REIMSMETROPOLE

BILAN SOCIAL

2014

PÔLE RESSOURCES

Direction des Ressources Humaines

Edito 2014

2014, ponctuée par les élections municipales puis professionnelles,
année d'installation et de transition

Avec régularité et comparabilité, le bilan social 2014 de Reims Métropole recueille l'essentiel des données sociales majeures des Ressources Humaines.
Mémoire de l'évolution de notre collectivité, il permet de porter notre attention également vers les actions importantes de la politique de Gestion des Ressources Humaines qui ont été conduites cette année.

En matière de politique salariale :

- ✓ La valeur du point d'indice reste inchangée depuis le 1er juillet 2010,
- ✓ Augmentation du SMIC horaire de 1.1% au 1er janvier, soit 9.53€ au lieu de 9.43€ pour tenir compte de cette majoration une indemnité différentielle est versée en janvier,
- ✓ Suppression de la journée de carence,
- ✓ Revalorisation des échelons, au 1er février, ont bénéficié d'un reclassement statutaire : 474 agents de catégorie C avec des gains de point d'indice allant de 1 à 27 points ainsi que 6 agents de catégorie B,
- ✓ Reconduction de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat au bénéfice de 122 agents,
- ✓ Renforcement des conditions d'octroi des arrêts maladie pour les fonctionnaires.

En matière d'action sociale :

- ✓ Plus de 725 agents adhèrent au contrat collectif de prévoyance, grâce à la participation de l'employeur,
- ✓ Poursuite du dispositif « complémentaire santé » vers les 277 bénéficiaires d'un contrat labellisé avec un doublement de la participation employeur d'un montant annuel net de 100€, 130€ ou 180€ en fonction de l'indice,
- ✓ Les titres-restaurant sont attribués en année pleine avec une valeur faciale de 6,50€ et une participation employeur à 60%.

L'ensemble de ces actions a pesé sur la masse salariale qui a augmenté de 5,24%.

D'autres mesures nationales ont également impacté les dépenses de personnel :

- ✓ L'augmentation de 1,55 point de la contribution employeur à la caisse de retraite des fonctionnaires,
- ✓ La contribution retraite du régime général augmente de 0,12 point sur la tranche A et 0,15 point sur la tranche B.

Enfin, Reims Métropole engage en 2014 sa démarche de prévention des risques psycho-sociaux et établit un pré-diagnostic. Avec l'aide en 2015 d'un cabinet spécialisé dans ce domaine, le plan d'actions pour la prévention des RPS sera partagé.

Sommaire

	pages
➢ **Effectif**	**1**
➢ **Relations Sociales et Conditions de Travail**	**13**
➢ **Rémunérations et Avantages Sociaux**	**26**
➢ **Formation**	**34**
➢ **Communication Interne**	**39**
➢ **Lexique**	**42**

Effectif

Effectif

Caractéristiques statutaires

Caractéristiques démographiques

Durée du travail

Mouvement du personnel

Lieu de résidence

Les effectifs présents au 31 décembre poursuivent leur progression : 858 en 2012, 875 en 2013 et 883 en 2014.

Les filières technique et administrative sont très majoritairement représentées avec respectivement 450 et 338 agents sur un effectif total de de 801 fonctionnaires.

Les hommes représentent plus de 53% des effectifs permanents, ce qui reste constant par rapport à 2013.

En 2014, 79 agents ont bénéficié d'un avancement de grade, 39 femmes et 40 hommes contre 93 en 2013.

Les bénéficiaires de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) sont en forte augmentation avec 122 agents en 2014 au lieu de 76 en 2013.

Le taux de renouvellement des effectifs passe de 7,84% à 4,08%.

Les départs en retraites sont en forte diminution : 12 en 2014 contre 21 en 2013.

96 agents dont 2 hommes ont demandé à bénéficier d'un temps partiel au lieu de 77 en 2013. 74% d'entre eux travaillent à 80%.

EFFECTIF

ETAT DU PERSONNEL

Année	Nombre total de postes à l'état C	Temps complet	Temps non complet supérieur au mi-temps	Mi-temps	Temps non complet inférieur au mi-temps	Temps non déterminé	Equivalent temps complet	Equivalent temps complet total
2012	927	927	0	0	0	0	0	927
2013	946	946	0	0	0	0	0	946
2014	942	942	0	0	0	0	0	942

Variations de postes en 2014 :

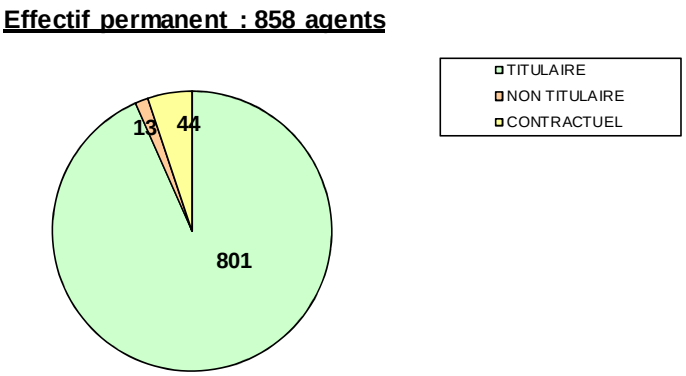
Suppression de 4 postes :

- 1 poste de responsable de projet contractuel à la Direction Générale,
- 1 poste de directeur de projet contractuel à la Direction Générale,
- 1 poste d'ingénieur territorial, directeur de projet des systèmes d'information, au pôle Ressources,
- 1 poste d'ingénieur chargé de mission Reims 2020 contractuel, au pôle DEUC.

EFFECTIF TOTAL AU 31 DECEMBRE 2014

	Effectif global	Hommes	Femmes
Permanents	**858** (855)	456 (457)	402 (398)
Non Permanents	**25** (20)	10 (7)	15 (13)
C.A.E	**1** (2)	1 (2)	0 (0)
Emplois d'avenir	**5** (4)	3 (2)	2 (2)
Apprentis	**10** (10)	6 (8)	4 (2)
Services Civiques	**7** (0)	2 (0)	5 (0)

CARACTERISTIQUES STATUTAIRES



STATUT

Effectif total au 31 décembre 2014 **:** **883** (875)

❑ **Titulaires :** **801** (782)

dont 758 titulaires dont 3 à temps non complet (738)

23 stagiaires dont 0 à temps non complet (29)

18 titulaires stagiaires dans l'emploi (9**)**

0 titulaire en cessation progressive d'activité

2 titulaires détachés à Reims Métropole (6)

❑ Dont fonctionnaires mis à disposition :

- SIABAVE 4 agents (4)
- SDIS 2 agents (2)
- OFFICE DU TOURISME DE REIMS 2 agents (2)

❑ % des titulaires / effectif total **90,71** % (89,37 %**)**

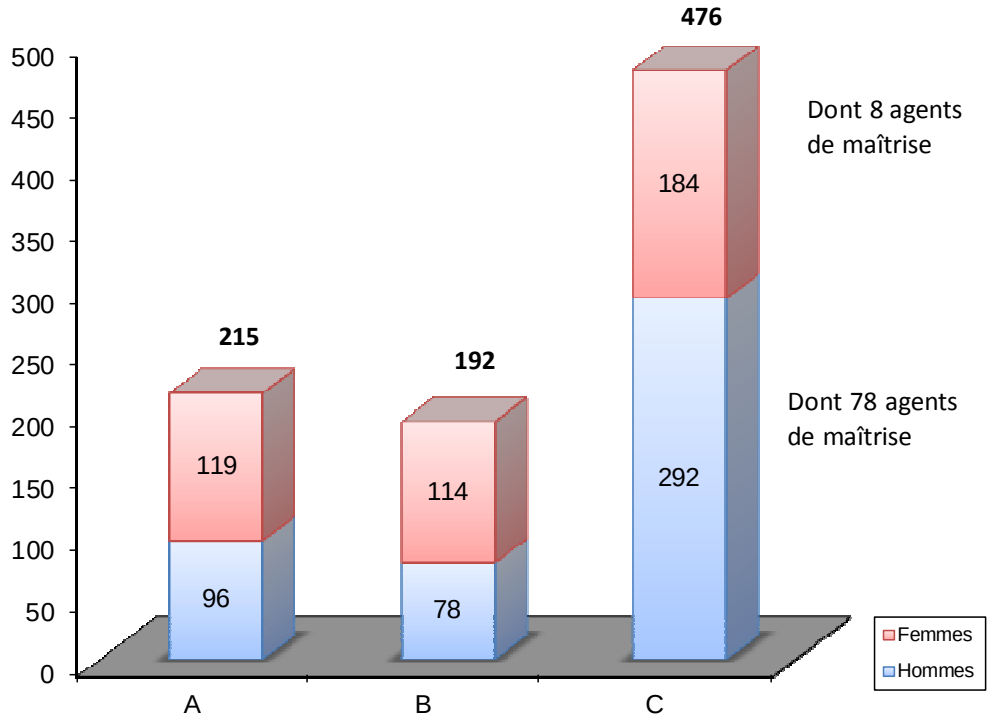
❑ **Agents non titulaires :** **82** (93) **=** 43 Femmes et 39 Hommes

Dont { 25 remplaçants (15 Femmes et 10 Hommes)
57 occupants permanents non titulaires (28 Femmes et 29 Hommes)

❑ % des non titulaires / effectif total : **9,29** % (10,63%)

EFFECTIF TOTAL PAR CATEGORIE

	Cat.A	Cat.B	Cat.C		TOTAL
				Dont agents de maitrise	
Hommes	**96** (100)	**78** (71)	**292** (293)	**78** (76)	**466** (464)
Femmes	**119** (122)	**114** (107)	**184** (182)	**8** (7)	**417** (411)
Total	**215** (222)	**192** (178)	**476** (475)	**86** (83)	**883** (875)



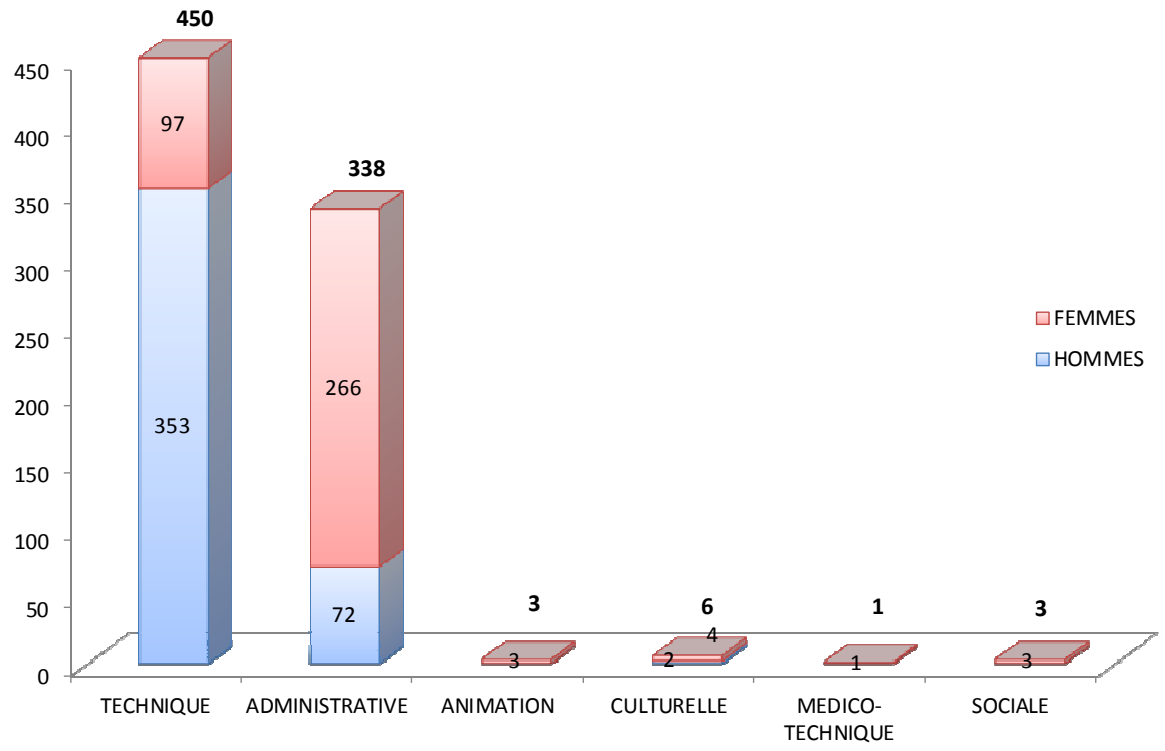
❑ Taux d'encadrement (*)

$\frac{A}{B+C} \times 100$	**32,19** % (34,00%)
$\frac{A + B}{C} \times 100$	**85,50** % (84,21%)
$\frac{A + B + \text{Maîtrise}}{(C - \text{Maîtrise})} \times 100$	**126,41** % (123,21%)

- (Cf Lexique page 44)

AGENTS TITULAIRES ET STAGIAIRES PAR FILIERE (au 31/12/2014)

FILIERE	EFFECTIF GLOBAL *(Titul. & Stag.)	CATEGORIE PAR SEXE						SEXE	
		A		B		C			
		H	F	H	F	H	F	H	F
Technique	450 (441)	42	33	53	20	258	44	353	97
Administrative	338 (332)	31	59	15	85	26	122	72	266
Animation	3 (3)						3		3
Culturelle	6 (3)	2	4					2	4
Médico-technique	1 (1)				1				1
Sociale	3 (2)				3				3
TOTAL	801 (782)	75	96	68	109	284	169	427 (419)	374 (363)



CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES (PERSONNEL PERMANENT)

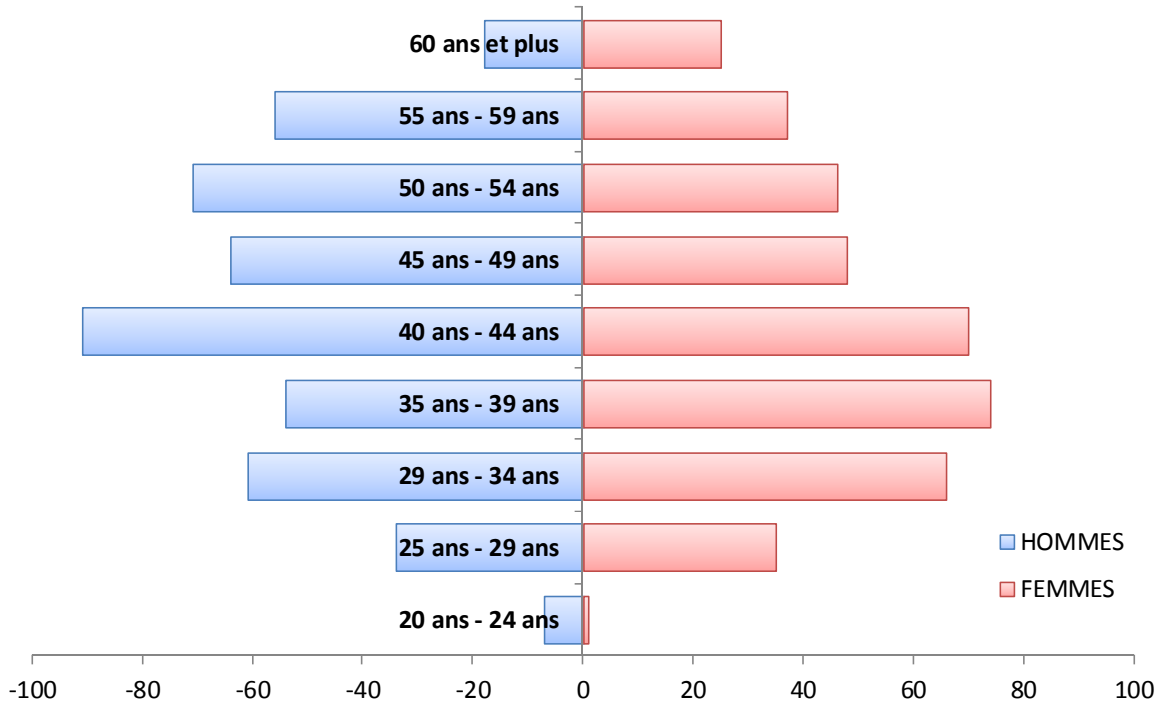
AGE MOYEN DU PERSONNEL PERMANENT

	AGE MOYEN
PAR SEXE	
Hommes	44 ans (43)
Femmes	42 ans (42)
PAR STATUT	
Titulaires	44 ans (43)
Non Titulaires	28 ans (27)
Contractuels	40 ans (39)
PAR FILIERE	
Administrative	43 ans (42)
Technique	44 ans (43)
Sociale	40 ans (41)
Animation	33 ans (32)
Culturelle	31 ans (30)
Médico – technique	34 ans (33)
PAR CATEGORIE *	
A	43 ans (43)
B	42 ans (42)
C	43 ans (43)

*Agents sur un poste de l'Etat C, quel que soit le mode d'occupation du poste (occupants permanents, remplaçants, surnombres...)

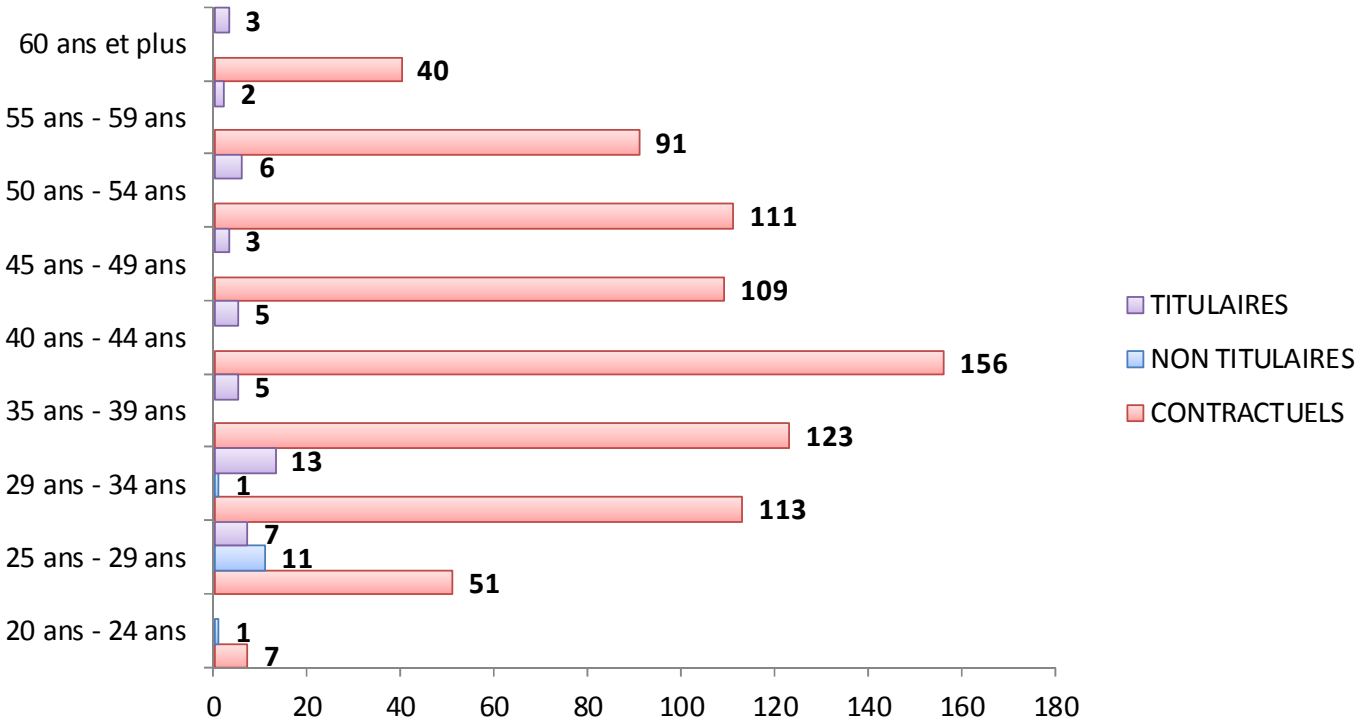
VENTILATION DU PERSONNEL PERMANENT PAR AGE ET PAR SEXE

TRANCHES D'AGE	HOMMES	%	FEMMES	%	TOTAL TRANCHES
60 ans et plus	18	3,95%	25	6,22%	43
55 ans – 59 ans	56	12,28%	37	9,20%	93
50 ans – 54 ans	71	15,57%	46	11,44%	117
45 ans – 49 ans	64	14,04%	48	11,94%	112
40 ans – 44 ans	91	19,95%	70	17,41%	161
35 ans – 39 ans	54	11,84%	74	18,41%	128
30 ans – 34 ans	61	13,38%	66	16,42%	127
25 ans – 29 ans	34	7,46%	35	8,71%	69
20 ans – 24 ans	7	1,53%	1	0,25%	8
19 ans et moins	0	0%	0	0%	0
TOTAUX	**456** (457)	100	**402** (398)	100	**858** (855)



AGE DU PERSONNEL PERMANENT PAR SEXE ET PAR CATEGORIE

TRANCHES D'AGE	HOMMES			FEMMES			TOTAL		
	Titulaires	Non titulaires	Contractuels	Titulaires	Non titulaires	Contractuels	Titulaires	Non titulaires	Contractuels
60 ans et plus	16	0	2	24	0	1	**40**	**0**	**3**
55 ans - 59 ans	55	0	1	36	0	1	**91**	**0**	**2**
50 ans - 54 ans	69	0	2	42	0	4	**111**	**0**	**6**
45 ans - 49 ans	62	0	2	47	0	1	**109**	**0**	**3**
40 ans - 44 ans	87	0	4	69	0	1	**156**	**0**	**5**
35 ans - 39 ans	51	0	3	72	0	2	**123**	**0**	**5**
30 ans - 34 ans	57	0	4	56	1	9	**113**	**1**	**13**
25 ans - 29 ans	24	7	3	27	4	4	**51**	**11**	**7**
20 ans - 24 ans	6	1	0	1	0	0	**7**	**1**	**0**
19 ans et moins	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**	**0**
TOTAUX	**427** (419)	**8** (7)	**21** (31)	**374** (363)	**5** (7)	**23** (28)	**801** (782)	**13** (14)	**44** (59)



DUREE DU TRAVAIL

HORAIRE HEBDOMADAIRE

- **35 heures**

REPARTITION PAR TEMPS DE TRAVAIL

- Temps complet - temps non complet

NATURE	Temps complet		Temps non complet		Effectif Total
	Effectif	%	Effectif	%	
Occupants permanents	760 (773)	97	98 (82)	99	**858** (855)
Occupants non permanents	24 (17)	3	1 (3)	1	**25** (20)
Effectif total	**784** (790)	**100**	**99** (85)	**100**	**883** (875)

N.B. *: les agents à temps partiel sont comptabilisés dans les agents à temps non complet.*

- Ventilation du temps partiel

Pourcentage Temps Partiel	Total	Hommes	Femmes
à 50%	**4** (2)	0	4
à 60%	**2** (1)	0	2
à 80%	**71** (60)	1	70
à 90%	**19** (14)	1	18
Total	**96 (77)**	**2**	**94**

MOUVEMENT DE PERSONNEL

ENTREES

❑ Recrutements (nomination sur poste permanent) :

➔ par position statutaire et par catégorie :

RECRUTEMENTS	Titulaires		Stagiaires		Non titulaires		Contractuels		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
EXTERNES										
Catégorie A	1	2	1	1	0	0	1	3	3	6
Catégorie B	4	3	3	0	0	0	0	0	7	3
Catégorie C	3	3	2	7	0	0	0	1	5	11
TOTAL	8	8	6	8	0	0	1	4	15	20
	(33)		(22)		(3)		(9)		(67)	

❑ Réintégration : 0

❑ Taux de "renouvellement"

	Total	Femmes	Hommes
Agents recrutés Effectif permanent	**4,08 %** (7,84%)	**3,73 %**	**4,39 %**

SORTIES

❑ Départs en retraite : 12 (21)

❑ Démissions : 6 (4)

❑ Mutations : 8 (12) **dont 5 mutations Ville de Reims**

❑ Licenciements : 2 (0)

❑ Décès : 1 (3)

❑ Autres (détachement - disponibilité d'au moins trois mois – fin de contrat) : 37 (19)

MOBILITE INTERNE

Filières Catégories	Postes déclarés	Réponses internes			Postes sans demande	Postes pourvus par mobilité interne			Dont postes pourvus par intégration d'agents en situation précaire		
		F	H	T		F	H	T	F	H	T
Administrative											
Catégorie A	7	6	5	11		2	3	5	0	0	0
Catégorie B	2	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0
Catégorie C	5	23	3	26		4	1	5	0	0	0
Technique											
Catégorie A	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	2	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0
Catégorie C	8	5	7	12	3	1	3	4	0	0	0
TOTAL GENERAL	**25**	**35**	**15**	**50**	**6**	**8**	**8**	**16**	**0**	**0**	**0**
	(66)			**(89)**	**(26)**			**(34)**			**(8)**
Total catégorie A	8	6	5	11	1	2	3	5	0	0	0
Total catégorie B	4	1	0	1	2	1	1	2	0	0	0
Total catégorie C	13	28	10	38	3	5	4	9	0	0	0

CARRIERE

	Total	Hommes	Femmes
Agents ayant eu un avancement de grade			
- soit par catégorie :	**79**	**40**	**39**
- catégorie A	14	4	10
- catégorie B	17	4	13
- catégorie C	48	32	16
- soit par filière :	**79**	**40**	**39**
- administrative	34	6	28
- technique	44	34	10
- social	1		1
Agents ayant eu une promotion interne	**16**	14	2
Agents ayant eu un changement d'échelon	**336**	164	172
Agents ayant eu une prolongation de stage	**1**	0	1
Agents ayant atteint le dernier échelon de leur grade	**56**	**44**	**12**
- catégorie A	16	11	5
- catégorie B	7	6	1
- catégorie C	33	27	6
Agents ayant bénéficié de la GIPA (garantie Individuelle du pouvoir d'achat)	**122**	**83**	**39**
- catégorie A	26	14	12
- catégorie B	11	7	4
- catégorie C	85	62	23

DROIT A REINTEGRATION

❑ Agents ayant droit à réintégration (au 31/12/14)

	Total	Hommes	Femmes
Congé parental	**0** (3)	0	0
Disponibilité pour élever un enfant	**1** (1)	1	0
Disponibilité pour suivre son conjoint	**4** (3)	0	4
Disponibilité pour convenances personnelles	**5** (4)	2	3
Détachement	**5** (4)	3	2

LIEU DE RESIDENCE

❑ Agents domiciliés :

➔ à Reims : 458 soit 51,87 % (461 ⟶ 52,69%)

➔ au sein de RM. (hors Reims): 114 soit 12,91 % (117 ⟶ 13,37%)

➔ au sein de RM : 572 soit 64,78 % (578 ⟶ 66,06%)

➔ hors RM. : 311 soit 35,22 % (297 ⟶ 33,94%)

Relations Sociales et Conditions de Travail

Instances Paritaires

Activité syndicale

Relations professionnelles

Conditions de travail

Absentéisme

Compte épargne temps

Accompagnement social

On constate une légère augmentation du nombre d'accidents de travail avec arrêt et une baisse du nombre sans arrêt.

Les principales circonstances restent les chutes de plain-pied et la manipulation d'objet. La mécanisation des manutentions ainsi que les démarches de Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP) visent à réduire les accidents découlant du port de charge et des manipulations.

Un dossier de rechute d'accident de travail. L'agent est toujours en arrêt depuis le 28 octobre 2011.

Aucun dossier de demande de reconnaissance de maladie professionnelle mais 807 jours d'arrêt liés à des maladies professionnelles antérieures.

Légère baisse du taux d'absentéisme aux visites médicales 8,4% contre 8,7% en 2013.

Rappel du coût de la vacation : 85 €.

Continuité de l'augmentation significative du nombre de demandes d'ouverture de CET. Meilleure information des agents.

L'année 2014 a été riche de nouveautés pour le service social.
En effet, nous avons accueilli courant 2014, une conseillère en économie sociale et familiale qui vient compléter l'équipe et qui permet au service d'apporter une évaluation pluridisciplinaire des situations de nos agents en difficulté.

Par ailleurs, le service a intégré de nouveaux locaux, plus grands et plus adaptés à l'accueil du public.

En outre, le service fait maintenant partie de la nouvelle direction adjointe Bien-être au travail qui amène à collaborer plus étroitement autour des situations des agents en difficulté et rend complémentaires nos expertises.

La charge de travail a augmenté en 2014. Les travailleurs sociaux ont accueilli 296 agents soit 13 % de plus qu'en 2013.

L'augmentation du nombre d'agents reçus est concomitante d'une aggravation des situations traitées et de l'évolution des dispositifs d'aide légale et extra légale dont les conditions d'accès se sont durcies.

La raréfaction des dispositifs répondant aux difficultés de nos agents conduit à une nécessaire réflexion autour des moyens et outils du service et amène à travailler sur des actions de prévention et d'éducation de nos agents. Dans de nombreuses situations, une intervention plus précoce, en amont de l'aggravation des difficultés, permettrait d'éviter des prises en charge trop lourdes tant sur le plan humain que sur le plan financier.

INSTANCES PARITAIRES

C.A.P.

- Réunions C.A.P. : **8** (15)
  (une catégorie = une réunion)
- Nombre de dossiers soumis : **102** (129)
- Avis donnés : **102** (129)
- Avis suivis : **102** (129)

C.T.

- Réunions C.T. : **4** (5)

C.H.S.C.T

- Réunions C.H.S.C.T : **4** (3)

ACTIVITE SYNDICALE

DECHARGES D'ACTIVITE DE SERVICE

- Nombre d'heures : **292** heures (301,75)

➔ Ventilation par syndicat

C.F.D.T.	**:**	**72,50 heures**	(25,50)
C.G.T.	**:**	**150,00 heures**	(220,25)
F.O.	:	**69,50 heures**	(56)

AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCES DES ORGANISMES DIRECTEURS

- Nombre d'heures : **887** (669,25)

➔ Ventilation par syndicat

C.F.D.T.	**:**	**309,50**	**heures**	(250,50)
C.G.T.	**:**	**563,75**	**heures**	(415,25)
F.O.	:	**13,75**	**heures**	(3,50)
SUD	:	**0**	**heures**	(0)

INFORMATION SYNDICALE

Nombre de réunions	:	**CGT**	**6**	(10)
		FO	**0**	(0)
		SUD	**1**	(0)

RELATIONS PROFESSIONNELLES

DISCIPLINE

❑ Cas soumis au conseil de discipline	:	**0**	(0)
❑ Sanctions données	:	**3**	(5)

GREVE

❑ Nombre de "mouvements"	:	**6 dont 4 nationaux**	(2)
❑ Nombre de participations	:	**66**	(31)
❑ Nombre d'heures retenues	:	**287 h**	(81 h)

CONCOURS

FILIERES/CADRES D'EMPLOIS	POSTES DECLARES	CANDIDATS					
		INSCRITS		RECUS		NOMMES	
		F	H	F	H	F	H
ADMINISTRATIVE							
Adjoint administratif 1ère classe	4	8	1	0	0	0	0
Administrateur	0	0	1	0	0	0	0
TECHNIQUE							
Adjoint Technique 1ère classe	3	0	2	0	1	0	1
Technicien supérieur	9	1	13	0	0	0	0
Technicien Principal 2ème classe	4	3	17	0	5	0	3
Ingénieur en Chef	0	1	1	0	0	0	0
CULTURELLE							
Assistant de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques	0	1	1	0	0	0	0
Assistant de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques Principal 2ème classe	0	2	0	0	0	0	0
TOTAUX	20	16	36	0	6	0	4

TRAVAILLEURS HANDICAPES

(cf lexique page 42)

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
❑ Recrutement agents handicapés (C.A.E. inclus) :	**1**	**2**	**3**
❑ Agents reconnus handicapés dont			
➔ reconnus C.D.A.P.H. :	**13**	**22**	**35**
➔ accident du travail et maladie professionnelle :	**1**	**0**	**1**
➔ titulaires A.T.I. (allocation temporaire invalidité) :	**2**	**5**	**7**
➔ reclassement professionnel :	**4**	**4**	**8**
➔ titulaires carte d'invalidité :	**0**	**2**	**2**

❑ Taux d'emploi direct (agents handicapés / effectif) : **6,21** %

❑ Reclassements effectués au cours de l'année : **2 (1 F et 1 H)**

❑ Aptitude médicale avec réserves sans changement de poste : **62 (21 F et 41 H)**

❑ Total des prestations acquises à des établissements spécialisés et des dépenses affectées à des mesures adaptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées **49 896,61 €uros** soit **2,91** équivalents bénéficiaires

❑ Taux d'emploi légal **6,55** %

VISITES MEDICALES

❑ Visites d'embauche	:	**55**	(65)
❑ Visites de reprise du travail après :			
➔ Maladie de plus de 30 jours	:	**53**	(36)
➔ Accident du travail et de trajet / MP	:	**4**	(12)
❑ Visites systématiques annuelles			
➔ Nombre	:	**306 agents**	(391)
➔ Coût	:	**26 010 €uros**	(32 453 €)
❑ Autres surveillances médicales :			
➔ A la demande de l'employeur	:	**42**	(25)
➔ A la demande de l'agent	:	**17**	(13)
➔ A la demande du médecin du travail	:	**13**	(17)
➔ Pré-reprise à la demande du médecin traitant	:	**6**	(8)
➔ Reconnaissance de maladie professionnelle	:	**1**	(6)
➔ Autres	:	**10**	
Total des visites effectuées	**:**	**507**	(587)

VACCINATIONS

❑ Vaccinations effectuées aux agents communautaires exposés à certains risques :

➔ Diphtérie atténuée tétanos-polio (**11**), leptospirose (**85**), hépatite A (**9**), hépatite B (**2**), typhoïde (**3**), hépatite A et B (**0**), Tyavax (**0**), DATP COQ adulte(**13**)

❑ Vaccinations contre la grippe :

➔ **70 agents** dont **9 retraités**

CONDITIONS DE TRAVAIL

COUT DES ACTIONS MENEES

❑ **Habillement :**

- Agents bénéficiaires : **367 agents** (400 en 2013)
- Montant de la dotation 2014 **: 162 284 €uros** (195 897 € en 2013)
- Nettoyage des vêtements de travail : **37 093 €uros** (27 107 € en 2013)

Baisse des coûts de certains vêtements après consultation des agents (polaires, pantalons de travail). Diminution des achats d'équipements de protection individuelle car en 2013 il y avait eu beaucoup de renouvellements et de nouveaux matériels

❑ **Fournitures de bureaux :**

- Agents bénéficiaires : **830**
- Montant total des dépenses : **45 487 €**

❑ **Projets d'équipements mobiliers globaux c'est-à-dire permettant le fonctionnement d'un nouveau site ou le renouvellement complet de l'environnement de travail d'un service :**

- Equipement EDDIE (dévoppement durable) 1er étage – rue Tronsson Ducoudray
- Equipement de l'accueil de la Direction de la Communication.

❑ **Equipements de postes de travail individuels (complets) et nombre d'agents équipés en mobiliers :**

- **15** postes complets dont **5** pour l'EDDIE (développement durable)
- **153** agents équipés (soit en chaises, fauteuils, bureaux ou autre mobilier)

❑ **Déménagements de mobiliers :**

30 déménagements

❑ **Approvisionnements de sites administratifs en produits d'entretien :**

Montant total des dépenses : **17 848,86 € TTC** (hors dépenses prises en charge par les directions techniques)
Nombre de sites livrés : **18**
Nombre de livraisons : **53**

❑ **Aménagement des locaux** :

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les travaux réalisés concernent principalement :

- ❖ Hôtel de la Communauté
- ❖ 8 rue de la Grosse Ecritoire
- ❖ 10 rue de Mars
- ❖ Direction de l'eau et de l'assainissement, rue Arthure Décès
- ❖ Réserve du Nord
- ❖ 59 boulevard Dauphinot
- ❖ DSIT
- ❖ Local CGT – 118 rue Ponsardin
- ❖ Station d'Epuration
- ❖ Locaux des syndicats Reims Métropole

❑ **Effort d'informatisation :**

- Renouvellement de **118 PC** et décroissement du parc de 29 PC en 2014.

❑ **Téléphonie :**

Téléphones portables : **270** (266 en 2013)

❑ **Véhicules de service y compris ceux en pool :**

- Fourgons : 39
- Fourgonnettes : 121
- Véhicules légers : 163
- Poids lourds : 18

ABSENTEISME

ABSENCES EXCEPTIONNELLES

- ❑ Nombre de jours d'absence : **1 098** (1 189)
- ❑ Nombre d'agents concernés : **344** (341)
- ❑ Nombre moyen de jours d'absence / agent : **3** (3,5)

ARRETS MALADIE

- ❑ Nombre de jours d'arrêt : **10 641** (10 146)
- ❑ Nombre d'agents concernés : **462** (400)
- ❑ Durée moyenne de l'arrêt par agent concerné : **23 jours** (25)
- ❑ Saisine du Comité Médical : **21 agents** (18)

ARRETS MATERNITE

- ❑ Nombre de jours d'arrêt : **3 117** (1 783)
- ❑ Nombre d'agentes concernées : **26** (19)

CONGES PATERNITE

- ❑ Nombre d'agents : **15** dont **2** au régime général
- ❑ Dépenses employeur (agents régime mixte) : **15 211 €**
- ❑ Remboursement collectivité par la Caisse des Dépôts : **6 488 €**

NB DE JOURS A ½ TRAITEMENT

- ❑ Nombre de jours à ½ traitement : **2 459** (2 407)
- ❑ Nombre d'agents concernés : **33** (40)

ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

❑ Accidents du travail

➔ avec arrêt : **20** (17)
➔ sans arrêt : **9** (12)
➔ total : **29** (29)

➔ nombre de jours d'arrêt : **1 426** (946) (dont **365** rechutes et **341** jrs reliquat accidents antérieurs)
➔ nombre moyen de jours d'arrêt : **36** (18)

➔ taux de fréquence : **15,46** (13,18)
➔ taux de gravité : **0,88** (0 ,73)

❑ Accidents de trajet

➔ avec arrêt : **5** (9)
➔ sans arrêt : **3** (6)
➔ total : **8** (15)

➔ nombre de jours d'arrêt : **78** (216)
➔ nombre moyen de jours d'arrêt : **15,5** (17)

MALADIES PROFESSIONNELLES

❑ Maladies professionnelles

➔ avec arrêt : **0**
➔ sans arrêt : **0**
➔ total : **0**

➔ nombre de jours d'arrêt : **1 172** (dont **1172** jrs reliquat maladie professionnelle antérieure)
➔ nombre moyen de jours d'arrêt : **0**

La commission de réforme a été saisie pour **10** dossiers (AT/MP/Trajet)

ACTIONS PREVENTIVES

❑ Actions réalisées

➔ Formation sécurité spécifique

- **155** stages (142)

- **710** participants (570)

soit

⇨ **57** stages sécurité (50)
⇨ **24** stages incendie (27)
⇨ **21** stages secourisme (28)
⇨ **45** stages habilitations (31)
⇨ **2** stages conditions de travail (2)
⇨ **3** stages formation des assistants de prévention (4)
⇨ **3** stages formation membres CHSCT et prévention

❑ Utilisation du crédit amélioration des conditions de travail 2014

MATERIEL	COUT (€)
Eclairage extérieur	954
1 kit brouette	98
3 fauteuils	1 476
1 coffre-fort	475
7 escabeaux	702
1 pioche à air	2 978
1 agitateur et une pompe aspirante	2 805
1 plaque vitrocéramique	347
Cellule séchante (participation)	1 000
8 table top et 5 micro-ondes	1 968
24 ventilateurs	793
TOTAL	13 596

COMPTE EPARGNE TEMPS

Nombre de comptes épargne-temps	CET ouverts depuis le décret du 26/08/2004			Dont CET ouverts dans l'année 2014			Comptes épargne temps > à 20 jours		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A	53	38	91	9	1	10	16	17	33
B	53	31	84	9	5	14	16	7	23
C	39	64	103	9	15	24	3	22	25
Toutes catégories	**145**	**133**	**278**	**27**	**21**	**48**	**35**	**46**	**81**

Nombre de jours accumulés	Jours accumulés au 31/12/2014 hors jours versés au titre de l'année 2014			Jours versés en 2014 au titre du reliquat de l'année 2013		
	F	H	Total	F	H	Total
A	991	1002	1993	258	210	468
B	747	308	1055	297	158	455
C	349	1071	1420	167	430	597
Toutes catégories	**2087**	**2381**	**4468**	**722**	**798**	**1520**

Nombre de jours utilisés par type de consommation (cf décret n°2010-531 du 20 mai 2010)	Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2014			Nombre de jours indemnisés en 2014			Nombre de jours pris en compte au titre de la Rafp* en 2014		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A	1	0	1	67	109	176	0	24	24
B	26	6	32	43	53	96	0	0	0
C	39	16	55	0	93	93	0	0	0
Toutes catégories	**66**	**22**	**88**	**110**	**255**	**365**	**0**	**24**	**24**

*Régime de retraite additionnel dans la fonction publique (Rafp)

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Cette partie est commune à la Ville et à Reims Métropole

GROUPE DE TRAVAIL « ADAPTATION DES POSTES ET RECLASSEMENT »

Animé par le psychologue du travail, ce groupe pluridisciplinaire au sein de la direction des ressources humaines s'est réuni à **10** reprises en 2014.

En moyenne, **38** dossiers ont été étudiés à chaque réunion. Ils concernent les agents Ville, Reims métropole et CCAS.

DOSSIERS SUIVIS PAR LE SERVICE SOCIAL

Le service social a accompagné **296** agents au total, dont 209 Ville de Reims et 62 Reims Métropole (271 VR+RM)

262 agents avaient été accompagnés en 2013 (dont 188 VR, 55 RM) en 2013 soit **une augmentation de 13 %**.

STATUT	CATEGORIE PAR SEXE						TOTAL		
	A		B		C				
	F	H	F	H	F	H	F	H	T
Titulaires	4	2	13	2	90	96	107	100	**207**
Stagiaires					8	2	8	2	**10**
Non titulaires					13		13	0	**13**
CDI	1					1	1	1	**2**
Contractuels	1			1			1	1	**2**
Vactaires		1			4	1	4	2	**6**
Emplois d'avenir					6	1	6	1	**7**
CAE						7	0	7	**7**
Retraités					9	6	9	6	**15**
Chômeurs indemnisés						2	0	2	**2**
TOTAL	**6**	**3**	**13**	**3**	**130**	**116**	**149**	**122**	**271**

94 % des personnes reçues sont des actifs.
7 % sont des retraités ou des chômeurs indemnisés.
Les actifs : 81,5 % des actifs sont titulaires.
Précarité des femmes : 55 % des actifs reçus sont des femmes.
18 % des femmes titulaires sont à temps incomplet.
70 % des non titulaires sont des femmes.

Dossiers de secours auprès du Comité d'Action Sociale

Les travailleurs sociaux participent aux commissions et présentent les dossiers de demande d'aides.

Collectivité	Agents secourus	Secours accordés				
		Nombre	Montant total	Mini/an par agent	Maxi/an par agent	Moyen par agent
Ville	52	94	29 462 €	100 €	1 801 €	567 €
RM	13	19	4 065 €	100 €	750 €	313 €
Total	**65**	**113**	**33 527 €**			**516 €**
Rappel 2013	**72**	**130**	**38 246 €**			**521 €**

Depuis 2011, le montant des secours consommés a baissé de 28 %. Il est constaté sur 2014 une baisse de **12,34%** du montant des **secours accordés** représentant 4 719 **€** de moins qu'en 2013.

34,50 % des secours ont été accordés sous forme de bons alimentaires soit 11 570 €.
Le CAS a accordé 32 prêts à 28 agents pour un montant de 13 962 €.

Avance sur la Prime de Fin d'Année

32 agents ont bénéficié d'une avance sur la prime (23 agents VR et 9 RM) pour un montant de 23 439 **€** contre **38** agents en 2013 pour un montant de **23 691 €.**

Depuis 2011, une baisse du nombre de demandes s'est amorcée. Elle est liée d'une part au changement des règles d'attribution des avances en 2011 et d'autre part au travail du Service Social pour développer un partenariat efficient en matière d'aides financières. La baisse entre 2013 et 2014 s'est ralentie. Cela est lié au travail d'éducation budgétaire mené par la conseillère en économie sociale et familiale qui propose aux agents qu'elle accompagne la mensualisation de la PFA.

Dossiers de surendettement

12 nouveaux dossiers Banque de France ont été constitués pour 10 agents ville et 2 RM contre 20 en 2013 pour 10 agents ville et 2 RM. Le service a suivi 62 agents en dossier Banque de France en 2014.

Demandes auprès des associations caritatives

8 demandes pour 7 agents ville contre 14 en 2013. Seuls les agents de catégorie C sont concernés par ce type d'orientation. Les possibilités d'aide de ces associations ont été considérablement réduites et recentrées sur les personnes relevant des minimas sociaux.

Demandes d'aide auprès du CCAS

Le service a constitué 14 dossiers pour l'accès à l'Epicerie Sociale contre 19 en 2013. Les barèmes du CCAS ont été revus si bien que nos agents accèdent de moins en moins à ce type de prestations.

Logement passerelle

6 agents ont bénéficié du dispositif au cours de l'année dont 3 entrées en 2014.
3 agents sont sortis du dispositif cette année dont 2 sur des logements sociaux.
5 dossiers ont été étudiés en commission : 2 agents ont été relogés sur le parc public avant l'entrée en Passerelle.
1 agent décline l'offre.
1 agent va entrer en 2015.
1 dossier a fait l'objet d'un rejet en commission.

Autres demandes émanant du service social

Fonds Solidarité Logement : 5 agents dont 3 agents VR et 2 agents RM.
CNRACL : 11 agents dont 9 agents VR et 2 agents RM.
CMU complémentaire santé : 8 agents VR
Demandes de dégrèvement ou délai : 21 agents dont 17 agents VR et 4 agents RM.
MDPH : 5 agents VR.
Demandes de logement social : 10 agents dont 8 agents VR et 2 agents RM.

Le Service Social a défini 6 domaines d'intervention selon les types de difficultés rencontrées par les agents accompagnés par le service. Certains agents cumulent 3 problématiques.

Principales problématiques	Agents concernés
Administrations (ouverture de droits…)	9
Familiales (divorce, séparation, éducation des enfants)	23
Santé (maladie, prise en charge de soins…)	37
Travail (sentiment de discrimination, souffrance au travail, reclassement)	22
Logement (énergie, expulsion ou dette locative, absence de logement…)	50
Budgétaires (gestion, endettement, insuffisance de ressources)	197

Les agents rencontrant des difficultés liées d'une part à la santé et d'autre part au budget sont en augmentation en 2014.

Rémunérations et Avantages Sociaux

Masse salariale

Hiérarchie des rémunérations

Avantages sociaux

La masse salariale augmente de 5,24% en 2014 par rapport à 2013 ce qui représente un montant de 2 103 K€.

La valeur du point d'indice reste inchangée depuis le 1er juillet 2010. Toutefois au 1er février certains agents ont bénéficié d'un reclassement : 474 en catégorie C avec des gains de point d'indice allant de 1 à 27 points ainsi que 6 agents de catégorie B.

Mesures liées à l'action sociale :

- Garantie maintien de salaire : poursuite du dispositif mis en place à compter du 1er juillet 2012 avec la participation de l'employeur, 725 adhérents.
- Complémentaire santé : poursuite du dispositif mis en place au 1er janvier 2013. Doublement de la participation employeur qui verse désormais un montant net annuel aux agents bénéficiant d'un contrat labellisé de 100€, 130€ ou 180€ en fonction de l'indice majoré détenu. 277 agents ont bénéficié de cette mesure.
- Titres-restaurant : effet en année pleine de l'attribution des titres-restaurant mis en place à compter de septembre 2013 avec une valeur faciale de 6,50€ et une participation de l'employeur à 60%.

Des mesures nationales ont également eu un impact sur l'évolution des dépenses de personnel. On citera notamment :

- augmentation du SMIC horaire de 1,1% au 1er janvier 2014, soit 9,53€ au lieu de 9,43€. Pour tenir compte de cette majoration une indemnité différentielle a été versée en janvier.
- versement de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) au titre de l'année 2014 pour un montant total de 90 500€ au bénéfice de 122 agents,
- à compter du 1er janvier 2014, la contribution employeur pour la caisse de retraite des fonctionnaires territoriaux est portée de 28,85% à 30,40% soit une augmentation de 1,55 point.
- La contribution retraite du régime général augmente de 0,12 point sur la tranche A et 0,15 point sur la tranche B.

MASSE SALARIALE

MASSE SALARIALE

Dépenses gérées par la DRH

❑ Evolution sur les trois dernières années (liquidation)

➔ 2012 : **37 834 K€ (+ 4,06 %)**

➔ 2013 : **40 141 K€ (+ 6,10 %)**

➔ 2014 : **42 244 K€ (+ 5,24 %)**

FACTEURS EXPLICATIFS

❑ Evolution de la valeur du point d'indice : variation 2013 / 2014 : **Néant**

➔ 01/12/00 :	**51,2015 €**	➔ 01/11/05 :	**53,7110 €**
➔ 01/05/01 :	**51,4576 €**	➔ 01/07/06 :	**53,9795 €**
➔ 01/11/01 :	**51,8175 €**	➔ 01/02/07 :	**54,4113 €**
➔ 01/03/02 :	**52,1284 €**	➔ 01/03/08 :	**54,6834 €**
➔ 01/12/02 :	**52,4933 €**	➔ 01/10/08 :	**54,8475 €**
➔ 01/12/04 :	**52,7558 €**	➔ 01/07/09 :	**55,1217 €**
➔ 01/02/05 :	**53,0196 €**	➔ 01/10/09 :	**55,2871 €**
➔ 01/07/05 :	**53,2847 €**	➔ 01/07/10 :	**55,5635 €**

❑ Evolution des effectifs (au 31/12 de l'année considérée)

➔ 2012 : **858**

➔ 2013 : **875**

➔ 2014 : **883**

- Mesures nouvelles :

Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux : à compter du 1er janvier 2014, modification des modalités de la promotion interne désormais confiée au CNFPT et création d'un échelon spécial dans le grade d'administrateur général.

Suppression du jour de carence à compter du 1er janvier 2014 (loi n°2013-1278 du 29 décembre 2013).

Reconduction de l'expérimentation de l'entretien professionnel pour 2014 (loi MAP n°2014-58 du 27 janvier 2014).

Revalorisation des catégories C et de certains échelons de catégorie B avec un effet au 1er février 2014 (décret n° 2014-78 du 29 janvier 2014).

Reconduction de la GIPA pour 2014 et publication de l'arrêté en mars 2014 (décret n°2014-33 du 14 janvier 2014).

Réforme des retraites (loi n°2014-40 du 20 janvier 2014) : augmentation de la durée d'assurance pour bénéficier d'une retraite à taux plein, assouplissement du dispositif sur les carrières longues pour les pensions prenant effet à compter du 1er avril 2014.

Actualisation de la répartition des fonctionnaires dans les **groupes hiérarchiques** suite au nouvel espace statutaire des catégories B (décret n° 2014-451 du 2 mai 2014)

Pérennisation de la prise en compte de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat dans l'assiette des cotisations dues au régime de la retraite additionnelle de la fonction publique, sans limite de durée (décret n° 2014-452 du 2 mai 2014).

Nouvelle convention chômage : Convention UNEDIC du 14 mai 2014, son règlement général et ses textes associés.

Possibilité de **vote électronique pour les élections professionnelles** (décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014).

Extension du dispositif des **congés bonifiés à Mayotte** (décret n° 2014-729 du 27 juin 2014).

Nouveau cadre d'emplois revalorisé pour les puéricultrices : intégration automatique au 1er septembre 2014 pour les puéricultrices appartenant à la catégorie sédentaire, droit d'option pour les puéricultrices qui occupent ou ont occupé un emploi de la catégorie active. (décrets n° 2014-923 et 2014-925 du 18 août 2014).

Revalorisation de la carrière des **médecins territoriaux** (décrets n° 2014-922 et 2014-924 du 18 août 2014).

Amélioration du statut des **stagiaires de l'enseignement** (loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014).

Accélération de la parité pour les nominations dans les emplois fonctionnels (loi n° 2014-873 du 4 août 2014).

Renforcement des **conditions d'octroi des arrêts maladie pour les fonctionnaires** : en cas de non-respect du délai de 48 heures, information de l'agent de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de récidive : réduction de moitié la rémunération (décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014).

Exercice du droit syndical : introduction de la notion de « crédit de temps syndical » et de sa répartition en deux contingents (autorisations d'absence et décharges d'activité de service), fixation à 70 % d'un temps complet la quotité de travail minimale permettant aux représentants syndicaux titulaires d'une décharge d'activité de service de bénéficier d'un avancement moyen (décret n° 2014-1624 du 24 décembre 2014).

Carrière de la catégorie C : révision de la situation des agents reclassés au 3ème échelon de l'échelle 6 en application de la réforme de la catégorie C de février 2014 (décret n° 2014-1649 du 26 décembre 2014).

INDICATEURS DE GESTION

- Taux de dépenses de personnel / dépenses de fonctionnement : 17,22 %

HIERARCHIE DES REMUNERATIONS

COUT MOYEN STANDARD EN EUROS

(Janvier 2015)

Dans le cadre de l'harmonisation des procédures RM et Ville, le calcul des coûts standards de main-d'œuvre a été uniformisé. L'indice de référence correspond à l'indice moyen du grade. La nouvelle bonification indiciaire n'entre plus dans le calcul des coûts standards compte tenu des attributions dans le respect des décrets de 2006. Ces évolutions expliquent la variation du coût de certains grades par rapport à 2008.

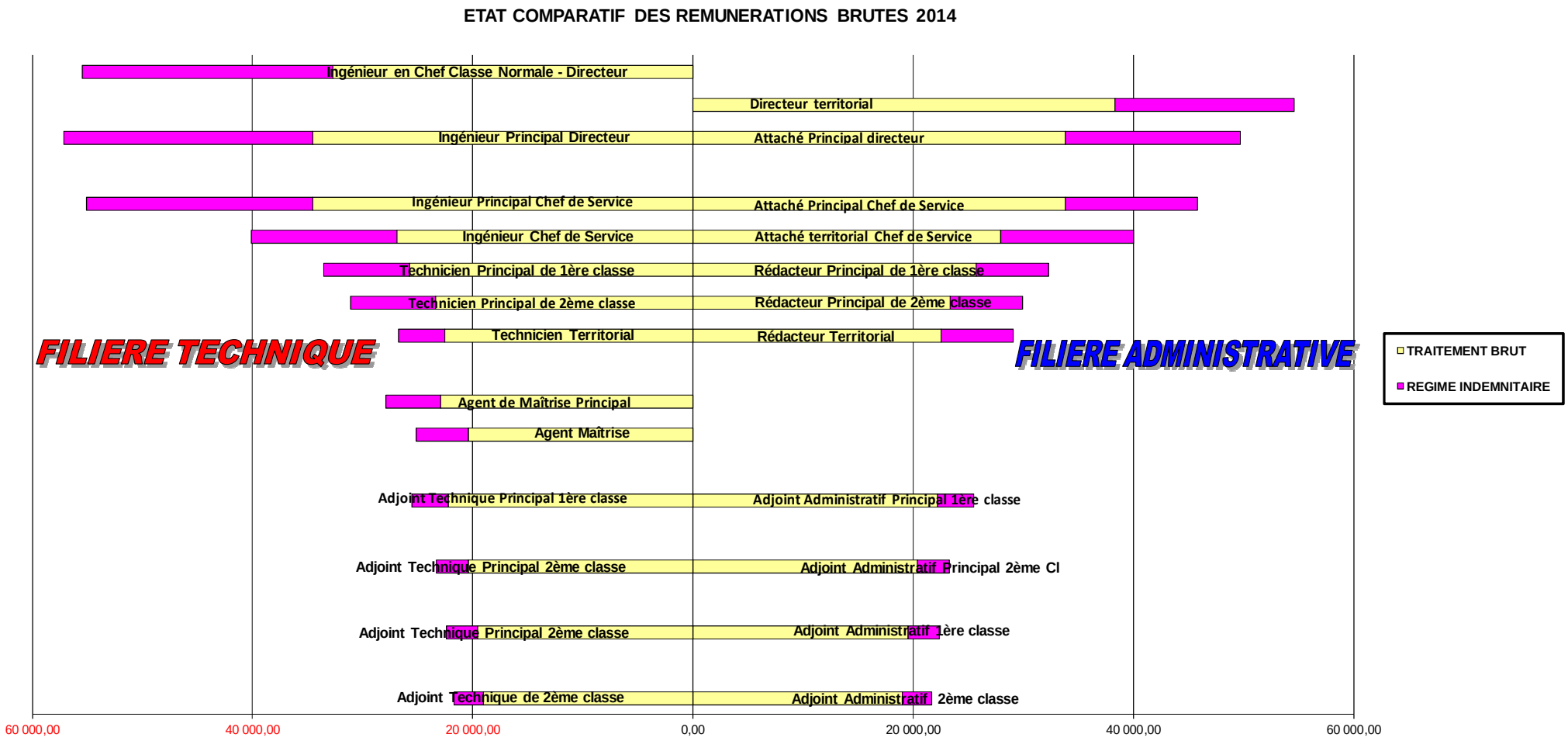
❑ Filière administrative

GRADE	COUT ANNUEL	COUT HORAIRE
Adjoint Administratif 2ème classe	33 793	23,43
Adjoint Administratif 1ère classe	34 895	24,20
Adjoint Administratif Principal 2ème classe	36 276	25,16
Adjoint Administratif Principal 1ère classe	39 654	27,50
Rédacteur Territorial	43 414	30,11
Rédacteur Principal 2ème classe	44 772	31,05
Rédacteur Principal 1ère classe	48 595	33,70
Attaché Territorial Chef de Service	57 658	39,99
Attaché Territorial Principal Chef de Service	67 093	46,53
Attaché Territorial Principal Directeur Adjoint	69 373	48,11
Attaché Territorial Principal Directeur	70 977	49,22
Directeur Territorial – Directeur	78 674	54,56

❑ Filière technique

GRADE	COUT ANNUEL	COUT HORAIRE
Adjoint Technique 2ème classe	33 793	23,43
Adjoint Technique 1ère classe	34 895	24,20
Adjoint Technique Principal 2ème classe	36 276	25,16
Adjoint Technique Principal 1ère classe	39 654	27,50
Agent de Maîtrise	38 054	26,39
Agent de Maîtrise Principal	42 395	29,40
Technicien	41 046	28,46
Technicien Principal 2ème Classe	45 883	31,82
Technicien Principal 1ère Classe	49 817	34,55
Ingénieur Chef de Service	57 071	39,58
Ingénieur Principal Chef de Service	76 799	53,26
Ingénieur Principal Directeur	78 845	54,68
Ingénieur en Chef de classe normale – Directeur	76 051	52,74

VENTILATION TRAITEMENT INDICIAIRE / PRIMES



AVANTAGES SOCIAUX

SUBVENTION C.A.S.

- 2012 : **669 500 €**
- 2013 : **678 500 €** dont **9 000 €** de subvention exceptionnelle
- 2014 : **676 195 €**

REMBOURSEMENT PARTIEL DES TITRES DE TRANSPORT

- 2012 : **21 741 €** pour **132** agents
- 2013 : **26 132 €** pour **145** agents
- 2014 : **25 958 €** pour **142** agents

MEDAILLES DU TRAVAIL

		Nombre	
❑ Plus de 40 ans :	:	**3**	(0)
❑ Or	:	**3**	(3)
❑ Vermeil	**:**	**18**	(18)
❑ Argent	:	**7**	(7)
		31	(28)
		Coût 7 856 €	(Coût 7 425 €)

VACCINATIONS

❑ Coût des vaccins	:	**4 470 €**	(6 017 €)
❑ Personnel communautaire	:	**203**	vaccins dont **9** retraités (296)

Formation

Temps de formation

26 682 h

Coût total de la formation

560 382 €

Accueil des stagiaires en formation

stagiaires
98 (59 F – 39 H)

L'année 2014 compte 26 682 heures de formation pour les agents de Reims Métropole.
La cotisation obligatoire au CNFPT en 2014 de 1% de la masse salariale pour les agents publics et de 0,50% pour les emplois d'avenir s'élève au total à 213 995 euros.

40% des heures de formation ont été dispensées par le CNFPT avec une nette progression des stages organisés en intra dans des domaines diversifiés (conduite de projet, les régies, le statut de la FPT, animation de réunion, migration office 2010, initiation en bureautique…).

13% des heures ont été effectuées par des formateurs internes pour la sécurité, le management, le juridique, le financier, la bureautique et l'informatique.

Les points forts de l'année 2014 pour le volet de la sécurité, 5 sessions de formation CATEC (Certificat d'Aptitude à Travailler en Espaces Confinés) qui seront reconduites en 2015. Ce volet sécurité sera complété par la mise en place des formations amiante.
Le volet Management avec un 4ème Cycle Rémois de Management pour les catégories A et le Cycle de Perfectionnement de la Maitrise en direction des encadrants de catégories C vont être complétés par un Cycle de management Opérationnel pour les catégories B.

54 agents ont suivi une préparation aux concours ou examens. Toutes ces préparations ont fait l'objet d'un test préalable avec remise à niveau en cas d'échec à la formation « tremplin ».

Une réactualisation des connaissances de base en français et en mathématiques a été mise en place pour 18 agents.

TEMPS DE FORMATION
26 682 heures (25 882 h)

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR TYPE

	TOTAL	F	H
1 - Perfectionnement dans l'emploi (type 1)	12 370 (13 109 h)	5 284	7 086
2 - Préformation (type 2)	4 422 (5 244 h)	2 250	2 172
3 - Formation personnelle (type 3)	350 (68 h)	0	350
4 - Formation obligatoire (type 4)	9 540 (7 461 h)	3831,5	5708,5

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR CATEGORIE (A - B - C)

A	B	C
7 627H	**6 191 H**	**12 864 H dont 865 H contrat de droit privé**
(7 122 h)	(4 930 h)	(13 830 h)

Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
3 810	3 817	3 362	2 829	4 192	8 672

NOMBRE DE PARTICIPANTS

	TOTAL	HOMMES	FEMMES
Par type de formation :			
➔Type 1	1197	656	541
➔Type 2	146	64	82
➔Type 3	2	2	0
➔Type 4	706	424	282
Par catégorie :			
➔A	579	282	297
➔B	444	195	249
➔C	1028	669	359

ETAT DES PARTICIPATIONS EN FORMATION

2 051 départs

➔ **2 523** bulletins d'inscription reçus dont **0** refus

↳ soit 2 523 bulletins transmis aux organismes de formation

Participations effectives

Sur 2 051 avis positifs

⇗ ⇘

2 051 demandes ont abouti

472 demandes n'ont pas abouti suite à des désistements (congés maladie, stages complets…)

↳ soit par rapport aux bulletins transmis : **81** % de demandes satisfaites

COUT TOTAL DE LA FORMATION
560 382 €

COTISATION C.N.F.P.T.

- **213 995 €**

EFFORT REIMS METROPOLE

- **346 387 €**

FORMATIONS INTERNES

Thématique	Nombre de jours	Nombre d'agents
Bureautique	35 jours	67 agents
Logiciels Spécifiques/Métiers (Liséa, GRC 360, TYPO, EGEE)	10,5 jours	44 agents
Autres (finances, juridique, évalués/évaluateurs)	10,5 jours	123 agents

ACCUEIL DES STAGIAIRES EN FORMATION

Année scolaire 2013 / 2014

STAGIAIRES ACCUEILLIS

- ❑ Demandes satisfaites : **98** (111)
- ❑ Demandes non satisfaites : **597** (427)
- ❑ Désistements stagiaires : **7** (19)

Les demandes satisfaites se répartissent :

- ❑ Par origine de stagiaires

ORIGINE DES STAGIAIRES	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Stages d'observation (stages de 2 ou 3 jours effectués par les élèves de 4ème ou 3ème	18	9	27
Collégiens-Lycéens	24	16	40
Etudiants	8	12	20
Formation professionnelle	3	2	5
Travail d'intérêt général	5	0	5
Mesure de réparation pénale	1	0	1
TOTAL	59	39	98

- ❑ Par filière

FILIERES	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Administrative	8	22	30
Technique	40	8	48
Culturelle	11	7	18
Sanitaire et sociale	0	2	2
Sécurité	0	0	0
TOTAL	59	39	98

STAGIAIRES REMUNERES

- ❑ Nombre de stagiaires ayant reçu une gratification : **22**
- ❑ Coût 2014 des gratifications versées : **26 942 €**

Communication Interne

Cette partie est commune à la Ville et à Reims Métropole

Publications

Evénements

La campagne de communication « Handicapés mais pas handicapants », initiée en décembre 2013, s'est poursuivie tout au long de l'année 2014. Dans un premier temps, cette campagne a été déclinée sous forme d'affiches qui prennent place dans les services et directions. Parallèlement un « Guide du handicap et de la vie professionnelle » a été remis à tous les agents. Pour répondre aux suggestions qui ont été émises, notamment durant les formations, un film-documentaire de dix minutes a été réalisé. Des agents ont accepté de porter témoignage sur la façon dont leur handicap a pu être pris en compte par nos collectivités pour pouvoir continuer à assurer leurs missions quotidiennes. Au total, ce sont vingt agents qui expriment leurs points de vue : des agents en situation de handicap, des collègues de travail, le responsable hiérarchique de l'agent. Vincent VERSTRAETE, élus aux ressources humaines à la Ville et à la Métropole a rencontré ces agents et a remis, à chacun d'entre eux, une clé USB sur laquelle est enregistré le film.
Rappelons que le financement de ces outils de communication a fait l'objet d'une convention et qu'il est pris en charge par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

La sensibilisation des agents aux situations de handicap dans le travail se poursuit au sein de nos collectivités. Le 18 avril, au restaurant municipal, à l'heure du déjeuner, l'Association Française des Polyarthritiques et des Rhumatismes Inflammatoires Chroniques a mené campagne. Une campagne de sensibilisation à destination des agents : *« Ouvrir une bouteille d'eau est un geste simple du quotidien. Et pourtant, pour une personne atteinte de polyarthrite rhumatoïde, ce geste peut s'avérer difficile voire impossible à réaliser. Un geste simple qui traduit un handicap »*. Par cette opération symbolique, les agents ont été interpellés sur les difficultés rencontrées au quotidien par les personnes polyarthritiques. Une opération de sensibilisation pour faire changer le regard sur cette maladie évolutive et chronique.

Près de 80 agents ont participé à l'opération de sensibilisation sur les risques liés au diabète. C'était le 14 novembre, dans le local de l'ASM et au Restaurant municipal. De précieux conseils et informations sur cette maladie chronique ont été délivrés aux agents. Un test de contrôle de la glycémie leur a même été offert. Cette opération a été menée par le Service Communal d'Hygiène et de Santé et le service Gestion des Conditions de Travail, la Communication interne, avec la participation de l'Association Française des Diabétiques et d'une diététicienne de la Maison de la Nutrition.

La prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique a fait l'objet d'un accord-cadre signé en octobre 2013. Les risques psychosociaux sont définis comme des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions de travail, l'organisation du travail, les relations dans le travail. Avant fin 2015, les collectivités territoriales doivent avoir élaboré un plan de prévention des risques qui s'intègre dans la démarche globale de prévention existante.

L'année 2014 a permis d'élaborer le diagnostic afin d'établir un état des lieux de l'existant. C'est pourquoi, la Direction des Ressources Humaines a lancé une enquête par voie de questionnaire. Les questions, regroupées autour de six thèmes, ont permis d'investiguer les exigences du travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie et la marge de manœuvre, les rapports sociaux et les relations de travail, les conflits de valeur, l'insécurité socio-économique.

Publications

ENSEMBLE : 8 numéros

Dossier Février	La direction des Finances à la croisée des chemins
Dossier Mars	La gestion des eaux : service et qualité
Dossier Avril	Dans les coulisses des élections
Dossier Juin	Les héros de l'ombre
Dossier Eté	De nouveaux rythmes scolaires
Dossier septembre	Des moyens mobiles
Dossier Octobre	L'art du protocole
Dossier Novembre	Préserver les investissements

ENSEMBLE PRATIQUE : 12 numéros

NEWSLETTER OPTIMA : 7 lettres d'information

NEWSLETTER RATJ : 5 lettres d'information

Evènements

LES EVENEMENTS DE L'ANNEE 2014

Janvier	Cérémonie de vœux aux agents Remise des médailles du travail Repas des retraités 2013
Mars	Collecte de sang Edition de « Devenir parents » Visites guidées de l'expo « 1913-2013 – Cents ans – 52000 œuvres »
Avril	Sensibilisation à la Polyarthrite Défi famille
Mai	Visite guidée de l'expo Nicole Pérignon Film « handicapés mais pas handicapants » Sensibilisation aux Risques psychosociaux
Juin	Collecte de sang Salon de l'emploi public Visite guidée de l'expo « Jours de guerre et de paix »
Septembre	Campagne Prévoyance santé Remise des trophées sécurité Semaine européenne de la mobilité
Octobre	Challenge entreprises du RATJ Vaccination antigrippale Campagne « handicapés mais pas handicapants »
Novembre	Sensibilisation au diabète Semaine européenne de la réduction des déchets
Décembre	Elections CNRACL Elections professionnelles Collecte de sang

Lexique

- **Aménagement du poste de travail**
- **Effectif**
- **Masse Salariale**
- **Mobilité Interne**
- **Recrutement externe**
- **Recrutement interne**
- **Taux d'encadrement**
- **Taux de fréquence des accidents du travail**
- **Taux de gravité des accidents du travail**
- **Temps non complet**
- **Temps partiel**
- **Travailleurs handicapés**

LEXIQUE

AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

Aménagements divers qui permettent d'adapter le poste de travail aux restrictions médicales temporaires ou définitives ou au handicap de l'agent.

EFFECTIF

Le terme "effectif" recouvre un ensemble d'agents.

On distingue :

- les effectifs permanents : ensemble des agents titulaires ou non affectés sur un emploi permanent ouvert au Budget. Les non-titulaires comprennent les contractuels et les auxiliaires,

- les effectifs non permanents : agents non affectés sur un emploi permanent (remplaçants, surnombres,....).

MASSE SALARIALE

Définition comptable retenue : prise en compte du chapitre 012 (comptes 621, 631, 633, 64) sur l'ensemble des codes fonctionnels concernés.

MOBILITE INTERNE

Mouvement d'un agent occupant un emploi permanent vers un autre emploi permanent dans une direction différente.

RECRUTEMENT EXTERNE

Recrutement sur un emploi permanent d'un agent externe à la Communauté d'Agglomération de Reims.

RECRUTEMENT INTERNE

Recrutement d'un agent non permanent (remplaçant, apprenti, CAE....) sur un emploi permanent.

TAUX D'ENCADREMENT

Il se définit ainsi :

Nombre d'agents ayant des fonctions réelles d'encadrement / Nombre d'agents encadrés

La distinction entre le grade et la fonction ne permet pas de dénombrer les agents occupant de manière effective des postes d'encadrement.

TAUX DE FREQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Nombre d'accidents du travail avec arrêt pour un million d'heures travaillées.

TAUX DE GRAVITE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Nombre de jours d'arrêt pour mille heures travaillées.

TEMPS NON COMPLET

Correspond à un poste de travail qui répond à un besoin inférieur à un temps complet.

TEMPS PARTIEL

Réduction volontaire de la durée du travail accordée pour convenances personnelles sous réserve des nécessités de service. Le temps partiel est attaché à l'agent et non au poste.

TRAVAILLEURS HANDICAPES

Pour définir la notion de handicap, on distingue les handicapés reconnus par la CDAPH (ex-COTOREP) et les handicapés titulaires reconnus par le Comité Médical ou la Commission de Réforme.

1. Handicapés reconnus par la CDAPH
C'est l'agent qui saisit cet organisme afin d'obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé.
Le taux d'invalidité donné par la CDAPH correspond à l'invalidité de la personne par rapport à l'emploi.

2. Handicapés titulaires reconnus par le Comité Médical ou la Commission de Réforme
- Comité Médical
Le Comité Médical est saisi par l'employeur soit après un arrêt maladie de plusieurs mois (il statue sur la reprise de l'agent), soit à la suite d'une inaptitude au poste de travail.

- Commission de Réforme
Elle est généralement saisie par l'employeur mais elle peut l'être aussi par l'agent soit à la suite d'un accident du travail avec un taux d'incapacité > 10 % (elle statue sur l'attribution de l'Allocation Temporaire Invalidité) soit lorsque l'agent a épuisé ses droits (elle statue sur une retraite pour invalidité).