

Reims.fr

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 la ville de Reims 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 1^{er} juillet 2010,
- ✓ Augmentation du SMIC horaire de 1,1% au 1^{er} 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 1^{er} février ont bénéficié d'un reclassement statutaire : 1351 agents de catégorie C avec des gains de point d'indice allant de 1 à 27 points ainsi que 17 agents de catégorie B,
- ✓ Reconduction de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat au bénéfice de 311 agents,
- ✓ Renforcement des conditions d'octroi des arrêts maladie pour les fonctionnaires.

En matière d'action sociale :

- ✓ Plus de 1580 agents adhèrent au contrat collectif de prévoyance, grâce à la participation de l'employeur,
- ✓ Poursuite du dispositif « complémentaire santé » vers les 595 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 3,01%, bien que les effectifs présents au 31 décembre poursuivent une décroissance.

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

- ✓ La rentrée scolaire 2014-2015 avec la réforme des rythmes scolaires,
- ✓ 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, la Ville de Reims 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

➤ 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

L'état des effectifs permanents indique une diminution de 11 postes qui s'explique comme suit :

- Direction de l'éducation : création de 6 postes d'agents spécialisés des écoles maternelles dans le cadre de la rentrée 2014-2015 pour faire face à l'ouverture de huit classes supplémentaires.
- En raison de la fermeture du Laboratoire Municipal au 31 décembre 2013, suppression de 16 postes budgétaires, les agents ayant été progressivement recrutés par mobilité interne sur des postes vacants dans les services de la ville et de Reims Métropole.
- Suppression d'un poste de chargé de mission dont l'occupant a réintégré son administration d'origine.

En 2014, 239 agents ont bénéficié d'un avancement de grade, 133 femmes et 106 hommes contre 134 en 2013.

Les bénéficiaires de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) sont également en forte augmentation avec 311 agents en 2014 au lieu de 140 en 2013.

Le taux de renouvellement des effectifs passe de 4% à 2,87%.

Les départs en retraites restent stables : 44 en 2014 et 43 en 2013.

EFFECTIF

EVOLUTION DE L'ETAT DU PERSONNEL

Année	Nombre Total de postes à l'Etat 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	2073	1927	40	101	5	0	80	2007
2013	2080	1935	40	100	5	0	80	2015
2014	2069	1923	40	101	5	0	80	2003

*Vacations ponctuelles

Variations de postes en 2014 :

Créations :

6 postes d'agent spécialisé des écoles maternelles à temps complet.

Suppressions :

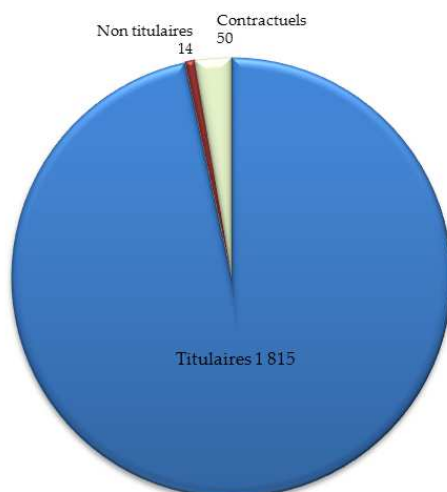
- 16 postes à la suite de la fermeture du laboratoire municipal,
- 1 poste de chargé de mission - L'occupant a réintégré son administration d'origine.

EFFECTIF TOTAL AU 31 DECEMBRE 2014

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Permanent :	1 016	863	1 879
Non Permanent :	30	30	60
Vacataires temps périscolaires (moyenne annuelle) :	635	175	810
Contrat Accompagnement dans l'emploi :	6	28	34
Emploi d'avenir :	8	2	10
Apprentis :	2	8	10
Service civique :	8	5	13

Tous les indicateurs qui suivent ne tiennent pas compte des temps périscolaires.

CARACTERISTIQUES STATUTAIRES



STATUT

Effectif total au 31 décembre 2014 : **1 939**

☐ Titulaires : **1 815 = 983 femmes et 832 hommes**

dont 1731 titulaires dont 84 à temps non complet

44 stagiaires dont 28 à temps non complet

27 titulaires stagiaires dans l'emploi

0 titulaires en cessation progressive d'activité

5 titulaires détachés à la Ville de Reims

8 titulaires multi-collectivité

0 stagiaire multi-collectivité

☐ % des titulaires / effectif total : **93,60 %**

☐ Agents non titulaires : **124 = 63 femmes et 61 hommes**

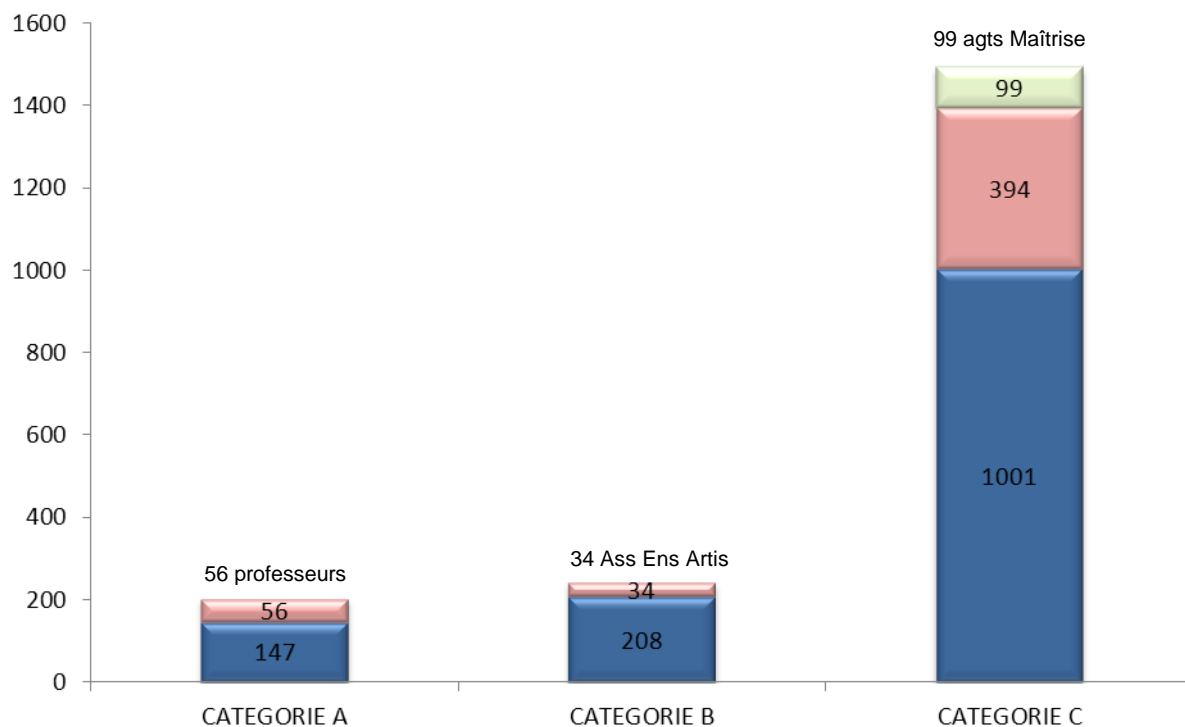
dont 60 remplaçants (non compris remplaçants dans les écoles) (30 femmes et 30 hommes)

64 occupants permanents non titulaires (33 femmes et 31 hommes)

☐ % des non titulaires / effectif total : **6,40 %**

CATEGORIE

- Nombre d'agents catégorie A : **203** dont 56 professeurs d'enseignement artistique (106 femmes – 97 hommes)
- Nombre d'agents catégorie B : **242** dont 34 assistants d'enseignement artistique (144 femmes – 98 hommes)
- Nombre d'agents catégorie C : **1 494** (796 femmes – 698 hommes) dont :
 - personnel des écoles : **394** agents (392 femmes – 2 hommes)
 - agents de maîtrise : **99** agents (7 femmes - 92 hommes)



Taux d'encadrement (*) (hors personnel d'enseignement et des écoles)

$$\frac{A}{B + C} \times 100 = 11,24 \%$$

$$\frac{A + B}{C} \times 100 = 32,27 \%$$

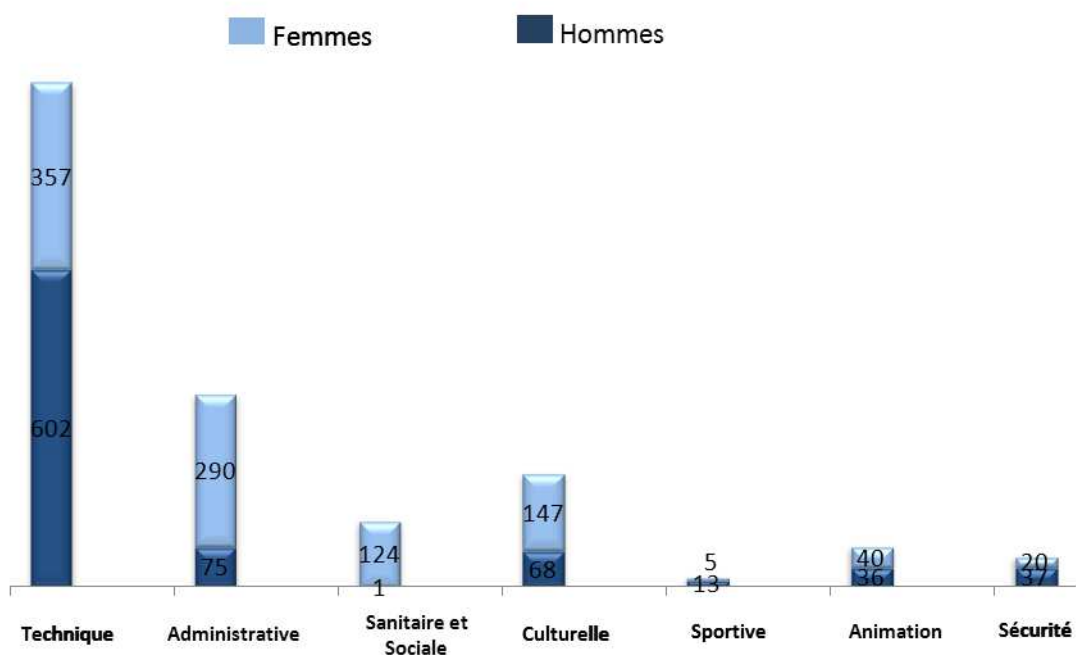
$$\frac{A + B + \text{Maîtrise}}{(C - \text{Maîtrise})} \times 100 = 45,35 \%$$

* (Cf Lexique page 44)

FILIERES (au 31/12/2014)

FILIERE	EFFECTIF GLOBAL *(Titul. Et Stag.)	CATEGORIE PAR SEXE						SEXE	
		A		B		C		M	F
		M	F	M	F	M	F		
Technique	959	19	11	46	8	537	338	602	357
Administrative	365	27	33	8	65	40	192	75	290
Sanitaire et sociale	125	0	2	1	7	0	115	1	124
Culturelle	215	33	35	14	42	21	70	68	147
Sportive	18	1	0	11	5	1	0	13	5
Animation	76	0	0	6	4	30	36	36	40
Sécurité	57	0	0	3	1	34	19	37	20
TOTAL	1815	80	81	89	132	663	770	832	983

* Titulaires, stagiaires, titulaires stagiaires dans l'emploi à temps complet, stagiaires à temps non complet



CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES

(PERSONNEL PERMANENT)

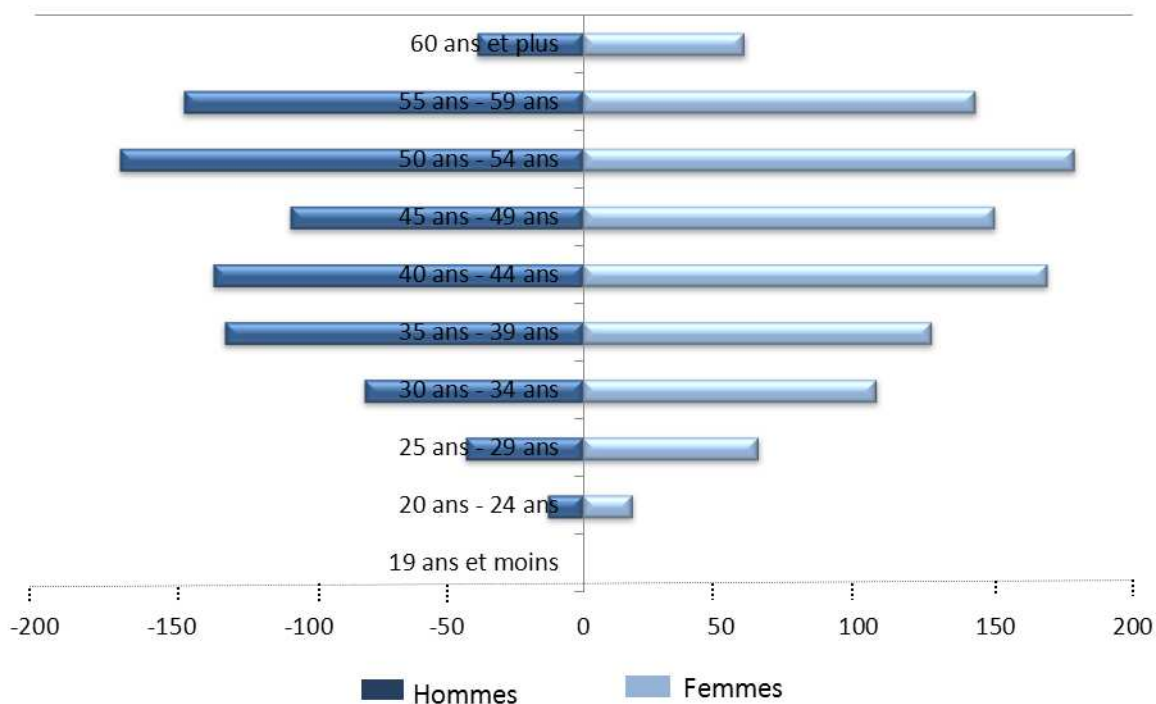
AGE MOYEN DU PERSONNEL PERMANENT

	AGE MOYEN
<u>PAR SEXE</u>	
Hommes	45 ans
Femmes	45 ans
<u>PAR STATUT</u>	
Titulaires	45 ans
Non titulaires	38 ans
Contractuels	44 ans
<u>PAR FILIERE</u>	
Technique	45 ans
Administrative	45 ans
Sanitaire et Sociale	48 ans
Culturelle	46 ans
Sportive	50 ans
Police Municipale	42 ans
Animation	37 ans
<u>PAR CATEGORIE *</u>	
A	46 ans
B	45 ans
C	45 ans

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

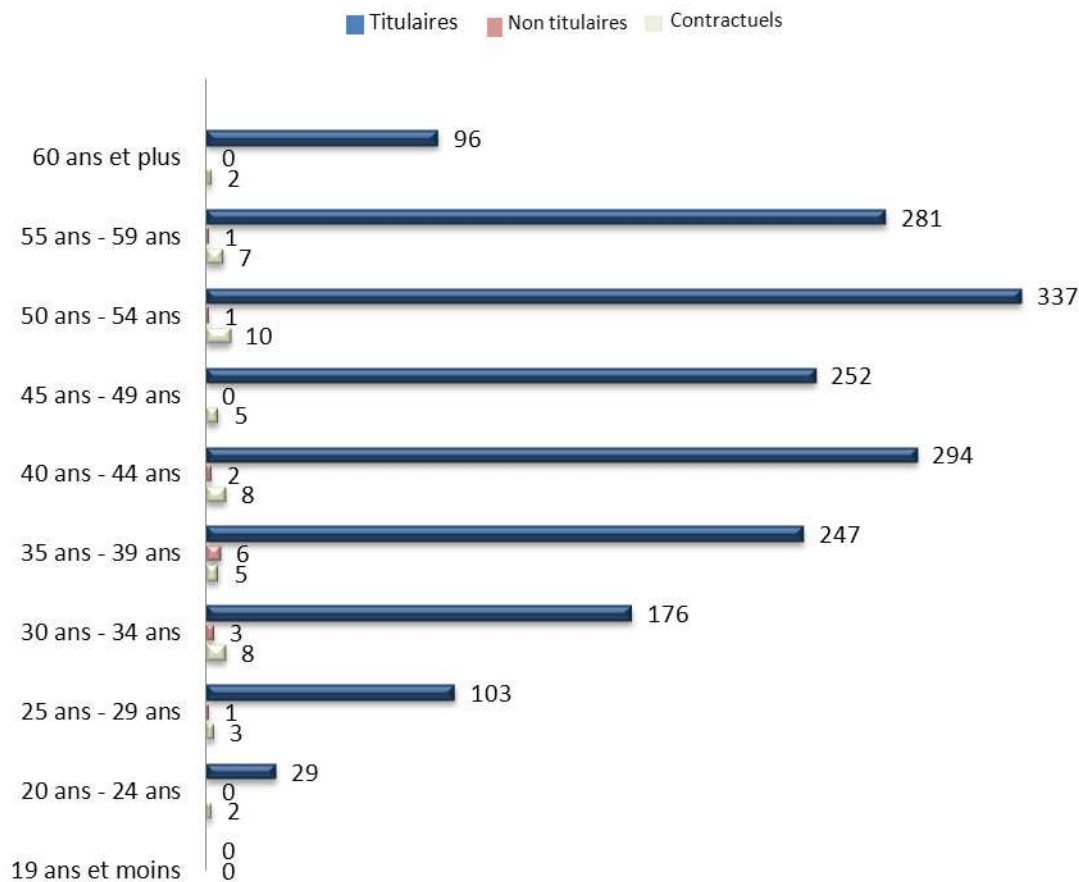
VENTILATION DU PERSONNEL PERMANENT PAR AGE ET PAR SEXE

TRANCHES D'AGE	HOMMES	%	FEMMES	%	TOTAL TRANCHES
60 ans et plus	39	4,52	59	5,81	98
55 ans - 59 ans	146	16,92	143	14,07	289
50 ans - 54 ans	169	19,58	179	17,62	348
45 ans - 49 ans	107	12,40	150	14,76	257
40 ans - 44 ans	135	15,64	169	16,63	304
35 ans - 39 ans	131	15,18	127	12,5	258
30 ans - 34 ans	80	9,27	107	10,53	187
25 ans - 29 ans	43	4,98	64	6,30	107
20 ans - 24 ans	13	1,51	18	1,77	31
19 ans et moins	0	0	0	0	0
TOTAUX	863	100	1 016	100	1 879



VENTILATION 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	38	0	1	58	0	1	96	0	2
55 ans - 59 ans	141	0	5	140	1	2	281	1	7
50 ans - 54 ans	162	1	6	175	0	4	337	1	10
45 ans - 49 ans	105	0	2	147	0	3	252	0	5
40 ans - 44 ans	129	1	5	165	1	3	294	2	8
35 ans - 39 ans	128	1	2	119	5	3	247	6	5
30 ans - 34 ans	76	1	3	100	2	5	176	3	8
25 ans - 29 ans	42	1	0	61	0	3	103	1	3
20 ans - 24 ans	11	0	2	18	0	0	29	0	2
19 ans et moins	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAUX	832	5	26	983	9	24	1815	14	50



DUREE DU TRAVAIL

HORAIRE HEBDOMADAIRE

- 35 heures (hors personnel enseignant)

REPARTITION PAR TEMPS DE TRAVAIL

- Temps complet - temps non complet

NATURE	Temps complet		Temps non complet		Effectif total
	Effectif	%	Effectif	%	
Occupants permanents	1 668	97	211	93	1 879
Occupants non permanents	44	3	16	7	60
Effectif total	1 712	100	227	100	1 939

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

- Ventilation du temps partiel

POURCENTAGE TEMPS PARTIEL	FEMMES	HOMMES
à 50 %	5	1
à 60 %	3	0
à 70 %	1	0
à 80 %	56	4
à 90 %	11	2
à 95 %	1	1
Cessation Progressive	0	0
TOTAL	77	8

MOUVEMENT DE PERSONNEL

ENTREES

Recrutements (nomination sur poste permanent) :

→ par position statutaire et par catégorie :

RECRUTEMENTS	Titulaires			Stagiaires			Non titulaires			Contractuels			TOTAL		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
EXTERNES															
Catégorie A	3	4	7	0	0	0	0	0	0	2	0	2	5	4	9
Catégorie B	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Catégorie C	3	4	7	28	9	37	0	0	0	0	0	0	31	13	44
TOTAL	7	8	15	28	9	37	0	0	0	2	0	2	37	17	54

Réintégrations : 0

Taux de "renouvellement" : $\frac{\text{agents recrutés}}{\text{effectif permanent}} = 2,87 \%$

SORTIES

Départs en retraite : 44

Démissions : 15 **dont 2 CAE, 1 vacataire, 2 apprentis et 4 jeunes en service civique**

Mutations : 5 **(hors REIMS METROPOLE)**

Licenciements : 1

Décès : 6 dont 1 agent recenseur

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	2	0	4	4	0	0	1	1	0	0	0
Catégorie C	9	61	6	67	0	6	3	9	1	0	1
Technique											
Catégorie A	2	0	2	2	1	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	13	0	29	29	2	0	7	7	0	4	4
Culturelle											
Catégorie A	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	4	5	2	7	2	1	1	2	0	0	0
Catégorie C	2	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0
Animation											
Catégorie C	2	0	3	3	0	0	1	1	0	0	0
sociale											
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TOTAL GENERAL	38	66	47	113	10	7	14	21	2	4	6
Total catégorie A	8	0	6	6	5	0	1	1	0	0	0
Total catégorie B	4	5	2	7	2	1	1	2	0	0	0
Total catégorie C	26	61	39	100	3	6	12	18	2	4	6

(*) hors personnel des écoles. Sont considérées comme candidatures internes les agents Ville - RM - CCAS - Caisse des écoles

CARRIERE

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Agents ayant eu un avancement de grade	133	106	239
Agents ayant eu une promotion interne	7	16	23
Agents ayant eu un changement d'échelon	358	317	675
Agents ayant eu une prolongation de stage	0	0	0
Agents ayant atteint le dernier échelon de leur grade			
– Catégorie A	7	16	23
– Catégorie B	10	7	17
– Catégorie C	42	69	111
Agents ayant bénéficié de la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat)			
– Catégorie A	13	29	42
– Catégorie B	11	6	17
– Catégorie C	110	142	252

DROIT A REINTEGRATION

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

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Congé parental	6	0	6
Disponibilité de droit pour élever un enfant ou suivre son conjoint	8	4	12
Disponibilité pour convenances personnelles	16	3	19
Détachement	9	5	14

LIEU DE RESIDENCE

Agents domiciliés :

→ à Reims	:	1 127	58,12 %	} des effectifs
→ au sein de Reims Métropole (hors Reims) :		234	soit 12,07 %	
→ hors Reims Métropole	:	578	29,81 %	

Relations Sociales et Conditions de Travail

Instances Paritaires

Décharges pour activité syndicale

Relations professionnelles

Conditions de travail

Absentéisme

On constate une légère augmentation de nombre des accidents de travail avec arrêt et surtout une forte croissance du nombre de jours d'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.

Deux rechutes d'accidents de trajet pour lesquelles les agents sont toujours en arrêt.

Baisse du taux d'absentéisme aux visites médicales 8,6 % contre 9,7 % en 2013. Rappel du coût de la vacation : 85 €.

Forte augmentation des dossiers de maladies professionnelles : 22 dossiers de demande de reconnaissance de maladie professionnelle dont 7 ont été défavorables.
1 dossier de maladie hors tableaux.

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.

<input type="checkbox"/> Réunions C.A.P. (une catégorie = une réunion)	:	9
<input type="checkbox"/> Nombre de cas soumis	:	337
<input type="checkbox"/> Avis donnés	:	337
<input type="checkbox"/> Avis suivis	:	337

C.T.P.

<input type="checkbox"/> Réunions C.T.P.	:	4
--	---	---

C.H.S.

<input type="checkbox"/> Réunions C.H.S.	:	4
--	---	---

DECHARGES POUR ACTIVITE SYNDICALE

AUTORISATIONS D'ABSENCES

☐ Nombre d'heures : 10 405

→ Ventilation par syndicat

	Décharges d'activité de service	Autorisations spéciales d'absences Organismes directeurs	Total
F.O.	294	2 284	2 578
C.G.T.	1 666	3 142	4 808
C.F.D.T.	1205	820	2 025
SUD	641	353	994

INFORMATION SYNDICALE

☐ Nombre de réunions : 27

RELATIONS PROFESSIONNELLES

DISCIPLINE

<input type="checkbox"/> Cas soumis au conseil de discipline	:	0
<input type="checkbox"/> Sanctions données	:	5

GREVE

<input type="checkbox"/> Nombre de "mouvements"	:	6	dont 6 nationaux
<input type="checkbox"/> Nombre de participations	:	198	
<input type="checkbox"/> Nombre d'heures retenues	:	1 068 h	

CONCOURS

FILIERES/CADRES D'EMPLOIS	POSTES DECLARES	CANDIDATS					
		INSCRITS		RECUS		NOMMES	
		F	H	F	H	F	H
ADMINISTRATIVE							
Adjoint administratif 1ère classe	3	21	3	4	0	3	0
Administrateur	0	0	1	0	0	0	0
TECHNIQUE							
Adjoint Technique 1ère classe	10	7	3	0	2	0	2
Technicien supérieur	1	0	9	0	3	0	2
Technicien Principal 2ème classe	3	2	6	0	1	0	1
CULTURELLE							
Assistant de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques	1	12	5	1	1	0	1
Assistant de conservation du Patrimoine et des Bibliothèques Principal 2ème classe	2	3	1	0	1	0	0
Bibliothécaire	2	3	1	0	0	0	0
Conservateur de bibliothèque	0	3	0	0	0	0	0
SANITAIRE ET SOCIALE							
A.T.S.E.M.	11	42	0	1	0	0	0
TOTAUX	33	93	29	6	8	3	6

TRAVAILLEURS HANDICAPES

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<input type="checkbox"/> Recrutement agents handicapés (C.A.E. inclus) :	3	4	7
<input type="checkbox"/> Agents reconnus handicapés			
→ reconnus C.D.A.P.H. :	53	61	114
→ accident du travail et maladie professionnelle :	0	1	1
→ titulaires A.T.I. (allocation temporaire invalidité) :	22	23	45
→ reclassement professionnel :	7	9	16
→ titulaires carte d'invalidité :	2	3	5
→ titulaires pension d'invalidité :	2	1	3
<input type="checkbox"/> Taux d'emploi direct (agents handicapés / effectif) :		9,67 %	
<input type="checkbox"/> Reclassements effectués au cours de l'année :		4 (1 F et 3 H)	
<input type="checkbox"/> Aptitude médicale avec réserves sans changement de poste :		203 (113 F et 90 H)	
<input type="checkbox"/> Total des prestations acquises à des établissements spécialisés et des dépenses affectées à des mesures adaptées en vue de faciliter l'insertion professionnelles des personnes handicapées		308 515 €uros	soit 17,97 équivalents bénéficiaires
<input type="checkbox"/> Taux d'emploi légal :		10,61 %	

VISITES MEDICALES

☐ Visites d'embauche	:	151
☐ Visites de reprise du travail après :		
➔ Maladie de plus de 21 jours	:	128
➔ Accident du travail et de trajet/MP	:	33
☐ Visites systématiques annuelles		
➔ Nombre	:	798 agents
➔ Coût	:	67 830 euros
☐ Autres surveillances médicales :		
➔ A la demande de l'employeur	:	104
➔ A la demande de l'agent	:	94
➔ A la demande du médecin du travail	:	65
➔ Pré-reprise à la demande du médecin traitant :		34
➔ Reconnaissance de maladie professionnelle	:	22
➔ Autres (maternité, urgences)	:	7
Total des visites effectuées	:	1 436

VACCINATIONS

- ☐ Vaccinations effectuées aux agents municipaux exposés à certains risques :
 - ➔ diphtérie atténuée + tétanos + polio (**36**) leptospirose (**5**), typhoïde (**0**)
hépatite A (**14**), hépatite B (**16**), hépatite A et B (**4**), DaTPcoq *(**30**)
 - * DaTP coq : diphtérie atténuée, tétanos, polio, coqueluche.
- ☐ Vaccinations contre la grippe :
 - ➔ **146 agents** dont **21 retraités**

CONDITIONS DE TRAVAIL

ACTIONS MENEES

Effort d'informatisation :

Matériel :

Renouvellement de **305 PC** et décroissement du parc de 39 PC en 2014.

Téléphonie :

Téléphones portables : **306**

Habillement :

- Agents bénéficiaires	:	1 191 agents
- Montant de la dotation 2014	:	260 843 €
- Coût du nettoyage des vêtements de travail	:	37 093 €

En 2014, en plus des 73 agents bénéficiant d'un nettoyage des vêtements « image », mise en place du blanchissage des vêtements de travail pour les agents des espaces verts (110 agents) et de la propreté (120 agents) via le marché réservé aux ESAT.

Fournitures de bureaux :

- Agents bénéficiaires :	1 338 agents
- Montant total des dépenses :	74 142 €

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

- Equipement du Cellier Jacquart
- Equipement de l'accueil du SCHS
- Equipement des nouveaux locaux de Sciences Po (21 salles de cours, 17 bureaux, bibliothèque)
- Equipement des bureaux à l'Hôtel de Ville suite au changement de Municipalité
- Equipement du Petit Salon Sarraïl en nouvelle salle de réunion
- Equipement d'une salle de réunion de la Maison des Syndicats
- Renouvellement des chaises de la salle de la Maison Commune du Chemin Vert et de la salle Municipale Rossini
- Equipement de la salle du rez-de-chaussée de la Maison de la Vie Associative

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

46 postes complets dont **17** pour Sciences Po et **4** pour Le Cellier
200 agents équipés (soit en chaise, fauteuils, bureaux, ou autre mobilier)

Déménagements de mobiliers :

64 déménagements planifiés et effectués dont les déménagements : de l'Antenne Municipale Croix-Rouge, du Laboratoire Municipal, du Secrétariat des Elus, de Sciences Po.

D.R.H. Reims

❑ Approvisionnements de sites administratifs et scolaires en produits d'entretien :

- ✓ Nombre de livraisons effectuées sur les différents sites administratifs : **187**
- ✓ Nombre de site livrés : **61** sites administratifs
- ✓ Nombre de livraisons effectuées dans les écoles : **196** + 82 livraisons par le secteur
- ✓ Nombre de site livrés : **85** Ecoles
- ✓ Montant total des dépenses sites administratifs : **71 300 €**
- ✓ Montant total des dépenses écoles : **135 300 €**

❑ Aménagement des locaux :

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

- réfection et aménagement de différents locaux :

- *Hôtel de Ville
- *Restaurant municipal
- *Direction des espaces verts
- *Direction du développement économique, de l'enseignement supérieur et des relations internationales
- *Service voirie – 15 rue Arthur Décès
- *Direction de la maintenance des bâtiments
- *Reims Vital Ados – Rue des Orphelins
- *Musée Saint-Remi
- *Musée du Fort de la Pompelle
- *Ancien IUFM – Rue Clovis Chézel
- *Friche artistique La Fileuse
- *Cimetière avenue de Laon
- *Médiathèque Croix-Rouge
- *Stade Saint-Symphorien
- *Galerie de la Culture – Bâtiment de l'Opéra de Reims
- *Direction de la Voirie – Circulation – Eclairage – Rue Vauthier Lenoir
- *Direction des déchets et de la Propreté
- *Salles de formation Prieur de la Marne
- *Gymnase Barbusse
- *Colonie de vacances La Grainetière
- *Garage municipaux
- *Différentes écoles maternelles et élémentaires

❑ Véhicules de service y compris ceux en pool :

- Fourgons : **47**
- Fourgonnettes : **72**
- Véhicules légers : **151**
- Poids lourds : **34**
- Autocars, bibliobus : **11**

ABSENTEISME

ABSENCES EXCEPTIONNELLES

<input type="checkbox"/> Nombre de jours d'absence	:	2 083
<input type="checkbox"/> Nombre d'agents concernés	:	609
<input type="checkbox"/> Nombre moyen de jours d'absence / agent	:	3,5

ARRETS MALADIE

<input type="checkbox"/> Nombre de jours d'arrêt	:	42 125
<input type="checkbox"/> Nombre d'agents concernés	:	1 116
<input type="checkbox"/> Durée moyenne de l'arrêt par agent concerné	:	38 jours
<input type="checkbox"/> Saisine du Comité Médical	:	84 agents
<input type="checkbox"/> Comité Médicale nb de dossiers en cours	:	58 agents

ARRETS MATERNITE

<input type="checkbox"/> Nombre de jours d'arrêt	:	3 829 jours
<input type="checkbox"/> Nombre d'agentes concernées	:	42

CONGES PATERNITE

<input type="checkbox"/> Nombre d'agents	:	32 dont 2 régime général
<input type="checkbox"/> Dépenses employeur (agents régime mixte)	:	35 277€
<input type="checkbox"/> Remboursement collectivité par la Caisse des Dépôts	:	15 669 €

NB DE JOURS A 1/2 TRAITEMENT

<input type="checkbox"/> Nombre de jours à 1/2 traitement	:	12 817
<input type="checkbox"/> Nombre d'agents concernés	:	145

ACCIDENTS DE TRAVAIL , DE TRAJET ET MALADIES PROFESSIONNELLES

☐ Accidents du travail

→ avec arrêt : 79
→ sans arrêt : 48
→ total : 127

→ nombre de jours d'arrêt : **4 435** (dont 1191 jours relatifs aux A.T. antérieurs et 439 jours de rechutes)
→ nombre moyen de jours d'arrêt : 35
→ taux de fréquence : 29,26
→ taux de gravité : 1,65

☐ Accidents de trajet

→ avec arrêt : 19
→ sans arrêt : 7
→ total : 26

→ nombre de jours d'arrêt : **2 586** (dont 779 jours relatifs aux A.T. antérieurs et 235 jours de rechute)
→ nombre moyen de jours d'arrêt : 82

☐ Maladies Professionnelles

→ nombre de jours d'arrêt : **4 921** (dont 2 869 reliquats antérieurs et 365 jours de rechute)
→ nombre de personnes concernées : 15

☐ Saisine de la commission départementale de réforme : **79 dossiers**

ACTIONS PREVENTIVES

☐ Actions réalisées

→ Formation sécurité spécifique

- 162 stages
- 768 participants

soit

- ⇒ 38 stages sécurité
- ⇒ 36 stages incendie
- ⇒ 46 stages techniques habilitations
- ⇒ 30 stages secourisme
- ⇒ 4 stages Assistant de prévention/Prévention
- ⇒ 6 stages Police Municipale
- ⇒ 2 stages Hygiène Santé

SERVICE	MATERIEL ET AMENAGEMENT	COUT (€)
PÔLE DU DEVELOPPEMENT SOCIAL ET DES SERVICES AUX CITOYENS		
Maternelles	1 siège en essai	553
	4 marche-pieds	960
Direction de la jeunesse	1 défibrillateur	1 792
TOTAL PÔLE		3 305
PÔLE DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE URBAIN ET CULTUREL		
Musée des Beaux-Arts	Réhaussement du coffre-fort	473
Conservatoire	Eclairage régie auditorium	2 740
Maison commune du Chemin Vert	1 défibrillateur	1 785
Chapelle Foujita	1 table top	246
Musée des Beaux-Arts	1 réfrigérateur/congélateur	427
TOTAL PÔLE		5 671
PÔLE SERVICES URBAINS		
Génie Climatique	1 table top	252
Circulation	1 cabine de sablage	1 509
Propreté - magasin	1 escalier aluminium autoporteur	6 703
Espaces verts	1 vidéo-projecteur (participation)	2 150
	Aspirateur et défonceuse	3 667
	1 échelle accès skate parc	919
	1 bac de rétention	137
	1 cellule séchante	1 912
DIRMAINTBAT – Maçonnerie	2 serre-joints, 2 presses une main, 2 établis étai	545
DIRMAINTBAT – Peinture	1 table top	246
	1 paire de fourches et 1 chariot	518
	1 machine de nettoyage des outils	5 595
TOTAL PÔLE		24 153
PÔLE SECRETARIAT GENERAL		
Formalités administratives	1 micro-onde et un table top	315
	Aménagement d'un bureau	684
TOTAL PÔLE		999
ENSEMBLE DES SERVICES		
	3 table top et 3 micro-ondes	923
	24 ventilateurs	793
TOTAL SERVICES		1 716
TOTAL		35 844

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	T
	F	H	F	H	F	H			
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.

D.R.H. Reims

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.

Demands 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.

Demands d'aide auprès du CCAS

Le service a constitué 14 dossiers pour l'accès à l'Épicerie 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

Demands de dégrèvement ou délai : 21 agents dont 17 agents VR et 4 agents RM.

MDPH : 5 agents VR.

Demands 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.

D.R.H. Reims

Relations Sociales et Conditions de Travail

Page 25

Rémunérations et Avantages Sociaux

Masse salariale

La masse salariale augmente de 3,01% en 2014 par rapport à 2013 ce qui représente un montant de 2 474 K€. Les effectifs présents au 31 décembre poursuivent leur diminution : 1979 en 2012, 1970 en 2013 et 1939 en 2014.

La valeur du point d'indice reste inchangée depuis le 1^{er} juillet 2010. Toutefois au 1^{er} février certains agents ont bénéficié d'un reclassement : 1351 en catégorie C avec des gains de point d'indice allant de 1 à 27 points ainsi que 17 agents de catégorie B.

Mesures liées à l'action sociale :

- Garantie maintien de salaire : poursuite du dispositif mis en place à compter du 1^{er} juillet 2012 avec la participation de l'employeur, 1580 adhérents.
- Complémentaire santé : poursuite du dispositif mis en place au 1^{er} 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. 595 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 locales et nationales ont également eu un impact sur l'évolution des dépenses de personnel. On citera notamment :

- rentrée 2014-2015, mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires avec une demi-journée supplémentaire le mercredi matin et maintien de l'accueil des enfants dès 7h30 le matin et jusqu'à 17h45 le soir les lundi, mardi, jeudi et vendredi.
- augmentation du SMIC horaire de 1,1% au 1^{er} 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 187 300 € au bénéfice de 311 agents,
- à compter du 1^{er} 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 (réalisé)

→ 2012 : 79 827 K€ (+ 6,9 %/2011)

→ 2013 : 82 128 K€ (+ 2,88 %/2012)

→ 2014 : 84 602 K€ (+ 3,01 %/2013)

FACTEURS EXPLICATIFS

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

→ 01/12/00 : 335,86 F soit 51,2015 €	→ 01/11/05 : 53,7110 €
→ 01/05/01 : 337,54 F soit 51,4576 €	→ 01/07/06 : 53,9795 €
→ 01/11/01 : 339,90 F soit 51,8175 €	→ 01/11/06 : 1 point supplémentaire
→ 01/03/02 : 52,1284 €	→ 01/02/07 : 54,4113 €
→ 01/12/02 : 52,4933 €	→ 01/03/08 : 54,6834 €
→ 01/01/04 : 52,7558 €	→ 01/10/08 : 54,8475 €
→ 01/02/05 : 53,0196 €	→ 01/07/09 : 55,1217 €
→ 01/07/05 : 53,2847 €	→ 01/10/09 : 55,2871 €
	→ 01/07/10 : 55,5635 €

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

→ 2012 : 1 979

→ 2013 : 1 970

→ 2014 : 1 939

☐ 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 récurrence : 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 3^{ème} 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 : 41,23 % (hors budgets annexes)

2011 : Référence D.G.C.L.

Communes de + de 10 000 habitants appartenant

à une communauté d'agglomération : 55,90 %

Ville de Reims (hors budgets annexes) : 41,23 %

D.R.H. Reims

Rémunérations et Avantages Sociaux

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.

☐ Filière administrative

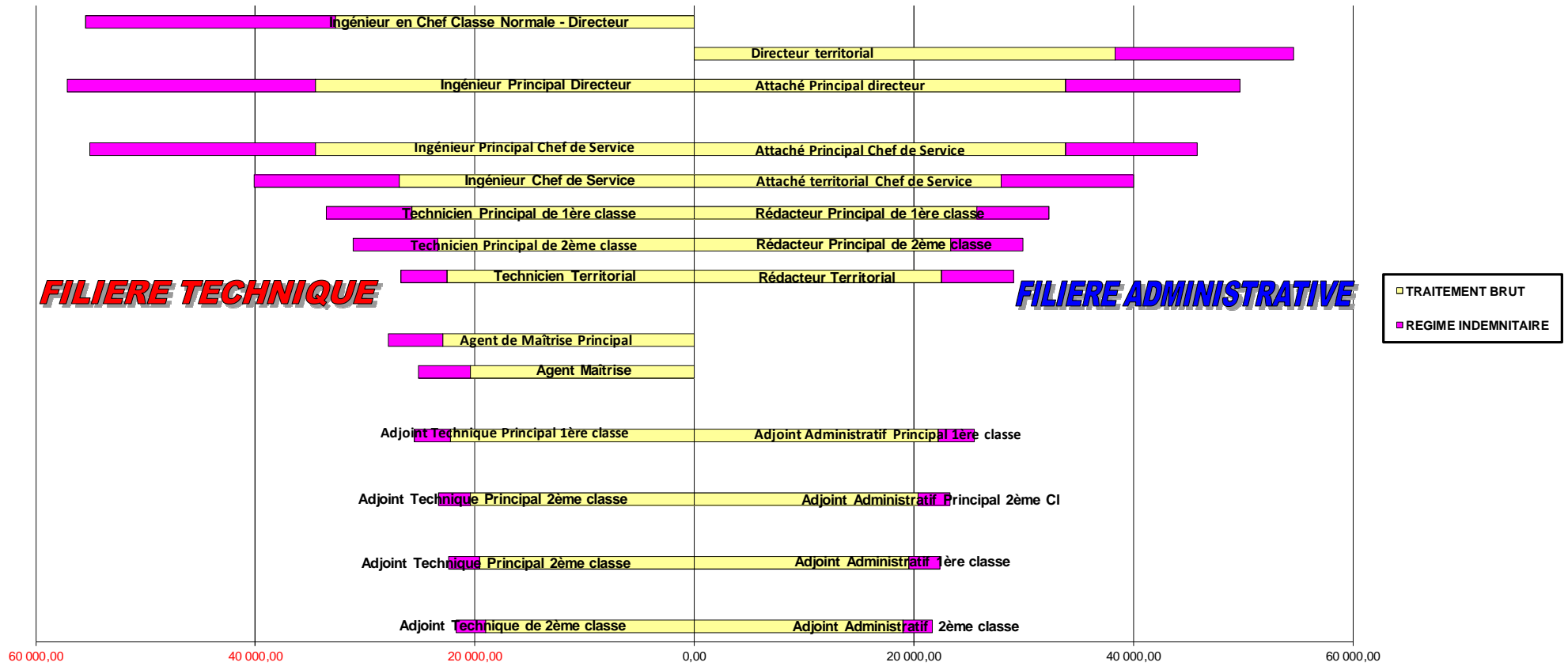
GRADE	COUT ANNUEL	COUT HORAIRE
Adjoint Administratif 2 ^{ème} classe	33 793	23,43
Adjoint Administratif 1 ^{ère} classe	34 895	24,20
Adjoint Administratif Principal 2 ^{ème} classe	36 276	25,16
Adjoint Administratif Principal 1 ^{ère} classe	39 654	27,50
Rédacteur Territorial	43 414	30,11
Rédacteur Principal 2 ^{ème} classe	44 772	31,05
Rédacteur Principal 1 ^{ère} 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 2 ^{ème} classe	33 793	23,43
Adjoint Technique 1 ^{ère} classe	34 895	24,20
Adjoint Technique Principal 2 ^{ème} classe	36 276	25,16
Adjoint Technique Principal 1 ^{ère} 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 2 ^{ème} Classe	45 883	31,82
Technicien Principal 1 ^{ère} 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

ETAT COMPARATIF DES REMUNERATIONS BRUTES 2014



AVANTAGES SOCIAUX

SUBVENTION C.A.S.

- 2012 : 1 220 000 €
- 2013 : 1 241 000 € dont 21 000 € de subvention exceptionnelle
- 2014 : 1 232 200 €

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	26	32	58	2	5	7	8	14	22
B	33	32	65	5	5	10	15	13	28
C	261	97	358	107	27	134	22	22	44
Toutes catégories	320	161	481	114	37	151	45	49	94

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	562	691	1253	100	195,5	295,5
B	409	494	903	226	182	408
C	1729	1533	3262	1022	556	1578
Toutes catégories	2700	2718	5418	1348	933,5	2281,5

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	0	0	0	26	60	86	0	13	13
B	0	0	0	33	88	121	15	0	15
C	25	30	55	42	80	122	0	3	3
Toutes catégories	25	30	55	101	228	329	15	16	31

REMBOURSEMENT DES ABONNEMENTS DE TRAVAIL DES TRANSPORTS PUBLICS DE VOYAGEURS

- 2012 : 51 111 € au bénéfice d'environ 317 agents
- 2013 : 55 627 € au bénéfice d'environ 330 agents
- 2014 : 60 575 € au bénéfice d'environ 330 agents

MEDAILLES DU TRAVAIL

	Nombre	Montant
<input type="checkbox"/> Plus de 40 ans :	7	1 832 €
<input type="checkbox"/> Or :	9	1 056 €
<input type="checkbox"/> Vermeil :	37	6 848 €
<input type="checkbox"/> Argent :	27	12 501 €

VACCINATIONS

<input type="checkbox"/> Coût des vaccins :	1 873,04 €uros
<input type="checkbox"/> Personnel municipal :	252 vaccins dont 21 retraités

Formation

Temps de formation

40 733 h

Etat des participations en formation

2 824

Coût total de la formation

733 124 €

Accueil des stagiaires en formation

**456
(240 F et 216 H)**

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 431 226 euros.

47 % 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...). 11 % des heures ont été effectuées par des formateurs internes pour la sécurité, le management, le juridique, le financier, la bureautique et l'informatique.

Parmi les points forts de l'année 2014, pour la Ville de Reims nous noterons 13 sessions d'accueil du public en bibliothèque, et dans le cadre de l'adaptation continue, les pratiques d'accueil commencées en 2013 se sont poursuivies en 2014 pour les agents des sports.

Pour les agents des écoles de la Direction de l'éducation les stages de base ASEM, d'entretien et d'hygiène des locaux, le management des ASEM sur les temps périscolaires, ont été complétés par des sessions sur les techniques de négociation et gestion des conflits pour les animateurs périscolaires accompagnés d'une supervision. Des sessions sur « l'enfant différent » dans le but de mieux l'accueillir et l'intégrer ont été organisées pour la direction de la jeunesse. Le volet management avec un 4^{ème} Cycle Rémois de Management pour les catégories A et le Cycle de Perfectionnement de la Maîtrise en direction des encadrants de catégories C vont être complétés par un Cycle de management Opérationnel pour les catégories B.

115 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 34 agents.

TEMPS DE FORMATION 40 733 heures

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR TYPE

	TOTAL	F	H
1 - Perfectionnement dans l'emploi (type 1)	17 675	9 716	7 959
2 - Préformation (type 2)	14 664	7 774	6 890
3 - Formation personnelle (type 3)	159	92	67
4 - Formation obligatoire (type 4)	8 235	4 194	4 041

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

A		B		C	
5 449		6 516		28 768	
F	H	F	H	F	H
3 685	1 764	3 359	3 157	14 731	14 037

dont 1 389 h contrat de droit privé

NOMBRE DE PARTICIPATIONS

Par type de formation :

TYPE 1		
F	H	T
950	706	1 656

TYPE 2		
F	H	T
180	141	321

TYPE 3		
F	H	T
4	3	7

TYPE 4		
F	H	T
438	402	840

Par catégorie :

A		
F	H	T
275	145	420

B		
F	H	T
273	169	442

C		
F	H	T
1 024	938	1 962

ETAT DES PARTICIPATIONS EN FORMATION

2 824 départs

→ 3 399 bulletins d'inscription reçus dont 0 refus

↳ soit 3 399 bulletins transmis aux organismes de formation

Participations effectives

Sur 3 399 avis positifs



2 824 demandes ont abouti

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

↳ soit par rapport aux bulletins transmis : 83% de demandes satisfaites

COÛT TOTAL DE LA FORMATION
733 124 €

COTISATION C.N.F.P.T.

☐ 431 226 €

EFFORT MAIRIE

☐ 301 898 €

FORMATIONS INTERNES

Thématique	Nombre de jours	Nombre d'agents
Bureautique	38 jours	68 agents
Logiciels spécifiques/métiers (Liséa, Cubase, GRC 360, ILE, Typo, Webwax)	20 jours	86 agents
Autres (finances, juridique, évalués/évaluateurs, état civil, culture, hygiène)	14 jours	143 agents

ACCUEIL DES STAGIAIRES EN FORMATION

Année scolaire 2013 / 2014

STAGIAIRES ACCUEILLIS

Demandes satisfaites : 456

Demandes non satisfaites : 597

Désistements stagiaires : 7

Les demandes satisfaites se répartissent :

Par origine de stagiaires :

ORIGINE DES STAGIAIRES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Collégiens-Lycéens	100	78	178
Etudiants	36	21	57
Formation professionnelle	65	34	99
Travail d'intérêt général	1	16	17
Mesure de réparation pénale	2	11	13
Stages d'observation (stages de 2 ou 3 jours effectués par les élèves de 4ème ou 3ème)	36	56	92
TOTAL	240	216	456

Par filière

FILIERES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Administrative	11	12	23
Technique	27	134	161
Sportive	25	10	35
Sanitaire et sociale	112	4	116
Sécurité	4	12	16
Culturelle	61	44	105
TOTAL	240	216	456

STAGIAIRES REMUNERES

Stagiaires accueillis : 10

Coût 2014 des gratifications versées : 17 173 €

D.R.H. Reims

Communication Interne

Cette partie est commune à la Ville et à Reims Métropole

Publications

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, élu 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).

Evénements

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, ...).

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 Ville 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 à la demande de l'agent. 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 Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (C.D.A.P.H. ex COTOREP) et les handicapés titulaires reconnus par le Comité Médical ou la Commission de Réforme.

1. Handicapés reconnus par la C.D.A.P.H.

C'est l'agent qui saisit cet organisme afin d'obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé. Le taux d'invalidité donné par la C.D.A.P.H. 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).

Elle est obligatoirement saisie pour tout accident dont la durée de l'arrêt de travail est supérieure à 15 jours. Dans ce cas, son avis ne lie pas l'administration.

D.R.H. Reims

Lexique

Page 44