



REIMSMETROPOLE

BILAN SOCIAL

2015

PÔLE RESSOURCES

Direction des Ressources Humaines

Edito 2015

L'année 2015 a vu le lancement de la nouvelle politique de développement des ressources humaines dédiée à l'accompagnement des directions et des agents.

CAP RH se déploie en 20 projets structurants déclinés selon trois thématiques, qui en sont les fils directeurs :

- l'accompagnement des évolutions organisationnelles
- la qualité de vie au travail et la mobilisation des acteurs
- la justice organisationnelle et l'équité.

La nouvelle politique de ressources humaines a été présentée au Comité de Direction le 12 mai 2015, aux organisations syndicales le 27 mai, et à la conférence des cadres le 2 juillet.

A l'automne, **les cinq ateliers pilotes** ont été réunis, dans une logique de co-construction associant à l'expertise de la Direction des Ressources Humaines, les Directions ainsi que des représentants des organisations syndicales. De par sa construction et ses modalités d'association des acteurs, CAP RH se veut un lieu de décloisonnement, de partage, et de compréhension du travail de l'autre. De nombreuses propositions, riches et structurées, ont émergé des différents ateliers.

Chacun des cinq ateliers pilotes s'est réuni à plusieurs reprises en 2015, rassemblant entre 20 et 40 personnes en fonction des projets, selon des modalités d'animation adaptées à la nature et la technicité des sujets.

Ainsi, le travail sur « **Les métiers de demain par le biais de la Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences** » a été initié par une appropriation collective du sujet. Des saynètes jouées par des acteurs professionnels ont pu illustrer l'importance de cette thématique, pour chacun, dans la vie professionnelle au quotidien. Ces jalons posés, le groupe a orienté ses travaux vers la constitution d'outils : le répertoire des métiers de nos collectivités est en cours d'écriture.

Le premier rendez-vous de la prévention sur le thème du Handicap a été organisé grâce aux travaux de l'atelier sur « **La prévention des risques professionnels** ».

L'atelier sur « **L'accompagnement des agents en difficultés par la clarification des procédures de reclassement professionnel** » s'est constitué en trois sous-groupes, et a ainsi travaillé sur le parcours de mobilité de l'agent en difficultés et l'accompagnement des difficultés professionnelles, sur le contrat d'immersion comme outil novateur en termes de mobilité, sur la culture partagée en matière de handicap et de santé au travail.

La politique d'accueil a fait l'objet d'un travail de redéfinition en partant des attentes du nouveau recruté : nouveau format de la journée d'accueil, formalisation de l'accueil au sein d'une direction, nouveau livret d'accueil, et ce grâce aux travaux conduits par l'atelier sur « **L'accueil des nouveaux collègues** ».

L'atelier sur « **Le développement des compétences** » a posé les fondements nécessaires à la création d'une école de formation interne, qui aura pour objet de faciliter le compagnonnage et le partage de savoirs entre pairs, pour améliorer nos compétences collectives face aux défis de l'avenir.

Fait marquant de l'année 2015 en termes de Ressources Humaines : une nouvelle politique qui structure l'ensemble des démarches dans une stratégie d'ensemble dont la déclinaison fait l'objet d'une co-construction entre les différents acteurs.

Sommaire

	pages
➤ Effectif	1
➤ Relations Sociales et Conditions de Travail	13
➤ Rémunérations et Avantages Sociaux	26
➤ Formation	35
➤ Communication Interne	40
➤ Lexique	43

Effectif

Effectif

En termes d'évolution des effectifs l'année 2015 a été marquée par la création à Reims Métropole du service commun droit des sols en charge de l'instruction des demandes d'urbanisme. 13 postes ont été créés dont 11 sont pourvus par le transfert des agents de la ville de Reims au 1er juillet.

Caractéristiques statutaires

Les filières technique et administrative sont très majoritairement représentées avec respectivement 450 et 340 agents sur un effectif total de 802 fonctionnaires.

Caractéristiques démographiques

Les hommes représentent 53% des effectifs permanents, ce qui reste constant depuis 2013.

Durée du travail

Au cours de l'année, 111 agents ont bénéficié d'un avancement de grade : 58 femmes et 53 hommes contre 79 en 2014.

Mouvement du personnel

403 agents dont 191 femmes et 212 hommes ont eu un avancement d'échelon au lieu de 336 en 2014.

En 2015, 83 agents ont bénéficié de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA), contre 122 en 2014 et 76 en 2013.

Lieu de résidence

Par ailleurs, 19 départ en retraite en 2015 au lieu de 12 en 2014.

82 agents dont 2 hommes ont demandé à bénéficier d'un temps partiel alors qu'ils étaient 96 en 2014. 77% 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
2013	946	946	0	0	0	0	0	946
2014	942	942	0	0	0	0	0	942
2015	955	955	0	0	0	0	0	955

Variations de postes en 2015 :

Création de 13 postes au service commun Autorisations d'Occupation du Sol dont :

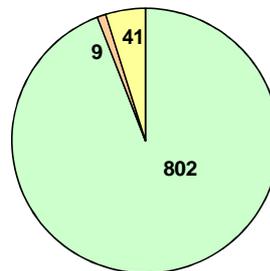
- 2 postes d'attaché territorial
- 2 postes de technicien territorial
- 5 postes de rédacteur territorial
- 4 postes d'adjoint administratif

EFFECTIF TOTAL AU 31 DECEMBRE 2015

	Effectif global	Hommes	Femmes
Permanents	852 (858)	454 (456)	398 (402)
Non Permanents	29 (25)	12 (10)	17 (15)
C.A.E	2 (1)	2 (1)	0 (0)
Emplois d'avenir	3 (5)	2 (3)	1 (2)
Apprentis	9 (10)	5 (6)	4 (4)
Services Civiques	7 (7)	3 (2)	4 (5)

CARACTERISTIQUES STATUTAIRES

Effectif permanent : 852 agents



□ TITULAIRE
□ NON TITULAIRE
□ CONTRACTUEL

STATUT

Effectif total au 31 décembre 2015 : **881** (883)

□ **Titulaires : 802** (801)

dont 767 titulaires dont 2 à temps non complet (758)
16 stagiaires dont 0 à temps non complet (23)
16 titulaires stagiaires dans l'emploi (18)
0 titulaire en cessation progressive d'activité
3 titulaires détachés à Reims Métropole (2)

□ Dont fonctionnaires mis à disposition :

- SIABAVE	3 agents (4)
- SDIS	2 agents (2)
- OFFICE DU TOURISME	2 agents (2)
- ORGANISATIONS SYNDICALES	1 agent (0)

□ % des titulaires / effectif total : **91,03 %** (90,71 %)

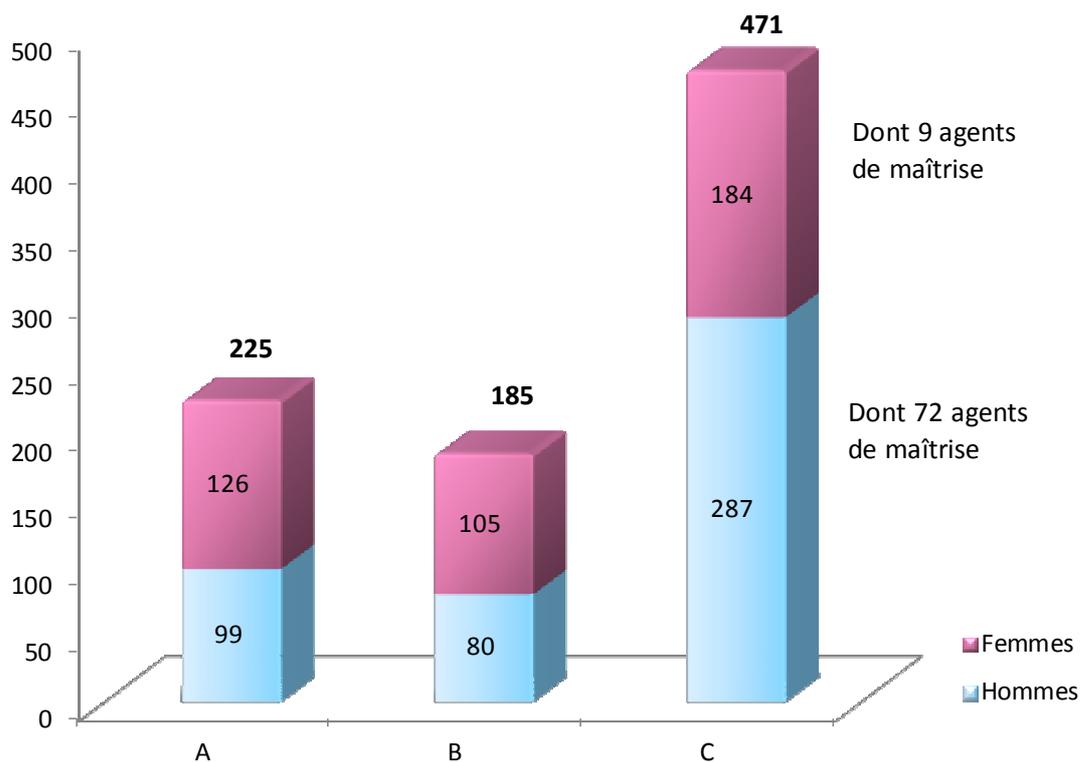
□ **Agents non titulaires : 79** (82) = **39 Femmes** et **40 Hommes**

Dont { 29 remplaçants (17 Femmes et 12 Hommes)
50 occupants permanents non titulaires (22 Femmes et 28 Hommes)

□ % des non titulaires / effectif total : **8,97 %** (9,29%)

EFFECTIF TOTAL PAR CATEGORIE

	Cat.A	Cat.B	Cat.C		TOTAL
				Dont agents de maîtrise	
Hommes	99 (96)	80 (78)	287 (292)	72 (78)	466 (466)
Femmes	126 (119)	105 (114)	184 (184)	9 (8)	415 (417)
Total	225 (215)	185 (192)	471 (476)	81 (86)	881 (883)



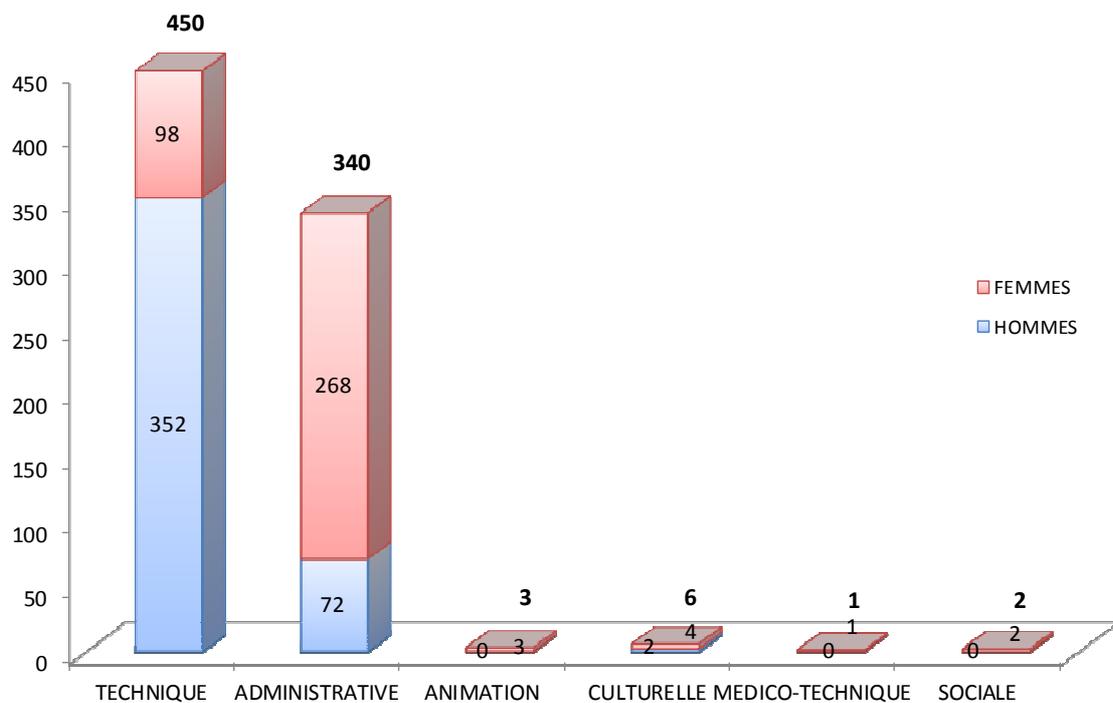
☐ Taux d'encadrement (*)

$\frac{A}{B+C} \times 100$	34,30 % (32,19 %)
$\frac{A + B}{C} \times 100$	87,05 % (85,50 %)
$\frac{A + B + \text{Maîtrise}}{(C - \text{Maîtrise})} \times 100$	125,90 % (126,41 %)

- (Cf Lexique page 45)

AGENTS TITULAIRES ET STAGIAIRES PAR FILIERE (au 31/12/2015)

FILIERE	EFFECTIF GLOBAL *(Titul. & Stag.)	CATEGORIE PAR SEXE						SEXE	
		A		B		C		H	F
		H	F	H	F	H	F		
Technique	450 (450)	42	36	58	18	252	44	352	98
Administrative	340 (338)	32	68	15	80	25	120	72	268
Animation	3 (3)						3		3
Culturelle	6 (6)	2	4					2	4
Médico-technique	1 (1)				1				1
Sociale	2 (3)				2				2
TOTAL	802 (801)	76	108	73	101	277	167	426 (427)	376 (374)



CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES (PERSONNEL PERMANENT)

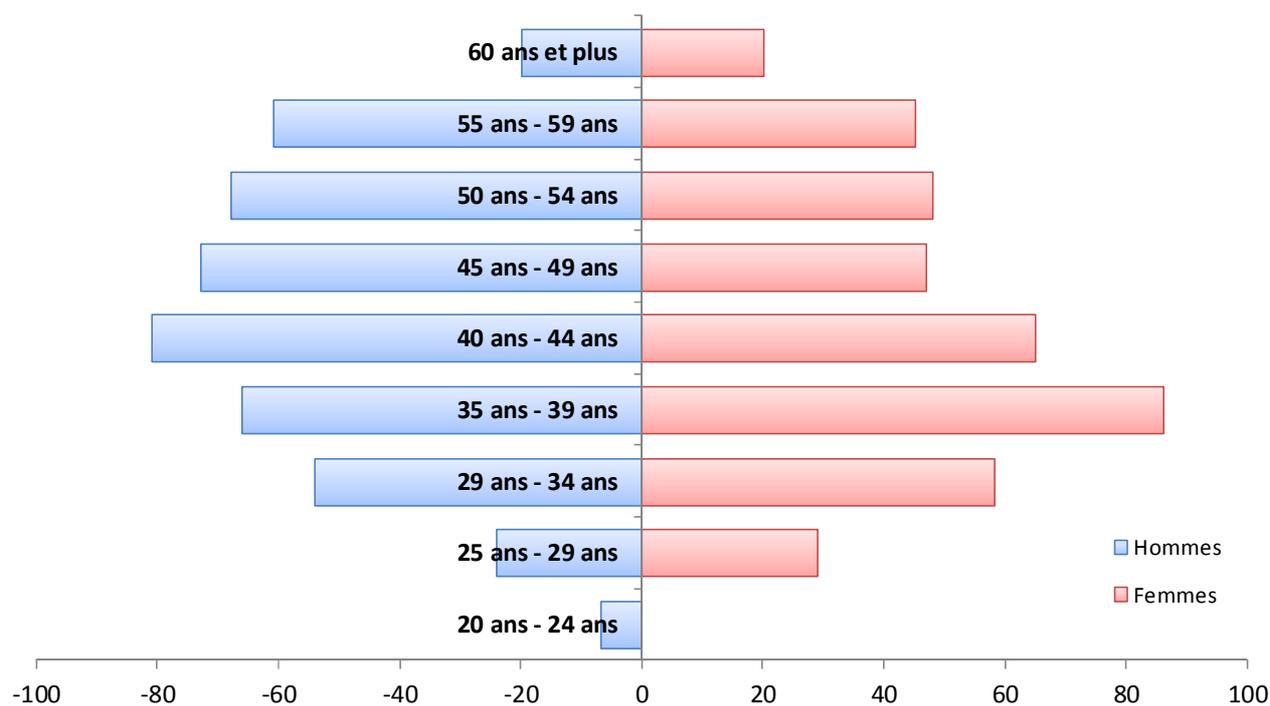
AGE MOYEN DU PERSONNEL PERMANENT

	AGE MOYEN
<u>PAR SEXE</u>	
Hommes	44 (44)
Femmes	43 (42)
<u>PAR STATUT</u>	
Titulaires	44 (44)
Non Titulaires	29 (28)
Contractuels	39 (40)
<u>PAR FILIERE</u>	
Administrative	43 (43)
Technique	44 (44)
Sociale	41 (40)
Animation	34 (33)
Culturelle	33 (31)
Médico - technique	35 (34)
<u>PAR CATEGORIE *</u>	
A	43 (43)
B	43 (42)
C	44 (43)

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

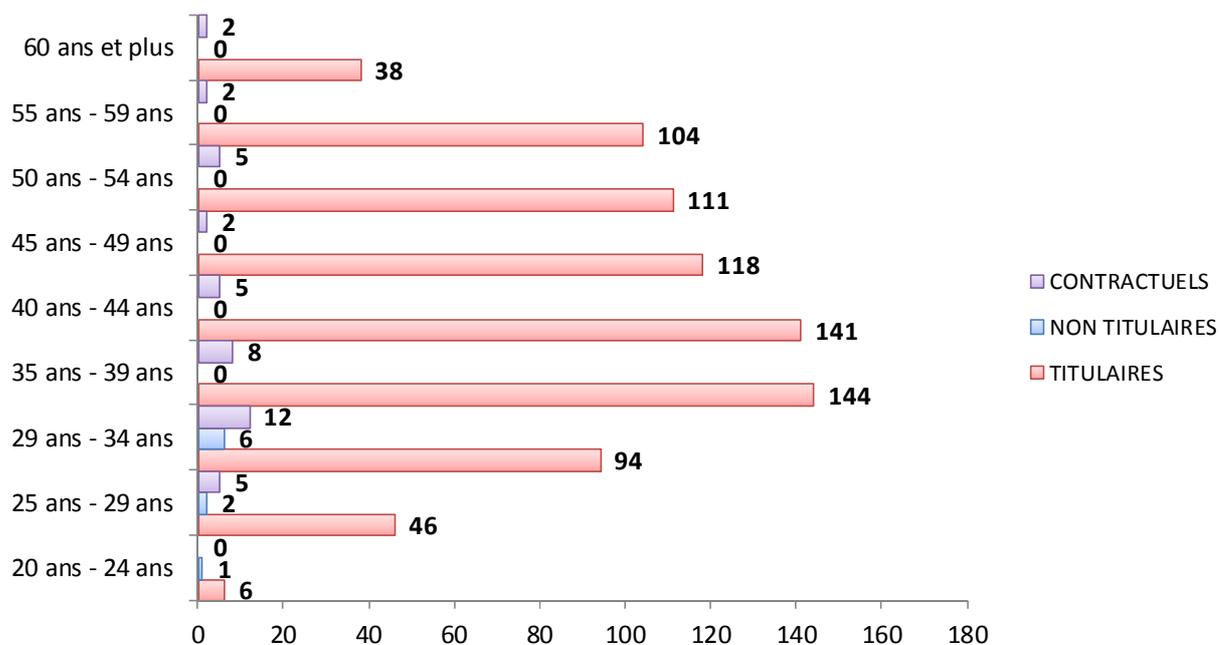
VENTILATION DU PERSONNEL PERMANENT PAR AGE ET PAR SEXE

TRANCHES D'AGE	HOMMES	%	FEMMES	%	TOTAL TRANCHES
60 ans et plus	20	4,41	20	5,03	39
55 ans - 59 ans	61	13,43	45	11,30	106
50 ans - 54 ans	68	14,98	48	12,06	116
45 ans - 49 ans	73	16,08	47	11,81	120
40 ans - 44 ans	81	17,84	65	16,33	146
35 ans - 39 ans	66	14,54	86	21,61	151
30 ans - 34 ans	54	11,89	58	14,57	111
25 ans - 29 ans	24	5,29	29	7,29	53
20 ans - 24 ans	7	1,54			7
19 ans et moins					
TOTAUX	454 (456)	100	398 (402)	100	849 (858)



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	18		2	20			38	0	2
55 ans - 59 ans	60		1	44		1	104	0	2
50 ans - 54 ans	66		2	45		3	111	0	5
45 ans - 49 ans	72		1	46		1	118	0	2
40 ans - 44 ans	77		4	64		1	141	0	5
35 ans - 39 ans	61		5	83		3	144	0	8
30 ans - 34 ans	48	2	4	46	4	8	94	6	12
25 ans - 29 ans	18	2	4	28		1	46	2	5
20 ans - 24 ans	6	1					6	1	0
19 ans et moins									
TOTAUX	426 (427)	5 (8)	23 (21)	376 (374)	4 (5)	18 (23)	802 (801)	9 (13)	41 (44)



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	768 (760)	96	84 (98)	99	852 (858)
Occupants non permanents	28 (24)	4	1 (1)	1	29 (25)
Effectif total	796 (784)	100	85 (99)	100	881 (883)

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%	3 (4)	1	2
à 60%	2 (2)	0	2
à 70%	1 (0)	0	1
à 80%	59 (71)	0	59
à 90%	17 (19)	1	16
Total	82 (96)	2	80

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
INTERNES															
Catégorie A	3	4	7	1	0	1	0	0	0	0	1	1	4	5	9
Catégorie B	7	1	8	1	0	1	0	0	0	0	0	0	8	1	9
Catégorie C	6	1	7	5	6	11	0	0	0	0	0	0	11	7	18
TOTAL	16	6	22	7	6	13	0	0	0	0	1	1	23	13	36
EXTERNES															
Catégorie A	5	3	8	0	0	0	0	0	0	1	2	3	6	5	11
Catégorie B	4	3	7	0	1	1	0	0	0	0	0	0	4	4	8
Catégorie C	6	3	9	0	2	2	0	0	0	0	0	0	6	5	11
TOTAL	15	9	24	0	3	3	0	0	0	1	2	3	16	14	30

Réintégration : 1

Taux de "renouvellement"

	Total	Femmes	Hommes
Agents recrutés externes/ Effectif permanent	3,5 % (4,08%)	4 %	3 %

SORTIES

Départs en retraite : 19 (12)

Démissions : 5 (6)

Mutations : 16 (8) dont 13 mutations Ville de Reims

Licenciements : 1 (2)

Décès : 0 (1)

Autres (détachement - disponibilité d'au moins trois mois - fin de contrat) : 29 (37)

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	3	3	6	0	1	1	2	0	0	0
Catégorie B	4	9	4	13	0	4	0	4	0	0	0
Catégorie C	11	61	13	74	0	7	1	8	4	0	4
Technique											
Catégorie A	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	2	5	6	11	0	0	2	2	0	0	0
Catégorie C	8	6	26	32	0	2	2	4	0	4	4
TOTAL GENERAL	28	84	53	137	0	14	6	20	4	4	8
	(66)			(89)	(26)			(34)			(8)
Total catégorie A	3	3	4	7	0	1	1	2	0	0	0
Total catégorie B	6	14	10	24	0	4	2	6	0	0	0
Total catégorie C	19	67	39	106	0	9	3	12	4	4	8

CARRIERE

	Total	Hommes	Femmes
<u>Agents ayant eu un avancement de grade</u>			
- soit par catégorie :	<u>111</u>	<u>53</u>	<u>58</u>
- catégorie A	25	14	11
- catégorie B	12	10	2
- catégorie C	74	29	45
- soit par filière :	<u>111</u>	<u>53</u>	<u>58</u>
- administrative	51	9	42
- technique	58	44	14
- animation	2		2
<u>Agents ayant eu une promotion interne</u>	<u>16</u>	<u>7</u>	<u>9</u>
<u>Agents ayant eu un changement d'échelon</u>	<u>403</u>	<u>212</u>	<u>191</u>
<u>Agents ayant eu une prolongation de stage</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
<u>Agents ayant atteint le dernier échelon de leur grade</u>	<u>56</u>	<u>42</u>	<u>14</u>
- catégorie A	11	8	3
- catégorie B	7	6	1
- catégorie C	38	28	10
<u>Agents ayant bénéficié de la GIPA (garantie Individuelle du pouvoir d'achat)</u>	<u>83</u>	<u>60</u>	<u>23</u>
- catégorie A	19	10	9
- catégorie B	11	8	3
- catégorie C	53	42	11

DROIT A REINTEGRATION

☐ Agents ayant droit à réintégration (au 31/12/15)

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

LIEU DE RESIDENCE

☐ Agents domiciliés :

→ à Reims	:	466	soit 52,89 %	(458 → 51,87%)
→ au sein de RM. (hors Reims):		113	soit 12,83 %	(114 → 12,91%)
→ au sein de RM	:	579	soit 65,72 %	(572 → 64,78%)
→ hors RM.	:	302	soit 34,28 %	(311 → 35,22%)

Relations Sociales et Conditions de Travail

Instances Paritaires

On constate une augmentation du nombre d'accidents de travail avec arrêt : 28 en 2015 et 20 en 2014, ce qui implique une augmentation du nombre de jours d'arrêt.

Un agent est en rechute sur toute l'année 2015.

Activité syndicale

Légère baisse du nombre de visites médicales réalisées en 2015.

Rappel : le coût d'une vacation est de 89 €.

Relations professionnelles

Le Compte Epargne Temps : continuité de l'augmentation du nombre de demandes d'ouverture de CET.

Dans les reclassements figurent également les agents reclassés sans changement de grade.

Conditions de travail

Le taux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est calculé sur l'effectif.

Le service social a enregistré une stabilité dans les sollicitations mais a effectué davantage de dossiers administratifs pour venir en aide aux agents dont les situations parviennent toujours plus dégradées.

Absentéisme

L'aggravation des situations et la raréfaction des dispositifs d'aide rendent complexes les accompagnements proposés par les travailleurs sociaux.

Compte épargne temps

Nous devons repenser notre action en matière de prévention, tant pour les situations liées à la difficulté budgétaire et au surendettement qu'aux problématiques de santé et notamment les addictions.

Accompagnement social

C'est dans la prévention de ces difficultés que réside la plus-value de mettre en place, en parallèle des accompagnements individuels, des interventions sociales d'intérêt collectif au sein même des directions et au plus près de nos collègues.

INSTANCES PARITAIRES

C.A.P.

<input type="checkbox"/> Réunions C.A.P.	:	20	(8)
(une catégorie = une réunion)			
<input type="checkbox"/> Nombre de dossiers soumis	:	184	(102)
<input type="checkbox"/> Avis donnés	:	184	(102)
<input type="checkbox"/> Avis suivis	:	184	(102)

C.T.

<input type="checkbox"/> Réunions C.T.	:	6	(4)
--	---	---	-----

C.H.S.C.T

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

ACTIVITE SYNDICALE

DECHARGES D'ACTIVITE DE SERVICE : article 19

Nombre d'heures : **533 heures (292)**

→ Ventilation par syndicat

C.F.D.T. : 93 heures (72,50)

C.G.T. : 259,25 heures (150,00)

F.O. : 180,75 heures (69,50)

AUTORISATIONS D'ABSENCES : article 14

Nombre d'heures : **958 (887)**

→ Ventilation par syndicat

C.F.D.T. : 189,50 heures (309,50)

C.G.T. : 580,25 heures (563,75)

F.O. : 156,50 heures (13,75)

SUD : 31,75 heures (0)

INFORMATION SYNDICALE

Nombre de réunions :

CFDT	0	
CGT	5	(6)
FO	0	(0)
SUD	0	(1)

RELATIONS PROFESSIONNELLES

DISCIPLINE

<input type="checkbox"/> Cas soumis au conseil de discipline	:	0	(0)
<input type="checkbox"/> Sanctions données	:	1	(3)

GREVE

<input type="checkbox"/> Nombre de "mouvements"	:	2 dont 2 nationaux	(6)
<input type="checkbox"/> Nombre de participations	:	6	(66)
<input type="checkbox"/> Nombre d'heures retenues	:	13 h 30	(287 h)

CONCOURS

FILIERES/CADRES D'EMPLOIS	POSTES DECLARES	CANDIDATS					
		INSCRITS		RECUS		NOMMES	
		F	H	F	H	F	H
ADMINISTRATIVE							
Administrateur	0	2	0	0	-	-	-
Attaché	12	35	9	6	0	6	-
Rédacteur Principal 2ème classe	0	7	3	2	1	0	0
Rédacteur	4	46	8	3	0	0	-
TECHNIQUE							
Ingénieur	5	3	5	0	1	-	0
Agent de Maîtrise	0	3	8	0	0	-	-
CULTURELLE							
Conservateur de bibliothèque	0	1	0	1	-	0	-
ANIMATION							
Animateur	0	1	0	0	-	-	-
TOTAUX	21	98	33	12	2	6	0

TRAVAILLEURS HANDICAPES

(cf lexique page 45)

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<input type="checkbox"/> Recrutements 2015 d'agents handicapés (C.A.E. inclus) :	3	0	3
<input type="checkbox"/> Agents reconnus handicapés au 01/01/2015 :	29	32	61
→ reconnus C.D.A.P.H. :	19	21	40
→ accident du travail et maladie professionnelle :	1	0	1
→ titulaires A.T.I. (allocation temporaire invalidité) :	4	5	9
→ reclassement professionnel :	5	4	9
→ titulaires carte d'invalidité :	0	2	2
<input type="checkbox"/> Taux d'emploi direct (agents handicapés / effectif) :	7,13	%	
<input type="checkbox"/> Reclassements effectués au cours de l'année 2015 :	0		
<input type="checkbox"/> Aptitude médicale avec réserves sans changement de poste :	40	(19 F et 21 H)	
<input type="checkbox"/> Total des prestations 2015 acquises à des établissements spécialisés et des dépenses affectées à des mesures adaptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées		55 873,67 € soit 3,25 équivalents bénéficiaires	
<input type="checkbox"/> Taux d'emploi légal :		7,51 %	

VISITES MEDICALES

☐ Visites d'embauche	:	32	(55)
☐ Visites de reprise du travail après :			
➔ Maladie de plus de 30 jours	:	32	(53)
➔ Accident du travail et de trajet / MP	:	6	(4)
☐ Visites systématiques annuelles			
➔ Nombre	:	297 agents	(306)
➔ Coût	:	26 463 Euros	(26 010 €)
☐ Autres surveillances médicales :			
➔ A la demande de l'employeur	:	29	(42)
➔ A la demande de l'agent	:	14	(17)
➔ A la demande du médecin du travail	:	10	(13)
➔ Pré-reprise à la demande du médecin traitant	:	10	(6)
➔ Reconnaissance de maladie professionnelle	:	0	(1)
➔ Autres	:	2	(10)
Total des visites effectuées	:	432	(507)

VACCINATIONS

- ☐ Vaccinations effectuées aux agents communautaires exposés à certains risques :
 - ➔ Diphtérie atténuée tétanos-polio (15), leptospirose (98), hépatite A (10), typhoïde (3), hépatite A et B (7), DATP COQ adulte(13)

- ☐ Vaccinations contre la grippe :
 - ➔ **79 agents**

CONDITIONS DE TRAVAIL

COÛT DES ACTIONS MENEES

☐ **Habillement :**

- Agents bénéficiaires :	394 agents	(367 en 2014)
- Montant de la dotation 2015 :	152 335 euros	(162 284 € en 2014)
- Nettoyage des vêtements de travail :	42 907 euros	(37 093 € en 2014)

☐ **Fournitures de bureaux :**

- Agents bénéficiaires : **364**
- Montant total des dépenses : **40 208 €**

☐ **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 :**

- Déménagement de la direction de l'économie à la CCI,
- Equipements de l'urbanisme liés à l'augmentation des effectifs au service droits des sols.

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

- **10** postes complets (1 bureau + 1 caisson + 1 fauteuil + 2 visiteurs + 1 armoire haute + 1 armoire basse) ,
- **128** agents équipés (bureaux, fauteuils, rangements, accessoires meublants → lampe, tableau d'affichage, portemanteau, ...)

☐ **Déménagements de mobiliers :**

45 par la direction des moyens mobiles dont l'Economie, la direction juridique, la direction des finances et Optima.

38 déménagements de petits mobiliers effectués par les deux agents du secteur.

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

Montant total des dépenses : 28 272€ TTC (*hors dépenses prises en charge par les directions techniques* → toutes les commandes passent dorénavant par le secteur qui est seul à disposer du logiciel de commande du fournisseur).

Nombre de sites livrés : Fournisseur = 24 / Secteur = 17.

Nombre de livraisons : Fournisseur = 65 / Secteur = 27.

❑ Aménagement des locaux :

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

- ❖ D.S.I.T.
- ❖ Hôtel de la Communauté
- ❖ Réserve du Nord
- ❖ Direction de l'eau et de l'assainissement - 13 rue Arthur Décès
- ❖ Bâtiment éclairage public - 267 rue de Cernay
- ❖ Bâtiment administratif Max Rousseaux
- ❖ Station d'épuration
- ❖ Tri sélectif et déchetteries Europe et Croix Rouge

❑ Effort d'informatisation :

- Renouvellement de **168** machines et décroissement du parc de **45** PC.

❑ Téléphonie :

Téléphones portables : **272** (270 en 2014)

❑ Véhicules de service y compris ceux en pool :

- Fourgons : **38**
- Fourgonnettes : **119**
- Véhicules légers : **158**
- Poids lourds : **19**

ABSENTEISME

ABSENCES EXCEPTIONNELLES

<input type="checkbox"/> Nombre de jours d'absence	:	1 140	(1 098)
<input type="checkbox"/> Nombre d'agents concernés	:	350	(344)
<input type="checkbox"/> Nombre moyen de jours d'absence / agent	:	3	(3)

ARRETS MALADIE

<input type="checkbox"/> Nombre de jours d'arrêt	:	11 228	(10 641)
<input type="checkbox"/> Nombre d'agents concernés	:	437	(462)
<input type="checkbox"/> Durée moyenne de l'arrêt par agent concerné	:	25 jours	(23)
<input type="checkbox"/> Saisine du Comité Médical	:	26 agents	(21)

ARRETS MATERNITE

<input type="checkbox"/> Nombre de jours d'arrêt	:	1 779	(3 117)
<input type="checkbox"/> Nombre d'agentes concernées	:	19	(26)

CONGES PATERNITE

<input type="checkbox"/> Nombre d'agents	:	13	dont 2 au régime général
<input type="checkbox"/> Dépenses employeur (agents régime mixte)	:	18 181 €	
<input type="checkbox"/> Remboursement collectivité par la Caisse des Dépôts	:	7 488 €	

NB DE JOURS A 1/2 TRAITEMENT

<input type="checkbox"/> Nombre de jours à 1/2 traitement	:	3 259	(2 459)
<input type="checkbox"/> Nombre d'agents concernés	:	35	(33)

ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

☐ Accidents du travail

→ avec arrêt	:	28	(20)
→ sans arrêt	:	9	(9)
→ total	:	37	(29)
→ nombre de jours d'arrêt	:	1 183	(1 426) (dont 365 rechutes et 248 jrs reliquat accidents antérieurs)
→ nombre moyen de jours d'arrêt	:	20	(36)
→ taux de fréquence	:	22,02	(15,46)
→ taux de gravité	:	0,93	(0,88)

☐ Accidents de trajet

→ avec arrêt	:	9	(5)
→ sans arrêt	:	2	(3)
→ total	:	11	(8)
→ nombre de jours d'arrêt	:	159	(78)
→ nombre moyen de jours d'arrêt	:	17,5	(15,5)

MALADIES PROFESSIONNELLES

☐ Maladies professionnelles

- nombre de jours d'arrêt : **795** (dont 738 jrs reliquat maladie professionnelle antérieure)
- nombre de personnes concernées : **2 et 2 dossiers en cours d'instruction**

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

ACTIONS PREVENTIVES

☐ Actions réalisées

→ Formation sécurité spécifique

- **154** stages (155)
- **741** participants (710)

soit

- ⇒ **61** stages sécurité (57)
- ⇒ **22** stages incendie (24)
- ⇒ **23** stages secourisme (21)
- ⇒ **38** stages habilitations (45)
- ⇒ **1** stage conditions de travail (2)
- ⇒ **5** stages formation des assistants de prévention (3)
- ⇒ **1** stage formation membres CHSCT et prévention (3)
- ⇒ **1** stage hygiène et sécurité
- ⇒ **2** stages sécurité routière

☐ Utilisation du crédit amélioration des conditions de travail 2015

MATERIEL	COUT (€)
2 chariots de transport structure inox brise-vent	936
Chariot courrier postier	6 454
Hayon véhicule pour transport auto-laveuse	348
6 table top	2 735
Participation achat 3 chaises, 3 fauteuils	1 709
1 chariot transport tapis badminton	1 146
Aspiration mobile	863
3 rideaux souples de soudage	3 468
Agitateur à hélice et pompe	428
Cabine de séchage	2 674
2 abris express chantiers	1 299
kit complet pour branchement compresseur	1 708
3 cellules séchantes	1 241
2 chariots pour les agents d'animation	3 897
7 micro-ondes	52
Ventilateurs	531
TOTAL	29739

COMPTE EPARGNE TEMPS

Nombre de comptes épargne-temps	CET ouverts depuis le décret du 26/08/2004			Dont CET ouverts dans l'année 2015			Comptes épargne temps > à 20 jours		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A	67	51	118	9	7	16	21	20	41
B	61	35	96	8	6	14	14	11	25
C	53	95	148	14	27	41	6	24	30
Toutes catégories	181	181	362	31	40	71	41	55	96

Nombre de jours accumulés	Jours accumulés au 31/12/2015 hors jours versés au titre de l'année 2015			Jours versés en 2015 au titre du reliquat de l'année 2014		
	F	H	Total	F	H	Total
A	1 077	947	2024	311	342	653
B	908	575	1483	293	243	536
C	620	1490	2110	231	593	824
Toutes catégories	2605	3012	5617	835	1178	2013

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 2015			Nombre de jours indemnisés en 2015			Nombre de jours pris en compte au titre de la Rafp* en 2015		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A	16	5	21	88	83	171	40	8	48
B	112	9	121	15	90	105	0	0	0
C	14	169	183	0	124	124	0	49	49
Toutes catégories	142	183	325	103	297	400	40	57	97

*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 8 reprises en 2015.

En moyenne, 41 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 199 Ville de Reims et 64 Reims Métropole.

296 agents (dont 209 VDR, 62 RM) avaient été accompagnés en 2014.

STATUT	CATEGORIE PAR SEXE						TOTAL		
	A		B		C		F	H	T
	F	H	F	H	F	H			
Titulaires	4	3	5	5	79	105	88	113	201
Stagiaires	1					1	1	1	2
Non titulaires			1	1	4		5	1	6
Titul. temps incomplet					25		25	0	25
CDI						3	0	3	3
Contractuels		2				1	0	3	3
Vactaires					1	1	1	1	2
Emplois d'avenir					1		1	0	1
CAE						4	0	4	4
Retraités					7	4	7	4	11
Chômeurs indemnisés					2	3	2	3	5
TOTAL	5	5	6	6	119	122	130	133	263

Les

actifs :

94 % des personnes reçues sont des actifs.

76 % des actifs sont titulaires.

Précarité des femmes :

49 % des actifs reçus sont des femmes.

28,4 % des femmes titulaires sont à temps incomplet.

38 % 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.

Depuis 2013, le montant des secours consommés a baissé de 41 %. Nous avons enregistré sur 2015 une baisse de 33 % du montant des secours accordés représentant 11 248 € de moins qu'en 2014.

Collectivité	Agents secourus	Secours accordés				
		Nombre	Montant total	Mini/an par agent	Maxi/an par agent	Moyen par agent
Ville	41	63	17 776 €	50 €	1 100 €	433 €
RM	10	12	4 503 €	40 €	1 280 €	450 €
Total	51	75	22 279 €			436 €
Rappel 2014	65	113	33 527 €			516 €

41 % des secours ont été accordés sous forme de bons alimentaires soit 9 184 €. Le CAS a accordé 33 prêts à 28 agents pour un montant de 16 318 €.

Avance sur la Prime de Fin d'Année

54 agents ont bénéficié d'une avance sur la prime (43 agents VDR et 11 agents RM) pour un montant de 38 373 € contre 32 agents en 2014 pour un montant de 23 439 €.

Dossiers de surendettement

22 nouveaux dossiers Banque de France ont été constitués pour 18 agents Ville et 4 RM contre 12 en 2014 pour 10 agents Ville et 2 RM. Le service a suivi 65 agents en dossier Banque de France en 2015 contre 62 en 2014.

Demandes auprès des associations caritatives

6 demandes pour 4 agents ville contre 8 en 2014. Seuls les agents de catégorie C sont concernés par ce type d'orientation.

Demandes d'aide auprès du CCAS

Le service a constitué 17 dossiers pour l'accès à l'Épicerie Sociale contre 14 en 2014.

Logement passerelle

5 agents ont bénéficié du dispositif au cours de l'année dont 2 entrées en 2015. 1 agent est sorti du dispositif cette année et a été relogé sur un logement social.

Autres demandes émanant du service social

- Fonds Solidarité Logement : 3 agents VDR.
- CNRACL : 6 agents dont 5 agents VDR et 1 agent RM.
- CMU complémentaire santé : 6 agents VDR
- Demandes de dégrèvement ou délai : 21 agents dont 19 agents VDR et 2 agents RM.
- MDPH : 8 agents VDR et 1 agent RM.
- Demandes de logement social : 26 agents dont 18 agents VDR et 8 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 en 2014	Agents concernés en 2015
Administrations (ouverture de droits...)	9	18
Familiales (divorce, séparation, éducation des enfants)	23	42
Santé (maladie, prise en charge de soins...)	37	49
Travail (sentiment de discrimination, souffrance au travail, reclassement)	22	36
Logement (énergie, expulsion ou dette locative, absence de logement...)	50	93
Budgétaires (gestion, endettement, insuffisance de ressources)	197	155

Rémunérations et Avantages Sociaux

Masse salariale

La masse salariale augmente de 0,72% seulement en 2015 par rapport à 2014, ce qui représente un montant de 303 K€. Les effectifs présents au 31 décembre restent constants, 802 contre 801 en 2014.

Certaines mesures locales et nationales ont eu un impact sur l'évolution des dépenses de personnel et notamment :

Hierarchie des rémunérations

- Au sein de la direction de l'urbanisme, de l'aménagement urbain et de l'archéologie, la création du service commun en charge de l'instruction des actes d'urbanisme avec le transfert de 11 agents de la ville de Reims et la création de 2 postes supplémentaires.

- La mise en place des contrats collectifs de prévoyance et de complémentaire santé avec environ 732 adhérents pour la prévoyance et 210 pour la complémentaire santé.

- Augmentation du SMIC horaire au 1^{er} janvier 2015 de 0,84 % soit 9,61 € au lieu de 9,53 €.

- Au 1^{er} janvier 2015, augmentation de 5 points d'indice de l'ensemble des échelles de rémunération des agents de catégorie C et de certains échelons des grades des agents de catégorie B. 462 agents ont été concernés pour un montant mensuel de l'ordre de 16K€.

- Augmentation au 1^{er} janvier des taux de cotisation retraite, accident du travail, vieillesse.

- Nouvelle cotisation de 0,04% au centre de gestion pour le secrétariat de la commission de réforme et du comité médical.

- 83 agents ont bénéficié de la GIPA pour un montant de 60K€.

Avantages sociaux

MASSE SALARIALE

MASSE SALARIALE

Dépenses gérées par la DRH

□ Evolution sur les trois dernières années (liquidation)

→ 2013	:	40 141 K€	(+ 6,10 %)
→ 2014	:	42 244 K€	(+ 5,24 %)
→ 2015	:	42 547 K€	(+ 0,72 %)

FACTEURS EXPLICATIFS

□ Evolution de la valeur du point d'indice : variation 2014 / 2015 : **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)

→ 2013	:	875
→ 2014	:	883
→ 2015	:	881

☐ Mesures nouvelles :

Pérennisation de l'entretien professionnel et suppression de la notation par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 qui fixe les modalités de la mise en œuvre.

Nouveau montant du SMIC à compter du 1er janvier 2015 fixé par le décret n° 2014-1569 du 22 décembre 2014 : le montant brut du SMIC horaire à 9,61 euros, soit 1 457,52 euros mensuels (au lieu de 1 445,38 euros). Le minimum garanti est fixé à 3,52 €.

Nouveaux taux pour la CNRACL fixé par le décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014 selon le tableau ci-dessous :

Année	Part agent	Part employeur
2015	9,54 % (au lieu de 9,46 %)	30,50 % (au lieu de 30,45 %)
2016	9,94 % (au lieu de 9,78 %)	30,60 % (au lieu de 30,50 %)
2017	10,29 % (au lieu de 10,05 %)	30,65 % (au lieu de 30,50 %)
2018	10,56 % (au lieu de 10,32 %)	30,65 % (au lieu de 30,50 %)
2019	10,83 % (au lieu de 10,59 %)	30,65 % (au lieu de 30,50 %)
A compter de 2020	11,10 % (au lieu de 10,86 %)	30,65 % (au lieu de 30,50 %)

Revalorisation de la carrière des agents de la filière police municipale par les décrets n° 2014-1597 et 2014-1598 du 23 décembre 2014 : création d'un échelon spécial au sommet des grades de brigadier-chef principal et de chef de police municipale (grade en voie d'extinction) dans le cadre d'emplois des agents de police municipale, création dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale d'un grade d'avancement de « directeur principal de police municipale » comportant 8 échelons, abaissement du seuil de création des emplois de directeur de police municipale à 20 agents, suppression de la condition d'âge pour l'accès au grade de directeur de police municipale par la voie de la promotion interne.

Prolongation de la GIPA en 2015 pour la période de référence du 31 décembre 2010 au 31 décembre 2014 par le décret n° 2015-54 du 23 janvier 2015.

Modification de la **répartition de la pension de réversion** entre ayants droit et du **cumul entre une rente viagère d'invalidité et la majoration pour enfants** par le décret n° 2015-103 du 2 février 2015.

Fixation du montant préférentiel de rachat des années d'études par l'application d'un abattement sur la cotisation due par le fonctionnaire intéressé (entre 440 € et 1 380 € par trimestre selon l'option choisie) par le décret n° 2015-14 du 8 janvier 2015 et limitation à **4 trimestres** de ce montant spécifique de rachat.

Diminution du seuil des durées de travail minimales exigées des agents relevant du régime général pour l'ouverture du droit aux indemnités journalières (IJ) par le décret n° 2015-86 du 30 janvier 2015.

Actualisation du code de déontologie des agents de police municipale afin de le rendre expressément applicable à compter du 19 février 2015 aux membres du cadre d'emplois des directeurs de police municipale par le décret n° 2015-181 du 16 février 2015 publié au Journal officiel du 18 février 2015.

Précisions de la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 par le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 : régime du **don de jours de congé** ou d'aménagement et de réduction du temps de travail à un parent d'un enfant gravement malade dans la Fonction publique.

Remboursement des frais de transport en commun trajets domicile - lieu de travail

Modification de la formule de calcul du plafonnement du montant du remboursement des frais de transport pris en charge par l'employeur par le décret n° 2015-1228 du 2 octobre 2015.

Dans le domaine du droit de la fonction publique territoriale, deux exceptions au principe selon lequel le silence gardé pendant plus de deux mois par l'administration sur une demande vaut acceptation ont été ajoutées par le décret n° 2015-1155 du 17 septembre 2015. Il s'agit des demandes relatives aux procédures d'accès aux emplois publics et des demandes présentées par un ayant droit ou un ayant cause d'un agent public.

Allongement de la durée de la formation d'intégration à laquelle sont astreints les fonctionnaires stagiaires de 5 jours à 10 jours pour 26 cadres d'emplois relevant des catégories A et B par le décret n° 2015-1385 du 29 octobre 2015.

Remplacement de la référence des « zones urbaines sensibles » (ZUS) par celle des « nouveaux quartiers prioritaires de la politique de la ville » (QPV) dans le texte relatif à la **nouvelle bonification indiciaire « ville »** (décret n° 2006-780 du 3 juillet 2006) par le décret n° 2015-1386 du 30 octobre 2015. Mise en place d'un dispositif transitoire en faveur des agents relevant auparavant des ZUS, mais n'étant pas dans les nouveaux QPV. Remplacement des zones d'éducation prioritaire (ZEP) par les réseaux d'éducation prioritaire (REP) et par les réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP +) pour l'attribution de la « NBI ville » aux fonctionnaires affectés dans les établissements publics locaux d'enseignement (collèges et lycées). Mise en place d'un dispositif transitoire pour les agents exerçant dans des établissements locaux d'enseignement qui ne sont plus classés en ZEP.

Modification des modalités de **calcul du capital-décès** servi aux ayants droit des fonctionnaires affiliés à la CNRACL en cas de décès avant l'âge légal de départ à la retraite par le décret n° 2015-1399 du 3 novembre 2015.

Revalorisation du montant des **indemnités d'astreinte et d'intervention** pour toutes les filières et différenciation de l'astreinte d'exploitation et l'astreinte de sécurité pour la filière technique (décret n° 2015-415 du 14 avril 2015, arrêté du 14 avril 2015, arrêté du 3 novembre 2015).

INDICATEURS DE GESTION

☐ Taux de dépenses de personnel / dépenses de fonctionnement : 17,62 %

HIERARCHIE DES REMUNERATIONS

COUT MOYEN STANDARD EN EUROS

(Janvier 2016)

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

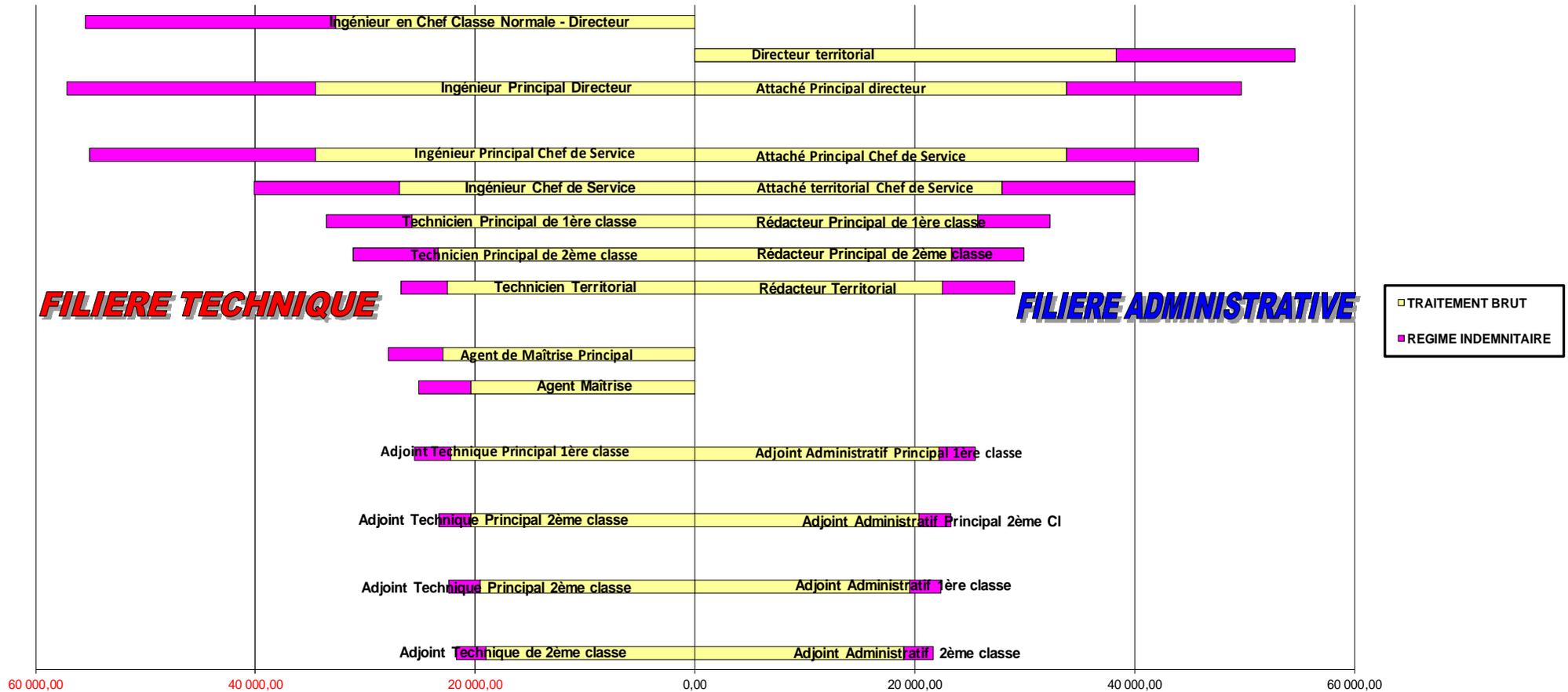
GRADE	COUT ANNUEL	COUT HORAIRE
Adjoint Administratif 2 ^{ème} classe	33 826	23,46
Adjoint Administratif 1 ^{ère} classe	34 929	24,22
Adjoint Administratif Principal 2 ^{ème} classe	36 311	25,18
Adjoint Administratif Principal 1 ^{ère} classe	39 693	27,53
Rédacteur Territorial	43 453	30,13
Rédacteur Principal 2 ^{ème} classe	44 813	31,08
Rédacteur Principal 1 ^{ère} classe	48 640	33,73
Attaché Territorial Chef de Service	57 707	40,02
Attaché Territorial Principal Chef de Service	67 152	46,57
Attaché Territorial Principal Directeur Adjoint	69 432	48,15
Attaché Territorial Principal Directeur	71 036	49,26
Directeur Territorial – Directeur	78 741	54,61

□ Filière technique

GRADE	COUT ANNUEL	COUT HORAIRE
Adjoint Technique 2 ^{ème} classe	33 826	23,46
Adjoint Technique 1 ^{ère} classe	34 929	24,22
Adjoint Technique Principal 2 ^{ème} classe	36 311	25,18
Adjoint Technique Principal 1 ^{ère} classe	39 693	27,53
Agent de Maîtrise	38 090	26,41
Agent de Maîtrise Principal	42 435	29,43
Technicien	41 109	28,51
Technicien Principal 2 ^{ème} Classe	45 965	31,88
Technicien Principal 1 ^{ère} Classe	49 862	34,58
Ingénieur Chef de Service	57 118	39,61
Ingénieur Principal Chef de Service	76 859	53,30
Ingénieur Principal Directeur	78 905	54,72
Ingénieur en Chef de classe normale – Directeur	76 108	52,78

VENTILATION TRAITEMENT INDICIAIRE / PRIMES

ETAT COMPARATIF DES REMUNERATIONS BRUTES 2015



AVANTAGES SOCIAUX

SUBVENTION C.A.S.

- ❑ 2013 : 678 500 € dont 9 000 € de subvention exceptionnelle
- ❑ 2014 : 676 195 €
- ❑ 2015 : 653 905 € dont 11 520 € au titre du reversement titres restaurant

REMBOURSEMENT PARTIEL DES TITRES DE TRANSPORT

- 2013 : 26 132 € pour 145 agents
- 2014 : 25 958 € pour 142 agents
- 2015 : 25 338 € pour 135 agents

MEDAILLES DU TRAVAIL

		Nombre	
<input type="checkbox"/> Plus de 40 ans :	:	4	(3)
<input type="checkbox"/> Or :	:	4	(3)
<input type="checkbox"/> Vermeil :	:	7	(18)
<input type="checkbox"/> Argent :	:	8	(7)
		<hr/>	<hr/>
		23	(31)
		Coût 6 431 €	(Coût 7 856 €)

VACCINATIONS

<input type="checkbox"/> Coût des vaccins :	:	5 533,96 €	(4 470 €)
<input type="checkbox"/> Personnel communautaire :	:	225	vaccins (203)

Formation

Temps de formation

26 583 h

Coût total de la formation

542 956 €

Accueil des stagiaires en formation

**122 stagiaires
(56 F - 66 H)**

L'année 2015 compte 3 797 jours de formation pour les agents de Reims Métropole.

La cotisation obligatoire au CNFPT de 1% de la masse salariale pour les agents publics et de 0.50% pour les emplois d'avenir représente 213 960€.

44 % des heures de formation ont été dispensées par le CNFPT dans des domaines diversifiés. Des stages intra en partenariat ont été mis en place dans différents domaines : bureautique, management des cadres A, B et cycle de la maîtrise, régies, mise en place et service lors des dîners officiels, environnement territorial, affirmation de soi, esprit de synthèse à l'écrit et à l'oral, prise de parole en public...

12% des heures ont été dispensées par des formateurs internes pour la sécurité et dans des domaines transversaux sur des logiciels spécifiques : SIG, Coriolis, Lisea, Carl source, Drafsight, Persee, GRC...

Les points forts de l'année 2015 :

- pour le volet sécurité, 10 sessions de formation CATEC - Certificat d'aptitude à travailler en espaces confinés,
- pour le domaine du management, mise en place d'un cycle management opérationnel pour les agents de catégorie B.

Les préparations concours et examens représentent 19% de la formation. 126 agents ont suivi une préparation aux concours ou examens. Ces préparations font l'objet d'un test préalable avec remise à niveau éventuelle à l'aide des formations « tremplins ». Une réactualisation des connaissances de base a été mise en place pour 12 agents.

TEMPS DE FORMATION
26 583 heures (26 682 h)

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR TYPE

	TOTAL	F	H
1 - Perfectionnement dans l'emploi (type 1)	16 627 (12 370 h)	7 827	8800
2 - Préformation (type 2)	5 177 (4 422 h)	3547	1630
3 - Formation personnelle (type 3)	706 (350 h)	88	618
4 - Formation obligatoire (type 4)	4 073 (9 540h)	1935	2138

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

A		B		C	
6 674 H (7 627 h)		5 859 H (6 191 h)		14 050 H dont 955 H contrat de droit privé (12 864 h)	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
3 799	2 875	3 551	2 308	6 047	8 003

NOMBRE DE PARTICIPANTS

	TOTAL	HOMMES	FEMMES
<u>Par type de formation :</u>			
→ Type 1	1552	832	720
→ Type 2	228	82	146
→ Type 3	8	5	3
→ Type 4	322	195	127
<u>Par catégorie :</u>			
→ A	504	211	293
→ B	519	197	322
→ C	1087	706	381

ETAT DES PARTICIPATIONS EN FORMATION

2 110 départs

➔ **2 529** bulletins d'inscription reçus transmis aux organismes de formation

Participations effectives

Sur 2 110 avis positifs



2 110 demandes ont abouti



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

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

**COUT TOTAL DE LA
FORMATION
542 956 €**

COTISATION C.N.F.P.T.

☐ 213 960 €

EFFORT REIMS METROPOLE

☐ 328 996 €

FORMATIONS INTERNES

Thématique	Nombre de jours	Nombre de participants
Sécurité (Balisage de chantiers, détecteurs gaz et appareils protection voies respiratoires, incendie, SST, assistants de prévention, travail en hauteur	336	459
Actions transversales juridiques, financiers, informatiques (Logiciels spécifiques)	103	119

ACCUEIL DES STAGIAIRES EN FORMATION

Année scolaire 2014 / 2015

STAGIAIRES ACCUEILLIS

<input type="checkbox"/> Demandes satisfaites	:	122	(98)
<input type="checkbox"/> Demandes non satisfaites	:	483	(597)
<input type="checkbox"/> Désistements stagiaires	:	8	(7)

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)	13	7	20
Collégiens-Lycéens	32	18	50
Etudiants	12	25	37
Formation professionnelle	4	6	10
Travail d'intérêt général	2	0	2
Mesure de réparation pénale	3	0	3
TOTAL	66	56	122

Par filière

FILIERES	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Administrative	31	43	74
Technique	33	6	39
Culturelle	2	3	5
Sanitaire et sociale	0	4	4
Sécurité	0	0	0
TOTAL	66	56	122

STAGIAIRES REMUNERES

<input type="checkbox"/> Nombre de stagiaires ayant reçu une gratification	:	14
<input type="checkbox"/> Coût 2015 des gratifications versées	:	20 775 €

Communication Interne

Cette partie est commune à la Ville et à Reims Métropole

Lisé@

Toujours plus proche des attentes des agents

Tout au long de l'année 2015, de nouvelles fonctionnalités ont été mises à la disposition des agents.

En février. Une nouvelle rubrique « Contenus multimédias » a été mise en ligne en page d'accueil de Lisé@. Par ailleurs, il est désormais possible de personnaliser ses liens favoris, directement sur la page d'accueil.

En mai. Le nouveau Vademecum, plus fonctionnel et plus convivial, est disponible sur Lisé@ (rubrique Outils et procédures). Besoin d'une information, quel service ou quel collègue contacter ? Le Vademecum permet de trouver, en un rien de temps, la ou les personnes référentes sur un sujet donné. Pour faciliter l'utilisation de l'outil, véritable mine d'informations, une refonte a été conjointement menée par la DSIT et le service Communication interne. Le Vademecum est quotidiennement actualisé par la direction de la Vie institutionnelle. Parmi les nouveautés : le moteur de recherche. Il suffit de taper les mots-clés dans la barre de recherche pour voir s'afficher les différents contacts liés à la thématique. Lorsque le contact est affiché, le numéro de téléphone apparaît et il est possible, en un clic, d'adresser un mail à la personne identifiée.

En septembre. Désormais, chaque agent a accès, sur la page d'accueil de Lisé@, à « Ma GRH - Ma Gestion des Ressources Humaines ». C'est, pour chacun, l'accès direct à une source de données sécurisées qui le concernent : adresse personnelle, situation administrative, formations effectuées, habilitations...

En octobre. La direction des Ressources humaines a ouvert la voie aux premiers espaces de travail partagés sur Lisé@. Aux côtés des agents de la DRH, des collègues des directions et des représentants des organisations syndicales participent aux Ateliers CAPRH. Les échanges entre les membres des Ateliers se font via un espace dédié sur Lisé@. Cet espace permet le partage d'informations, le suivi des tâches réalisées par chacun des membres de l'Atelier, l'envoi et la réception de messages de notification...

En décembre. Tous les agents peuvent désormais se connecter à Lisé@, qu'ils disposent ou non d'un ordinateur individuel sur leur lieu de travail. L'accès est possible en saisissant une adresse url dans la barre d'adresse d'un navigateur internet. L'agent entre son identifiant et son mot de passe. Lisé@ devient par conséquent accessible sur n'importe quel appareil – professionnel ou personnel – connecté à internet. Pratique lors de réunion en dehors de son bureau !

Par ailleurs, désormais, les collègues du CCAS disposent également de l'ensemble des fonctionnalités de Lisé@. Les applications métier ne seront toutefois pas disponibles hors de la consultation sur un ordinateur individuel de bureau.

Publications

Evénements

Publications

ENSEMBLE

8 numéros

Dossier Janvier
Dossier Février
Dossier Mars
Dossier Mai
Dossier Été
Dossier Septembre
Dossier Novembre
Dossier Décembre

Optimiser notre capital immobilier
Ouverture imminente de la patinoire
Le Cellier en effervescence
UNESCO : dernière ligne droite
Valorisons nos richesses humaines
Aménager les espaces publics
Les C3C : aux interfaces
Dauphinot : un projet exemplaire

ENSEMBLE PRATIQUE

12 numéros

NEWSLETTER

5 lettres d'information

Evènements

LES EVENEMENTS DE L'ANNEE 2015

Janvier	Cérémonie de vœux aux agents
Février	Rubrique contenus multimédia sur Lisé@ Remise du chèque Téléthon collecte de papier Opération Citylightsorchestra
Mars	Collecte de sang Médailles du travail Repas des retraités
Avril	Prévention des RPS Mobilisation UNESCO
Mai	Fête de l'Europe Relais de la flamme Remise des prix de la tombola UNESCO Un nouveau Vademecum sur Lisé@
Juin	Lancement CAPRH Collecte de sang Visite guidée du Cellier pour les agents
Septembre	Trophées sécurité 2014 Ma GRH sur Lisé@ Foulées aquatintiennes
Octobre	Challenge entreprises Run In Reims Vaccination antigrippale Visite guidée porte de Mars Premiers espaces collaboratif sur Lise@
Novembre	Collecte de sang Un arbre pour le climat Espaces collaboratifs sur Lisé@
Décembre	Lisé@ ouvert à tous

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 Reims Métropole.

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).