. Elle laisse entrevoir une dynamique forte de mise en œuvre des objectifs fixés dans le Cadre du GIT signé en 2021 : *faire avec, faire ensemble, faire en commun*.

Parallèlement, l'élaboration d'un **plan de formation pluriannuel**, accompagnée d'un **programme de sensibilisation et d'information**, est engagée et verra ses premières réalisations paraître au cours de l'année 2025.

Ce travail s'inscrit dans la continuité du **plan de prévention** amorcé en 2024, dont découleront plusieurs actions concrètes dès 2025.

De plus, un **baromètre social** sera publié en 2025, à partir d'un questionnaire adressé aux agents. Son analyse, confiée à un prestataire extérieur, permettra d'identifier les leviers d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Enfin, l'année 2025 sera marquée par la publication du **nouveau plan Égalité femmes-hommes** et du **schéma directeur des compétences**, renforçant ainsi l'engagement de l'établissement en faveur de l'équité et du développement des parcours professionnel



1 avenue Marc Pélégryn
31400 Toulouse
+33 5 62 17 90 00
cr031@creps-toulouse.sports.gouv.fr



MINISTÈRE
DES SPORTS,
DE LA JEUNESSE
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

*Liberté
Égalité
Fraternité*