

# Bilan Social 2018

**Pôle Ressources - DRH**



Dès l'année 2015, vingt projets de modernisation de nos processus de ressources humaines ont été lancés autour des thématiques suivantes : l'accompagnement des évolutions organisationnelles et la modernisation des pratiques, la qualité de vie au travail et les avancées sociales et la possibilité pour chaque agent d'être un acteur de son parcours professionnel.

En 2018, bon nombre de ces projets sont déjà une réalité dans la vie quotidienne des agents et les projets nés depuis l'instauration des ateliers « CAP RH » ont naturellement, tout au long de cette année, continué de se développer et de s'adapter aux exigences de modernité et d'évolution de nos organisations rémoises.

Dans le cadre de l'accompagnement des évolutions organisationnelles et de la modernisation des pratiques, sont toujours en cours la finalisation du répertoire des métiers et des compétences/missions associées. Ainsi, c'est près de 270 métiers qui ont été identifiés dans nos collectivités. L'Ecole de Formation Interne lancée officiellement en 2017 a continué de croître en 2018. Aujourd'hui, plus de 80 formateurs internes se sont lancés volontairement et avec enthousiasme au service de la formation et du partage d'expérience à destination de l'ensemble des agents de nos collectivités.

D'autres dossiers peuvent également être considérés comme autant de ressources au service des agents tels que la poursuite de la volonté de favoriser les mobilités internes, notamment au travers des nominations suite aux inscriptions sur les listes d'aptitude issues des promotions internes ou les contrats d'immersion qui permettent aux agents rencontrant des difficultés à exercer leurs missions pour raisons de santé de se réorienter professionnellement grâce à une période de mise en situation professionnelle dans une direction d'accueil.

Au cours de l'année 2018, un atelier spécifique CAP RH relatif à la structuration d'une démarche d'insertion professionnelle visant à résorber la précarité s'est réuni. Les travaux de cet atelier ont permis de mettre fin à la précarité des agents recrutés sous le statut de « contrat aidé » en procédant à leur intégration en qualité de stagiaire puis titulaire au sein de nos organisations. C'est également le cas des personnels à temps non complet qui exercent leurs fonctions au sein des écoles rémoises qui ont vu leur taux d'emploi passer d'un temps non complet à un temps complet.

Au-delà de ces actions visant à résorber la précarité de certains personnels, d'autres actions permettant de nouvelles avancées sociales et une amélioration des conditions de travail des agents ont été actées.

La délibération sur le régime indemnitaire a été mise à jour et amendée avec l'attribution du régime indemnitaire aux contractuels de catégorie B recrutés sur poste permanent qui jusqu'ici en était exclus. Notons également la poursuite de l'augmentation de la prime évolutive annuelle versée en juin 2018 qui a été de 450 €.

Il a également été acté la revalorisation de la valeur faciale des titres-restaurant ainsi que l'augmentation de la participation employeur à la complémentaire santé.

En ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail, le projet « Gestion Relations Usagers » a été engagé et d'ores et déjà, plusieurs groupes de travail liés à ce projet ambitieux ont pu se réunir.

La modernisation de nos administrations s'est poursuivie avec la finalisation de la dématérialisation du parapheur électronique pour l'ensemble des courriers et arrêtés individuels produits par la direction des Ressources Humaines. La prochaine et ultime étape consistera à dématérialiser l'ensemble des dossiers individuels des agents.

Enfin, différents guides destinés à faciliter l'accès aux différents sujets de ressources humaines ont été rédigés et mis en ligne tels que le règlement pratique de la formation, les conduites à tenir face aux situations à risque ou encore les règles de la mobilité interne.



• Effectif	7
• Relations Sociales et Conditions de Travail	21
• Rémunérations et Avantages Sociaux	37
• Formation	45
• Communication Interne	51
• Lexique	57



## Effectif

## Caractéristiques statutaires

## Caractéristiques démographiques

## Durée du travail

## Mouvement du personnel

## Lieu de résidence

En termes d'évolution des effectifs, l'année 2018 a été notamment marquée :

- par la création du service Transports Scolaires au sein de la Direction des Déplacements et Etudes sur les Espaces Publics. Ce service composé de 4 agents a été créé pour gérer la compétence Transports Scolaires Non Urbains transférée de la région Grand Est à la Communauté Urbaine du Grand Reims,
- par la création de 4 postes au sein du service Archéologie pour faire face à l'augmentation du nombre de chantiers de fouilles préalables aux grands projets menés par la ville de Reims et le Grand Reims, notamment ceux du complexe aqualudique et la salle événementielle sur l'ancien site de la SERNAM,
- par la dé-précarisation des anciens contrats aidés avec la création de 13 postes.

Au 31 décembre 2018, la filière technique est toujours très majoritairement représentée au sein du Grand Reims avec 734 agents sur un effectif total de 1 236 fonctionnaires soit 59 % des effectifs.

Les femmes représentent 56 % des effectifs permanents.

Au cours de l'année 2018, 89 agents ont bénéficié d'un avancement de grade : 52 femmes et 37 hommes.

627 agents ont eu un avancement d'échelon dont 361 femmes et 266 hommes.

110 agents dont 10 hommes ont demandé à bénéficier d'un temps partiel. 60 % d'entre eux travaillent à 80%.

Enfin 27 départs en retraite ont eu lieu cette année.





## Evolution de l'état du personnel

Année	Nombre total de postes à l'état C	Temps complet	Temps non complet
<b>2017</b>	1 533	1 269	264
<b>2018</b>	<b>1 564</b>	<b>1 301</b>	<b>263</b>

### Variations de postes en 2018

#### Créations de postes :

- 1 poste de technicien - gestionnaire technique de voirie - pôle territorial Champagne Vesle
- 1 poste de technicien - gestionnaire technique de voirie - pôle territorial Vesle et Coteaux
- 2 postes d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques - technicien de fouilles - service archéologie
- 1 poste de rédacteur - déplacements et études sur les espaces publics - transfert de la compétence transports scolaires
- 1 poste d'adjoint administratif - déplacements et études sur les espaces publics - transfert de la compétence transports scolaires
- 2 postes d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques - technicien de fouilles - service archéologie

#### Créations dans le cadre du plan de résorption de l'emploi précaire :

- 1 poste d'adjoint technique à temps complet - eau et assainissement
- 1 poste d'adjoint technique à temps complet - déchets et propreté - collecte des déchets et animation
- 2 postes d'adjoint technique à temps incomplet - pôle territorial Nord Champenois
- 1 poste d'adjoint administratif à temps complet - pôle territorial Champagne Vesle
- 1 poste d'adjoint technique à temps complet - pôle territorial Vesle et Coteaux
- 1 poste d'adjoint technique à temps complet - pôle territorial Rives de la Suippe
- 1 poste d'adjoint technique à temps incomplet - pôle territorial Beine Bourgogne
- 1 poste d'adjoint d'animation à temps complet - pôle territorial Vallée de la Suippe
- 1 poste d'adjoint d'animation à temps incomplet - pôle territorial Vallée de la Suippe
- 1 poste d'adjoint administratif à temps complet - pôle territorial Vallée de la Suippe
- 1 poste d'adjoint technique à temps complet - pool remplaçants titulaires - DRH
- 1 poste d'adjoint administratif à temps complet - pool remplaçants titulaires - DRH

#### Transfert de la Ville de Fismes et du Syndicat intercommunal périscolaire de l'école de Courlondon au sein de la CUGR dans le cadre de la compétence périscolaire :

- 3 postes d'adjoint technique à temps incomplet
- 6 postes d'adjoint technique à temps complet

#### Transfert de la Ville de Reims à la CUGR pour la direction de la voirie, circulation et éclairage :

- 2 postes d'agent de maîtrise

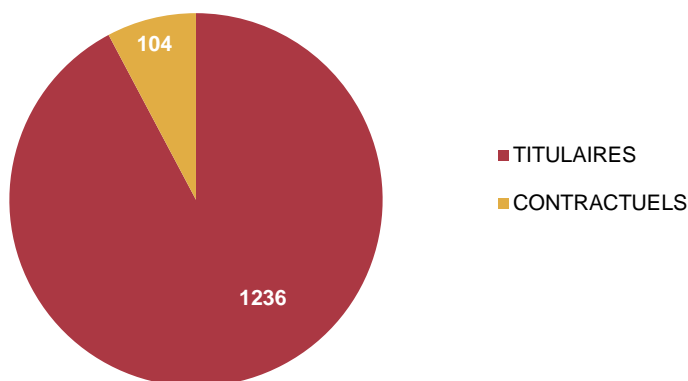
## Effectif total au 31 décembre 2018

	Femmes	Hommes	Total
Permanents	755	585	1 340
Non Permanents	78	47	125
Contrats aidés : C.A.E. & C.E.C.**	0	2	2
Emplois d'avenir	1	1	2
Apprentis	2	9	11
Services Civiques	1	4	5

\*Contrat Accompagnement dans l'Emploi & Contrat Emploi Compétences

### Effectif par Statut

**Effectif permanent au 31 décembre 2018 : 1 340**



**Effectif total au 31 décembre 2018 : 1 465**

- **Titulaires : 1 236 = 685 femmes et 551 hommes**
  - Dont 1 167 titulaires dont 75 à temps non complet
  - 50 stagiaires dont 12 à temps non complet
  - 13 titulaires stagiaires dans l'emploi
  - 6 titulaires détachés au Grand Reims
- Dont fonctionnaires mis à disposition au 31 décembre 2018 :
  - Communes du Grand Reims 1 agent
  - SIABAVE 2 agents
  - Office de tourisme 1 agent
  - Organisations syndicales 1 agent

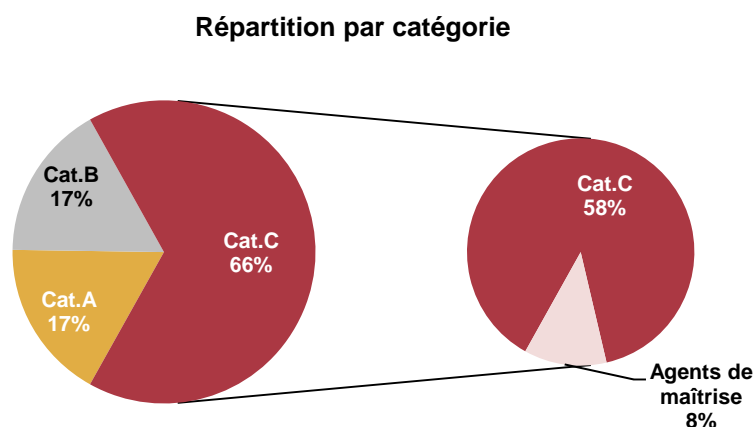
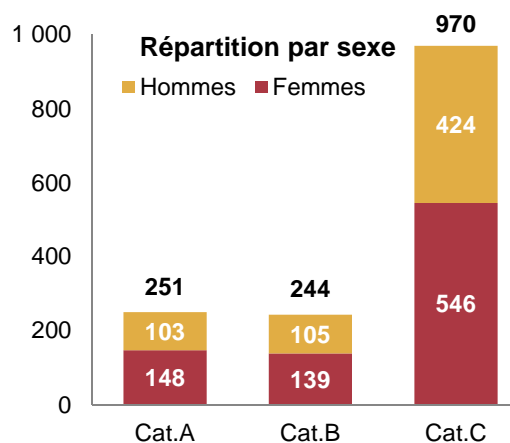
**% des titulaires / effectif total : 84,37 %**

- **Agents contractuels : 229 = 148 Femmes et 81 Hommes**
  - Dont 125 remplaçants (78 Femmes et 47 Hommes)
  - 104 occupants permanents contractuels (70 Femmes et 34 Hommes)

**% des contractuels / effectif total : 15,63 %**

### Effectif par Catégorie

	Cat.A	Cat.B	Cat.C		Total
			Total Cat.C	Dont agents de maîtrise	
<b>Femmes</b>	148	139	546	12	<b>833</b>
<b>Hommes</b>	103	105	424	102	<b>632</b>
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>244</b>	<b>970</b>	<b>114</b>	<b>1 465</b>

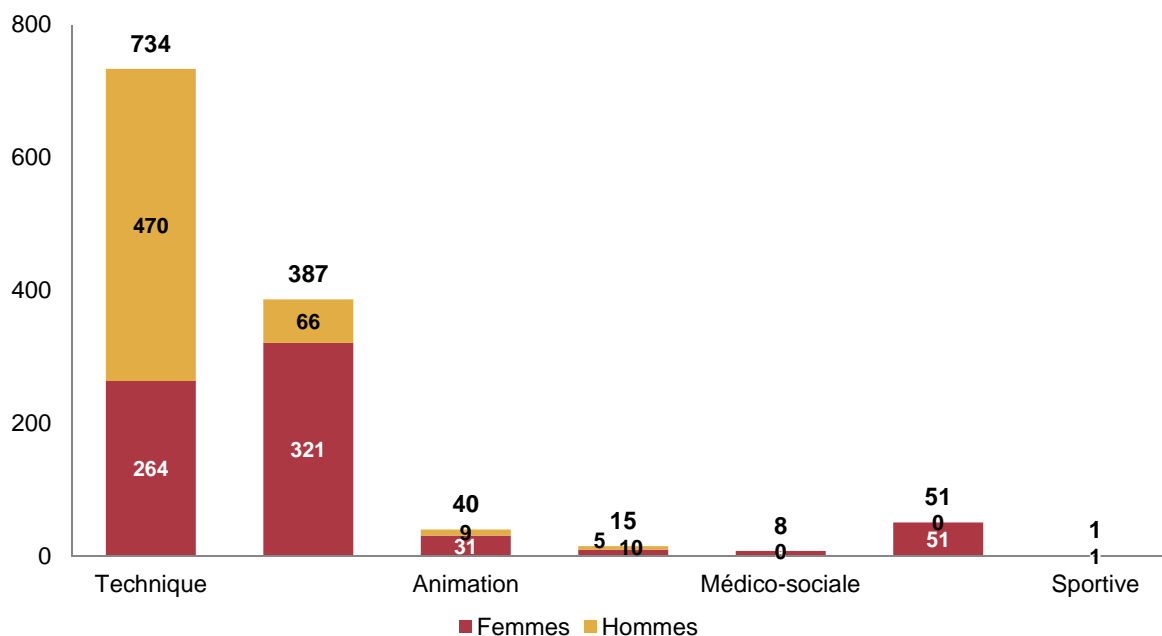


- **Taux d'encadrement** (Cf Lexique page 57)

$\frac{A}{B+C} \times 100$	20,68%
$\frac{A+B}{C} \times 100$	51,03%
$\frac{A+B + \text{Maîtrise}}{C - \text{Maîtrise}} \times 100$	71,14%

**Effectif par Filière (Titulaires & stagiaires)**

Filière	Effectif Global (Titul. & Stag.)	Catégorie par sexe						Sexe	
		A		B		C			
		F	H	F	H	F	H	F	H
Technique	734	41	50	22	71	201	349	264	470
Administrative	387	79	26	92	16	150	24	321	66
Animation	40	0	0	2	2	29	7	31	9
Culturelle	15	3	5	0	0	7	0	10	5
Médico-sociale	8	1	0	0	0	7	0	8	0
Sociale	51	1	0	4	0	46	0	51	0
Sportive	1	0	0	0	1	0	0	0	1
Total	1236	125	81	120	90	440	380	685	551

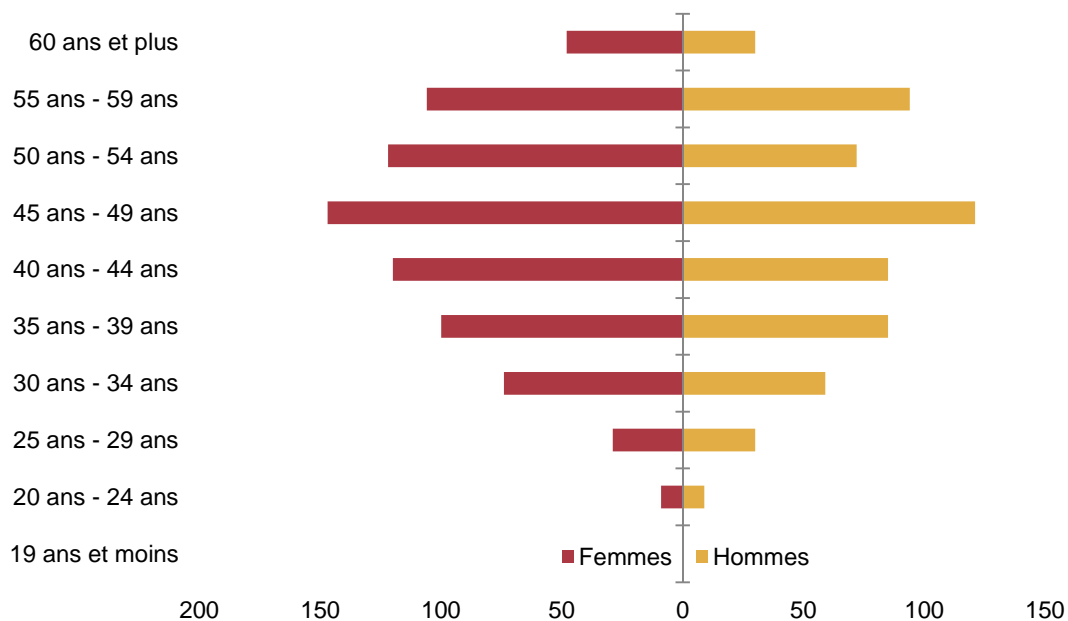


## Age moyen

	Age Moyen
<b>Par Sexe</b>	
Hommes	45
Femmes	46
<b>Par Statut</b>	
Titulaire	46
Contractuel 3-3	44
Autres contractuels	37
<b>Par Filière</b>	
Administrative	45
Technique	46
Sociale	47
Animation	42
Culturelle	37
Médico-sociale	43
Sportive	43
<b>Par Catégorie</b>	
A	45
B	44
C	46

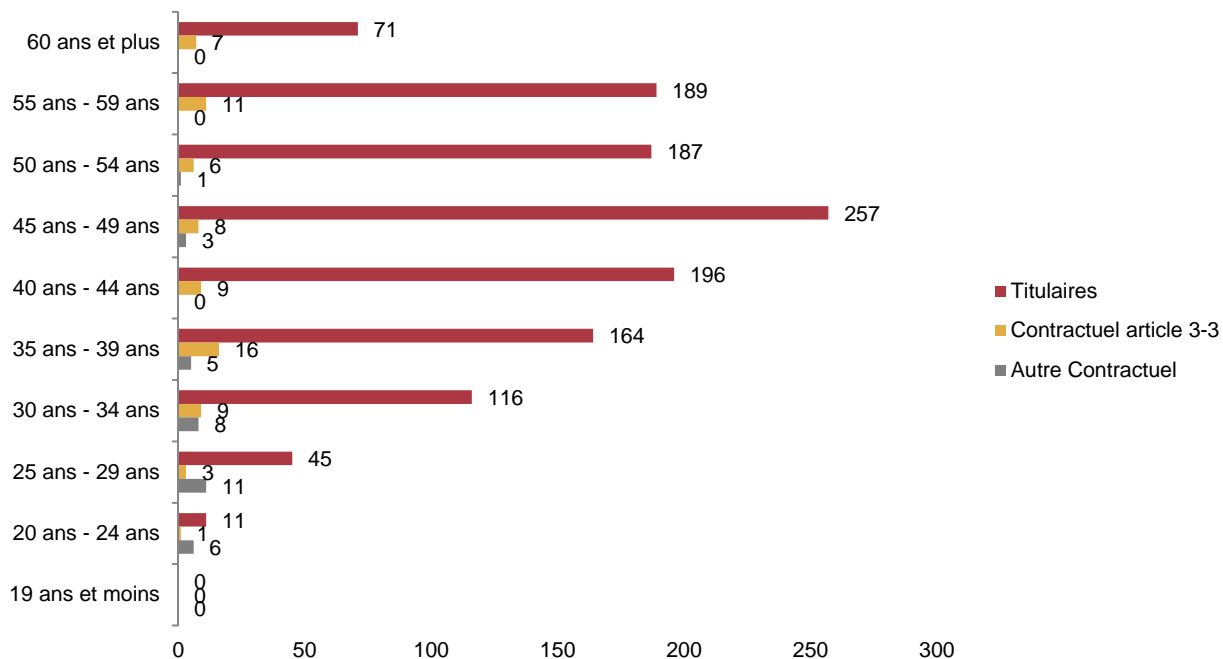
### Ventilation par âge et par sexe

Tranche d'âge	Femmes	%	Hommes	%	Total
60 ans et plus	48	6,4%	30	5,1%	<b>78</b>
55 ans - 59 ans	106	14,0%	94	16,1%	<b>200</b>
50 ans - 54 ans	122	16,2%	72	12,3%	<b>194</b>
45 ans - 49 ans	147	19,5%	121	20,7%	<b>268</b>
40 ans - 44 ans	120	15,9%	85	14,5%	<b>205</b>
35 ans - 39 ans	100	13,2%	85	14,5%	<b>185</b>
30 ans - 34 ans	74	9,8%	59	10,1%	<b>133</b>
25 ans - 29 ans	29	3,8%	30	5,1%	<b>59</b>
20 ans - 24 ans	9	1,2%	9	1,5%	<b>18</b>
19 ans et moins	0	0,0%	0	0,0%	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>755</b>	<b>100,0%</b>	<b>585</b>	<b>100,0%</b>	<b>1 340</b>



## Ventilation par sexe et par catégorie

	Femmes			Hommes			Total		
Tranche d'âge	Titulaire	Contractuel article 3-3	Autre Contractuel	Titulaire	Contractuel article 3-3	Autre Contractuel	Titulaires	Contractuel article 3-3	Autre Contractuel
60 ans et plus	41	7	0	30	0	0	71	7	0
55 - 59 ans	96	10	0	93	1	0	189	11	0
50 - 54 ans	116	5	1	71	1	0	187	6	1
45 - 49 ans	141	4	2	116	4	1	257	8	3
40 - 44 ans	114	6	0	82	3	0	196	9	0
35 - 39 ans	86	11	3	78	5	2	164	16	5
30 - 34 ans	64	4	6	52	5	2	116	9	8
25 - 29 ans	21	2	6	24	1	5	45	3	11
20 - 24 ans	6	1	2	5	0	4	11	1	6
19 ans et moins	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>685</b>	<b>50</b>	<b>20</b>	<b>551</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>1236</b>	<b>70</b>	<b>34</b>



## Horaire hebdomadaire

- 35 heures

## Répartition par Temps de travail

- Temps complet – Temps non complet\*

Nature	Temps complet		Temps non complet		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
Permanents	1027	94%	313	84%	1340
Non Permanents	65	6%	60	16%	125
<b>Total</b>	<b>1092</b>	<b>100%</b>	<b>373</b>	<b>100%</b>	<b>1465</b>

\* Les agents à temps partiel sont comptabilisés dans les agents à temps non complet.

- Ventilation du temps de travail

Pourcentage Temps Partiel	Femmes	Hommes	Total
50%	9	4	13
60%	1	1	2
70%	4	1	5
80%	62	4	66
90%	24	0	24
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>110</b>



## Entrées

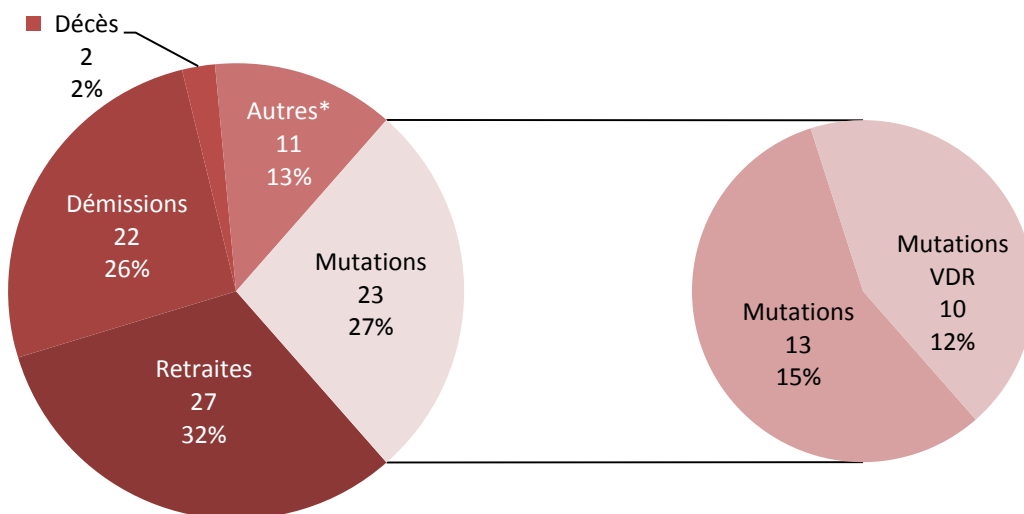
- Recrutement (nomination sur poste permanent)

Recrutements	Titulaires (1)			Stagiaires (2)			(1) + (2)	Autres contractuels (3-2 et remplaçants)			Contractuels (3-3)			Total		
	F	H	T	F	H	T		F	H	T	F	H	T	F	H	T
Internes																
Catégorie A	5	2	7	3	1	4	11	0	1	1	1	1	2	9	5	14
Catégorie B	4	3	7	1	1	2	9	1	0	1	0	0	0	6	4	10
Catégorie C	4	5	9	5	6	11	20	0	4	4	0	0	0	9	15	24
Total	13	10	23	9	8	17	40	1	5	6	1	1	2	24	24	48
Externes																
Catégorie A	2	1	3	2	1	3	6	2	0	2	7	2	9	13	4	17
Catégorie B	4	1	5	0	1	1	6	6	7	13	0	0	0	10	9	19
Catégorie C	4	2	6	1	4	5	11	16	22	38	0	0	0	21	28	49
Total	10	4	14	3	6	9	23	24	29	53	7	2	9	44	41	85

- Réintégration : 0

• Taux de renouvellement :  $\frac{\text{Agents recrutés en externes}}{\text{Effectif permanent}} = 6,34\%$

## Sorties



\* Détachement – disponibilités d'au moins 3 mois

## Mobilité interne

Filières	Postes déclarés	Réponses Internes			Postes sans réponses internes	Postes pourvus par mobilité interne			Dont postes pourvus par intégration d'agents en situation précaire		
Catégories		F	H	T		F	H	T	F	H	T
Administrative											
Catégorie A	6	3	3	6	4	0	1	1	0	0	0
Catégorie B	6	21	4	25	0	5	0	5	1	0	1
Catégorie C	7	35	5	40	0	4	2	6	0	1	1
Technique											
Catégorie A	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	8	2	16	18	2	1	4	5	0	0	0
Catégorie C	11	13	22	35	0	1	6	7	1	3	4
Sociale											
Catégorie A	0			0				0			0
Catégorie B	0			0				0			0
Catégorie C	1	3	0	3	0	1	0	1	1	0	1
Animation											
Catégorie A	0			0				0			0
Catégorie B	0			0				0			0
Catégorie C	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Médico-sociale											
Catégorie A	0			0				0			0
Catégorie B	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0
Catégorie C	4	1	0	1	3	1	0	1	1	0	1
Total	46	80	50	130	10	14	13	27	4	4	8
Catégorie A	7	3	3	6	5	0	1	1	0	0	0
Catégorie B	15	24	20	44	2	7	4	11	1	0	1
Catégorie C	24	53	27	80	3	7	8	15	3	4	7

## Carrière

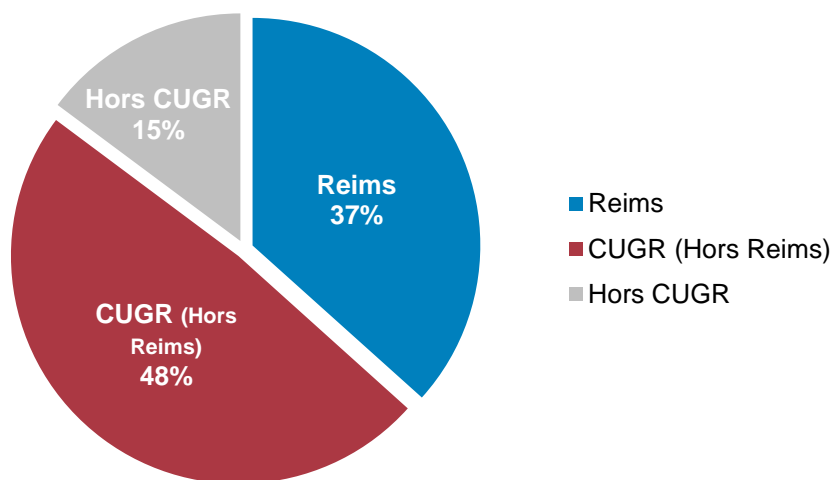
	Femmes	Hommes	Total
<b>Agents ayant eu un avancement de grade</b>	<b>52</b>	<b>37</b>	<b>89</b>
<b>Par catégorie</b>			
Catégorie A	9	3	12
Catégorie B	3	5	8
Catégorie C	40	29	69
<b>Par filière</b>			
Administrative	36	6	42
Technique	9	31	40
Animation	4	0	4
Sociale	2	0	2
Culturelle	0	0	0
Médico-sociale	1	0	1
Sportive	0	0	0
<b>Agents ayant eu une promotion interne</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>16</b>
<b>Agents ayant eu un changement d'échelon</b>	<b>361</b>	<b>266</b>	<b>627</b>
<b>Agents ayant eu une prolongation de stage</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Agents ayant atteint le dernier échelon de leur grade</b>	<b>6</b>	<b>37</b>	<b>43</b>
Catégorie A	3	7	10
Catégorie B	1	7	8
Catégorie C	2	23	25
<b>Agents ayant bénéficié de la GIPA (2017 versée en fév 2018)</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>23</b>

## Droit à réintégration

	Femmes	Hommes	Total
Congé Parental	1	0	1
Disponibilité pour élever un enfant	0	0	0
Disponibilité pour suivre son conjoint	5	1	6
Disponibilité pour convenances personnelles	10	8	18
Détachement	2	3	5

## Lieu de Résidence

85 % des agents sont domiciliés au sein de la CUGR





## Instances Paritaires

Concernant les conditions de travail, on constate une diminution du nombre d'accidents de service malgré l'intégration au 1<sup>er</sup> janvier 2017 de nouveaux métiers plus à risque au sein de la communauté tels que les ripeurs.

Les principales circonstances des accidents restent la manipulation d'objet et la chute de plain-pied.

## Activité syndicale

En 2018, 4 dossiers de demande de reconnaissance de maladie professionnelle ont été instruits et reconnus imputables.

Concernant le service social, celui-ci a accompagné durant l'année 2018 297 agents au total (dont 46,74 % de femmes).

## Relations professionnelles

Les agents sont confrontés à des problématiques sociétales.

Les interventions sociales s'articulent donc traditionnellement autour du logement, du budget, de la gestion des accidents de la vie (séparation, décès...). La présence au foyer des adolescents et jeunes adultes en désinsertion sociale entraînent conflits et tensions budgétaires.

De nouvelles demandes portent également sur la prise en charge d'ascendants dépendants (conseils d'orientation vers les institutions, aides financières...).

## Conditions de travail

L'accompagnement du service social se décline autour des axes suivants :

- Professionnel, afin d'accompagner les agents selon leur situation spécifique (précarité, Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, maintien dans l'emploi, reclassement, retour dans le milieu professionnel après maladie, informations relatives à la retraite).

## Absentéisme

- Personnel, afin de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (informations concernant des démarches administratives, d'accès aux droits et aux prestations sociales, soutien dans le cadre d'une séparation, soutien éducatif, conseils en gestion budgétaire, aide aux problèmes liés au logement).

En 2018, la santé a été l'un des domaines d'interventions principaux du service.

## Compte Epargne Temps

La carrière des agents est ponctuée d'évènements susceptibles d'impacter la santé au travail. Ces évènements sont accompagnés pour prévenir la désinsertion professionnelle et sociale. Le service social s'inscrit dans une dimension éducative et sanitaire pour sensibiliser les agents en difficulté à veiller à leur hygiène de vie (alimentation, prévention des addictions, préservation des liens sociaux ou familiaux).

## Accompagnement social

Ces derniers mois, le suivi se développe donc autour de l'accompagnement des agents en arrêt maladie mais aussi dans celui de la reprise de l'activité, des demandes de temps partiel thérapeutique ou de l'aménagement du temps de travail.

Une collaboration permanente est nécessaire avec l'ensemble des services de la DRH et notamment avec le secteur prévoyance santé.



### C.A.P.

---

- Réunions C.A.P.\* : 12
- Nombre de dossiers soumis : 159
- Avis donnés : 159
- Avis suivis : 159

\* une catégorie = une réunion

### C.T.

---

- Réunions C.T. : 4

### C.H.S.C.T.

---

- Réunions C.H.S.C.T. : 3

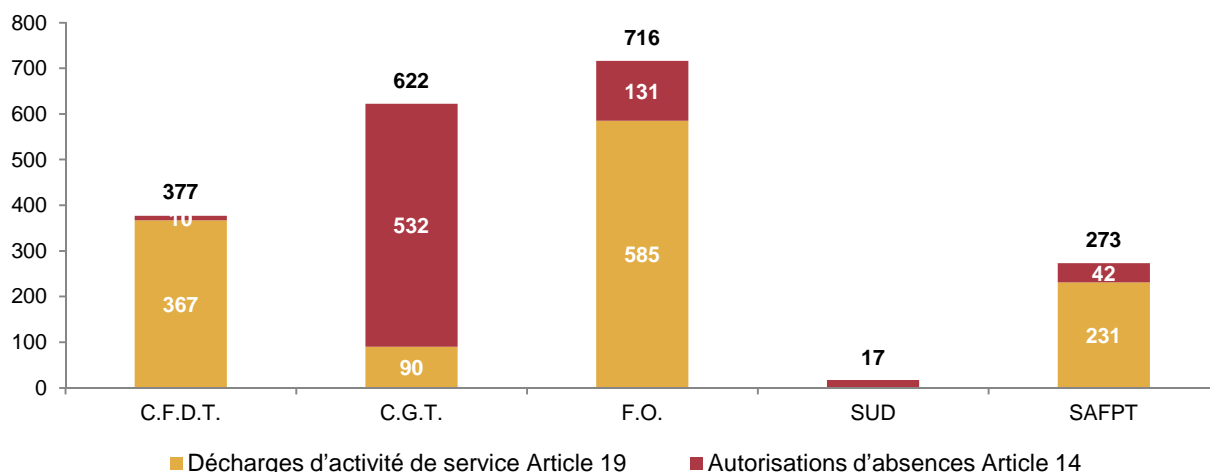
# Relations sociales et Conditions de travail

## Activité syndicale

### Autorisations d'absences

2 005 heures

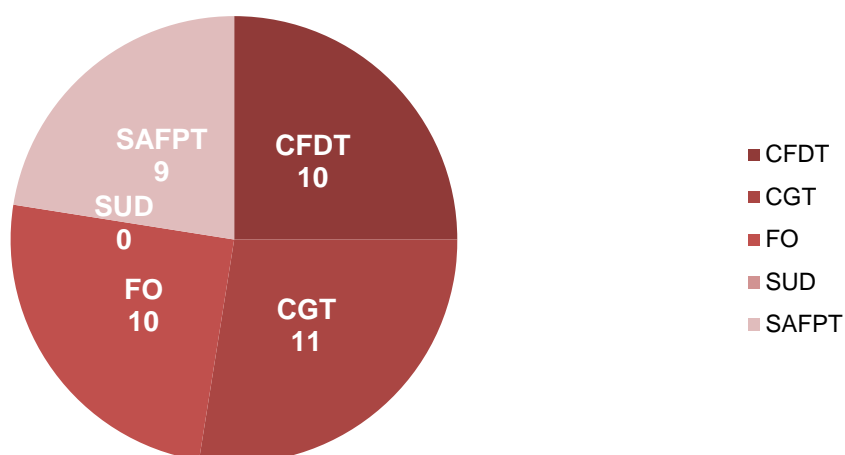
Ventilation par syndicat en heures



### Information syndicale

40 réunions

Ventilation par syndicat





### Discipline

---

- Cas soumis au conseil de discipline : 1
- Sanctions données : 5

### Grève

---

- Nombre de « mouvements » : 9 dont 6 nationaux
- Nombre de participations : 102
- Nombre d'heures retenues : 429

# Relations sociales et Conditions de travail

## Relations professionnelles

### Concours

Filières / Cadres d'emplois	Postes déclarés	Candidats					
		Inscrits		Reçus		Nommés	
		F	H	F	H	F	H
Administrative							
Adjoint administratif PPL 2 <sup>ème</sup> classe	0	6	2	1	1	1	0
Technique							
Adjoint technique PPL 2 <sup>ème</sup> classe	0	0	8	-	2	-	2
Technicien	6	5	12	1	0	0	-
Technicien PPL 2ème classe	0	0	12	-	3	-	2
Sportive							
Educateur des APS	0	0	1	-	1	-	0
Sanitaire et sociale							
ATSEM	4	8	0	0	-	0	-
Total	10	19	35	2	7	1	4

### Travailleurs Handicapés (cf lexique page 58)

	Femmes	Hommes	Total
Recrutements 2018 d'agents handicapés (CAE inclus)	0	3	3
<b>Agents reconnus handicapés au 01/01/2018 :</b>	<b>46</b>	<b>40</b>	<b>86</b>
• R.Q.T.H.	34	17	51
• Rente suite à accident du travail ou maladie professionnelle	1	1	2
• Titulaires A.T.I. (Allocation Temporaire Invalidité)	8	17	25
• Reclassement professionnel	3	2	5
• Titulaire d'une carte d'invalidité	0	3	3
• Titulaire pension d'invalidité	0	0	0
<b>Taux d'emploi direct (agents handicapés / effectif)</b>	<b>6,06 %</b>		
Reclassement effectués au cours de l'année 2018	1	0	1
Aptitude médicale avec réserves sans changement de poste	22	41	63
Total des prestations 2018 acquises à des établissements spécialisés et des dépenses affectées à des mesures adaptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapés	49 810,50 €		
<b>Taux d'emploi légal</b>	<b>6,26%</b>		

# Relations sociales et Conditions de travail

## Relations professionnelles

### Visites médicales

---

#### Visites effectuées par la MSA

• Visites d'embauche	:	66
• Visites de reprise du travail après :		
○ Maladie de plus de 30 jours	:	38
○ Accident du travail et de trajet / MP	:	7
• Visites systématiques annuelles		
○ Nombre	:	207 agents
○ Coût	:	19 561,50 €
• Autres surveillances médicales :		
○ A la demande de l'employeur	:	39
○ A la demande de l'agent	:	29
○ A la demande du médecin du travail	:	47
○ Pré-reprise à la demande du médecin traitant	:	14
○ Reconnaissance de maladie professionnelle	:	4
○ Autres	:	1

#### Total des visites effectuées par :

• la MSA	:	452
• le CDG51 (agents des pôles territoriaux)	:	229

**Total CUGR** : **681**

### Vaccinations

---

- Vaccinations effectuées aux agents communautaires exposés à certains risques :
 

○ Diphtérie atténuée tétanos-polio	:	2
○ Leptospirose	:	88
○ Hépatite A	:	10
○ Typhoïde	:	0
○ Hépatites A et B	:	14
○ DATP CA adulte	:	20
  
- Vaccinations contre la grippe : 89 agents

### Actions menées

- **Habillage**
  - Agents bénéficiaires : 588 agents
  - Montant de la dotation 2018 : 299 029 €
  - Nettoyage des vêtements de travail : 43 034 €
- **Fournitures de bureau**
  - Agents bénéficiaires : 972 agents
  - Montant total des dépenses : 33 132 €
- **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 :**
  - Réaménagement d'une partie du centre d'appels et d'un bureau de la DSIT
  - Equipement d'une salle de réunion à la direction du développement économique
  - Vitrites pour l'affichage des syndicats dans divers sites (à la demande de la DRH)
  - Equipement de la Maison de l'Habitat (Convention avec la direction de la politique de la ville)
  - Equipement du Local Recycl'lab (direction des déchets)
  - Cellule administrative de la direction des déchets
- **Equipements de postes de travail individuels (complets) et nombre d'agents équipés en mobiliers**
  - 24 postes complets
  - 183 agents équipés
- **Déménagements de mobiliers**
  - 60 déménagements planifiés et effectués par les agents de la Direction des Moyens Mobiles dont les déménagements de réaménagement de bureaux (Rez-de-chaussée de la Direction de l'Eau et de l'Assainissement, 1<sup>er</sup> étage de la DRH, Direction des Etudes et déplacements sur les Espaces Publics, service social et secteur pause méridienne).
  - 11 déménagements de petits mobiliers effectués par les agents du secteur Mobilier.
- **Approvisionnements de sites administratifs en produits d'entretien :**
  - Montant total des dépenses : 33 226,97 € TTC (hors dépenses prises en charge par les directions techniques)
  - Nombre de sites livrés : 32 dont 9 par les agents du secteur
  - Nombre de livraisons : 88 dont 26 par les agents du secteur
- **Effort d'informatisation :**
  - Renouvellement de 119 machines et accroissement du parc de 23 PC.
- **Téléphonie :**
  - Téléphones portables : 336 abonnements
- **Véhicules de service y compris ceux en pool :**
  - Fourgons : 78
  - Fourgonnettes : 156
  - Véhicules légers : 185
  - Poids lourds : 50
  - Autocars, bibliobus : 0



**469 véhicules de service au total**

# Relations sociales et Conditions de travail

## Conditions de travail

- **Aménagement des locaux :**

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

Etablissement	Nature des travaux
<b>BARBATRE – SAINT REMI – VERRERIE</b>	
D.S.I.T.	Réfection complète du bureau « centre d'appels » + bureau d'un agent
<b>CENTRE VILLE</b>	
Grosse Ecritoire	Fourniture et pose de stores enrouleurs Screen Réfection des peintures sol et plafond de quatre bureaux
Hôtel de la Communauté	Fourniture et pose de stores enrouleurs Screen
Bâtiment sis 36 rue de Mars	Réfection complète de deux bureaux au 2 <sup>ème</sup> étage
<b>CERNAY – EPINETTES – JAMIN – JEAN JAURES</b>	
Direction des Déchets	Modification de l'éclairage et reprise de peintures
Direction de la Voirie – 15 rue Arthur Décès	Pose de rideaux dans les bureaux de l'atelier « signalisation » Réfection des sanitaires et des bureaux (peinture – électricité – menuiserie)
Direction de l'Eau et de l'Assainissement	Création d'un espace évier Mise en place de rideaux au service facturation Installation d'un rideau dans le bureau O.34 Modification de l'éclairage dans le bureau « Sigiste » Réfection des circulations
<b>MAISON BLANCHE – SAINT ANNE – WILSON</b>	
Usine de l'eau sise rue de Taissy	Remplacement de deux sanitaires à la « turc » par deux sanitaires normaux (maçonnerie – plomberie)
<b>EXTERIEUR DE REIMS</b>	
Ateliers de Sillery	Création d'un bureau pour la Direction de l'Eau et de l'Assainissement (peinture – menuiserie – maçonnerie)

# Relations sociales et Conditions de travail

## Absentéisme

### Absences exceptionnelles

Nombre de jours d'absence	:	2 106 jours
Nombre d'agents concernés	:	663 agents
Nombre moyen de jours d'absence / agent	:	3,2 jours

### Maladie

	Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'agents concernés	Nbre moy. de jours d'absence / agent
Arrêts maladie ordinaire	18 918	682	28
Longues maladies	2 133	10	213
Maladies longue durée	1 959	8	245
Grave maladie	0	0	0

### Comité médical

Nombre de saisine toutes maladies confondues	:	53 agents
Nombre de dossiers en cours	:	26

### Congés maternité

Nombre de jours de congés	:	2 632 jours
Nombre d'agentes concernées	:	28 agentes

### Congés paternité

Nombre de jours d'arrêt	:	237 jours
Nombre d'agents concernés	:	22 agents
Dont nombre d'agents au régime général	:	4
Dépenses employeur (agents régime mixte)	:	24 074 €
Remboursement collectivité par la Caisse des Dépôts	:	6 858 €

### Jours à ½ traitement

Nombre de jours à 1/2 traitement	:	7 929 jours
Nombre d'agents concernés	:	82 agents

### Accidents de travail, de trajet et maladies professionnelles

	Accidents de travail	Accidents de trajet	Maladies professionnelles
Avec arrêt	56	6	3
Sans arrêt	17	7	1
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>13</b>	<b>4</b>
Nombre de jours d'arrêt	1 641	154	1 125
Dont reliquats	594	19	752
Dont rechutes	0	0	98
Nombre moyen de jours d'arrêt	29	26	
Taux de fréquence	33,91		
Taux de gravité	0,99		

La Commission de réforme a été saisie pour 20 dossiers

# Relations sociales et Conditions de travail

## Absentéisme

### Actions préventives

- Utilisation du crédit amélioration des conditions de travail 2018

Investissements 2018		
Pôles Territoires		
Déchets Ouest	1 table top	304,19 €
Déchets Est	1 marche pied	858,85 €
Pôle Vesle et Coteaux	Ecole Trépail : lave-linge séchant	815,99 €
Phare de Verzenay	1 marche pied, 1 table élévatrice, 1 épandeur	1 332,84 €
Pôle Champagne Vesle	Ecoles : vestiaires	1 006,40 €
	Travaux électricité Pôle scolaire Cormicy	3 287,26 €
Pôle Fismes Ardre et Vesle	5 tabourets	1 726,20 €
Pôle Nord Champenois	Ecole Cormicy : cloisons	2 674,37 €
<b>Total Pôle</b>		<b>12 006,10 €</b>
Pôle Ressources		
Direction des Moyens Mobiles		
Matériel rue de Taissy	1 micro-onde	64,18 €
	1 machine à laver les drapeaux	650,00 €
268 Avenue de Laon	4 micro-ondes	256,72 €
Direction des ressources Humaines		
Carrières et rémunérations	1 table top	289,19 €
Emplois et compétences	1 bras télescopique support	121,46 €
Gestion des conditions de travail	1 échafaudage pour formation	3 108,00 €
<b>Total Pôle</b>		<b>4 489,55 €</b>
Pôle Services Urbains		
Direction Eau et Assainissement		
Réseau AEP	10 barres à mine et 10 manches de pioche isolés	2 774,21 €
Protection du milieu récepteur	1 lève regard	776,76 €
Direction de l'eau	1 table top	289,19 €
Magasin assainissement	1 transpalette	862,92 €
Exploitation EU et EP	2 barres à mine et 2 pioches	778,90 €
Direction des déchets et de la propreté		
Collecte des déchets	1 échafaudage (participation)	1 000,00 €
Animation recycl'lab	1 micro-onde et 1 table top	353,36 €
<b>Total Pôle</b>		<b>6 835,34 €</b>
Ensemble des services		
	53 ventilateurs	2 051,93 €
	6 micro-ondes	385,08 €
	3 tabourets pour essai éducation	1 035,72 €
	3 porte documents	576,00 €
	1 table top	289,19 €
<b>Total Services</b>		<b>4 337,92 €</b>
<b>Total Général</b>		<b>27 668,91 €</b>

# Relations sociales et Conditions de travail

## Absentéisme

- **Formations Sécurité spécifiques réalisées :**

- 872 participants
  - 149 stages
- soit :
- 33 stages Sécurité
  - 20 stages Incendie
  - 26 stages Secourisme
  - 58 stages techniques Habilitations
  - 5 stages Hygiène et sécurité
  - 5 stages Conditions de travail
  - 2 stages Formation des assistants de prévention



# Relations sociales et Conditions de travail

## Compte Epargne Temps

### Nombre de CET

	CET ouverts depuis le décret du 26/08/2004			Dont CET ouverts dans l'année 2018			Comptes épargne temps > à 20 jours		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A	116	73	189	14	7	21	41	50	91
B	89	65	154	13	13	26	34	28	62
C	178	187	365	41	31	72	24	52	76
<b>Toutes catégories</b>	<b>383</b>	<b>325</b>	<b>708</b>	<b>68</b>	<b>51</b>	<b>119</b>	<b>99</b>	<b>130</b>	<b>229</b>

### Nombre de jours accumulés

	Jours accumulés au 31/12/2018 hors jours versés au titre de l'année 2018			Jours versés en 2018 au titre du reliquat de l'année 2017		
	F	H	Total	F	H	Total
A	2 216	2 205	4 421	502	550	1 052
B	1 721	1 217	2 938	472	413	885
C	1 744	3 035	4 779	398	858	1 256
<b>Toutes catégories</b>	<b>5 681</b>	<b>6 457</b>	<b>12 138</b>	<b>1 372</b>	<b>1 821</b>	<b>3 193</b>

### Nombre de jours utilisés par type de consommation

cf décret n°2010-53 du 20 mai 2010	Nb de jours utilisés sous forme de congés en 2018			Nombre de jours indemnisés en 2018			Nombre de jours pris en compte au titre de la RAFP* en 2018		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A	166,5	100	266,5	95	158	253	10	25	35
B	91,5	36	127,5	68	188	256	0	19	19
C	94,5	113,5	208	57	204	261	32	19	51
<b>Toutes catégories</b>	<b>352,5</b>	<b>249,5</b>	<b>602</b>	<b>220</b>	<b>550</b>	<b>770</b>	<b>42</b>	<b>63</b>	<b>105</b>

\*Régime de retraite additionnelle dans la fonction publique

# Relations sociales et Conditions de travail

## Accompagnement social

Cette partie est commune à la Ville de Reims et à la Communauté Urbaine du Grand Reims

### Groupe de travail « Adaptation des postes et reclassement »

Issus des ateliers CAP RH N° 9 – « Parcours de Mobilité de l'agent en difficultés » :

En 2018, 7 contrats d'immersion ont été signés concernant des agents de catégorie C :

- 1 a abouti
- 2 n'ont pas aboutis (les agents concernés sont retournés dans leur direction d'origine)
- 4 sont en cours.

### Dossiers suivis par le service social

Le service social a accompagné **297 agents** au total en 2018, dont **241** à la Ville de Reims et **38** au Grand Reims.

7 agents du CCAS et 11 agents de la Caisse des Ecoles ont été également reçus.

271 agents (dont 196 ville et 47 CUGR) avaient été accompagnés en 2017 soit **2 %** de d'augmentation en 2018.

Statut	Catégorie par sexe						Total		
	A		B		C				
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
Titulaires	4	3	6	4	85	114	95	121	216
Stagiaires					5	3	5	3	8
Non titulaires							0	0	0
Titulaires incomplets					14	1	14	1	15
CDI					1	2	1	2	3
Contractuels	1				5	5	6	5	11
Vacataires	1	3					1	3	4
Emplois d'avenir							0	0	0
CAE						4	0	4	4
Retraités					9	4	9	4	13
Chômeurs indemnisés					1	4	1	4	5
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>120</b>	<b>137</b>	<b>132</b>	<b>147</b>	<b>279</b>

**93,5 %** des personnes reçues sont des actifs dont **77,4 %** d'agents titulaires.

**6,5 %** sont des retraités ou des chômeurs indemnisés.

Précarité des femmes :  
 47 % des actifs reçus sont des femmes.  
 13 % des femmes titulaires sont à temps incomplet.  
 50 % des contractuels sont des femmes.

### Dossiers de demandes de prêt au Comité d'Action Sociale

Le CAS a accordé 21 prêts à 18 agents pour un montant de 12 250 € contre 17 088 € pour 21 agents en 2017.

### Dossiers de secours auprès du Fonds de secours social

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

Collectivité	Agents secourus	Secours accordés				
		Nombre	Montant total	Mini/an par agent	Maxi / an par agent	Moyenne par agent
Ville	24	31	10 260 €	200 €	600 €	428 €
Grand Reims	1	1	718 €	718 €	718 €	718 €
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>32</b>	<b>10 978 €</b>			<b>439 €</b>

45 % des secours ont été accordés sous forme de bons alimentaires soit 4 920 €.

# Relations sociales et Conditions de travail

## Accompagnement social

Cette partie est commune à la Ville de Reims et à la Communauté Urbaine du Grand Reims

### Avance sur la Prime de Fin d'Année

14 agents ont bénéficié d'une avance sur la prime (9 agents ville et 5 agents Grand Reims) pour un montant de **14 327,87 €** contre 21 agents en 2017 pour un montant de **14 167,12 €**.

### Dossiers de surendettement

12 nouveaux dossiers Banque de France ont été constitués pour 12 agents Ville et aucun pour le Grand Reims contre 17 en 2017 (13 Ville et 4 Grand Reims).

Suite à l'instruction de ces dossiers, le Service Social a suivi 27 dossiers Banque de France en 2018 contre 18 en 2017.

### Actions d'accompagnement (entretiens, visites à domicile, correspondance, soutien administratif, appels et réceptions téléphoniques)

5057 pour la Ville de Reims et 5020 pour le Grand Reims.

### Demandes auprès des partenaires sociaux (associations caritatives, CPAM, CAF...)

19 demandes pour 11 agents contre 19 demandes en 2017. Seuls les agents de catégorie C sont concernés par ce type d'orientation et 1 orientation vers l'Entr'aide Protestante.

### Demandes d'aide auprès du CCAS

Le service a constitué 10 dossiers pour l'accès à l'Épicerie Sociale contre 12 en 2017.

### Logement passerelle

2 agents ont bénéficié du dispositif au cours de l'année dont 1 entrée en 2018.  
2 agents sont sortis du dispositif cette année.

### Autres demandes émanant du service social

	Ville	Grand Reims	Total
Fonds Solidarité Logement	8		8
CNRACL	16		16
CM/complémentaire santé/ACS	4		4
Demandes de dégrèvement ou délai	15	1	16
MDPH	7	1	8
Demandes de logement social*	51	10	61
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>12</b>	<b>113</b>

\*11 Réservations fonctionnaires et 61 demandes de logement social ont été effectuées.

**Le service social a défini 6 domaines d'intervention selon le type de difficultés rencontré par les agents accompagnés par le service :**

- Administratif (ouverture de droits, etc.)
- Familiale (divorce, séparation, éducation des enfants)
- Santé (maladie, prise en charge de soins, etc.)
- Travail (sentiment de discrimination, souffrance au travail, reclassement)
- Logement (énergie, expulsion ou dette locative, absence de logement, etc.)
- Budgétaire (gestion, endettement, insuffisance de ressources)

**Remarque : Certains agents cumulent plusieurs problématiques à la fois.**



# Rémunération et Avantages sociaux

## Masse salariale

## Hiérarchie des rémunérations

## Avantages sociaux

Les mesures ayant eu une incidence sur la masse salariale en 2018 sont :

### Les mesures liées à l'action sociale :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018,

- dans un souci de prévention et afin de permettre aux agents et leur famille un accès aux soins dans de bonnes conditions, revalorisation de la participation de la collectivité à la complémentaire santé,
- afin de permettre aux agents de s'assurer contre le risque de perte de rémunération liée à une incapacité temporaire ou permanente, revalorisation de la participation de la collectivité à la prévoyance.

### Les mesures nationales et locales :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018,

- augmentation du SMIC horaire de 1,23 % soit 9,88 € au lieu de 9,76 €,
- augmentation des taux de cotisation retraite et accident du travail,
- afin de compenser la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG), suppression par la loi de finances pour 2018 de la contribution exceptionnelle de solidarité de 1 %. Par ailleurs, pour les agents, versement d'une indemnité compensant la hausse de la CSG et, pour les employeurs publics, diminution du taux de cotisation employeur maladie des agents affiliés à la CNRACL,
- réintroduction par la loi de finances pour 2018 d'un jour de carence pour le versement de la rémunération au titre du congé de maladie des agents publics civils et militaires,
- mise en œuvre des accords PPCR – Parcours Professionnels des Carrières et des Rémunérations : ensemble du dispositif applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2018 reporté au 1<sup>er</sup> janvier 2019,
- dans le cadre de la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), augmentation du montant de la prime annuelle versée en juin qui passe de 400 € à 450 €.



# Rémunération et Avantages sociaux

## Masse salariale

### Masse salariale

Dépenses gérées par la DRH

	2016	2017	2018
Budget principal		47 977 K€	48 045 K€
Eau et assainissement		11 049 K€	11 542 K€
Autres budgets		6 707 K€	7 131 K€
<b>Total</b>		<b>65 731 K€</b>	<b>66 718 K€</b>
Evolution année N-1			+ 1,50%

### Indicateurs de gestion

- Taux de dépenses du personnel / dépenses de fonctionnement : 22,72 % (Tous budget)

### Facteurs explicatifs

- Evolution de la valeur du point d'indice : variation 2017 / 2018 : 0,05 %

Date	Valeur point d'indice	Date	Valeur point d'indice
01/12/2000	335,86 F soit 51,2015 €	01/11/2006	1 point supplémentaire
01/05/2001	337,54 F soit 51,4576 €	01/02/2007	54,4113 €
01/11/2001	339,90 F soit 51,8175 €	01/03/2008	54,6834 €
01/03/2002	52,1284 €	01/10/2008	54,8475 €
01/12/2002	52,4933 €	01/07/2009	55,1217 €
01/01/2004	52,7558 €	01/10/2009	55,2871 €
01/02/2005	53,0196 €	01/07/2010	55,5635 €
01/07/2005	53,2847 €	01/07/2016	55,8969 €
01/11/2005	53,7110 €	01/02/2017	56,2323 €
01/07/2006	53,9795 €		

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

	2016	2017	2018
Effectif global		1 500	1 465

# Rémunération et Avantages sociaux

## Masse salariale

- Mesures nouvelles 2018

- Rétablissement du **jour de carence** (article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017).
- **Report de la mise en œuvre du PPCR** (décret n°2017-1736 et n°2017-1737 du 21 décembre 2017 et décret n°2017-1709 du 13 décembre 2017).
- Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, **augmentation de 1,23% du SMIC** horaire (9,88€) et du minimum garanti (3,57€) (décret n°2017-1719 du 22 décembre 2016).
- **Meilleure représentation des sexes au sein des instances paritaires** lors du renouvellement général du 6 décembre 2018 (décret n°2017-1201 du 27 juillet 2017).
- **Suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité** (article 112 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017)
- Création d'une **indemnité compensatrice de la hausse de la CSG** (article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017)
- Création d'un dispositif de **don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants** de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap sur le modèle du don de jours de repos pour les salariés parents d'un enfant gravement malade (loi n° 2018-84 du 13 février 2018 et décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018)
- **Prolongation du mécanisme de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat** (GIPA) en 2018 pour la période de référence du 31 décembre 2013 au 31 décembre 2017 (décret n° 2018-955 du 5 novembre 2018 et arrêté du 5 novembre 2018)



# Rémunération et Avantages sociaux

## Masse salariale

### Coût moyen standard en euros (janvier 2019)

- Filière Administrative**

Grade	Coût Annuel	Coût Horaire
Adjoint Administratif	34 858 €	24,17 €
Adjoint Administratif Principal 2 <sup>ème</sup> classe	37 549 €	26,04 €
Adjoint Administratif Principal 1 <sup>ère</sup> classe	41 097 €	28,50 €
Rédacteur Territorial	45 612 €	31,63 €
Rédacteur Principal 2ème classe	48 764 €	33,82 €
Rédacteur Principal 1ère classe	52 875 €	36,67 €
Attaché Territorial Chef de Service	60 652 €	42,06 €
Attaché Territorial Principal Chef de Service	71 317 €	49,46 €
Attaché Territorial Principal Directeur Adjoint	73 632 €	51,06 €
Attaché Territorial Principal Directeur	75 267 €	52,20 €
Attaché Hors Classe – Directeur	90 909 €	63,04 €

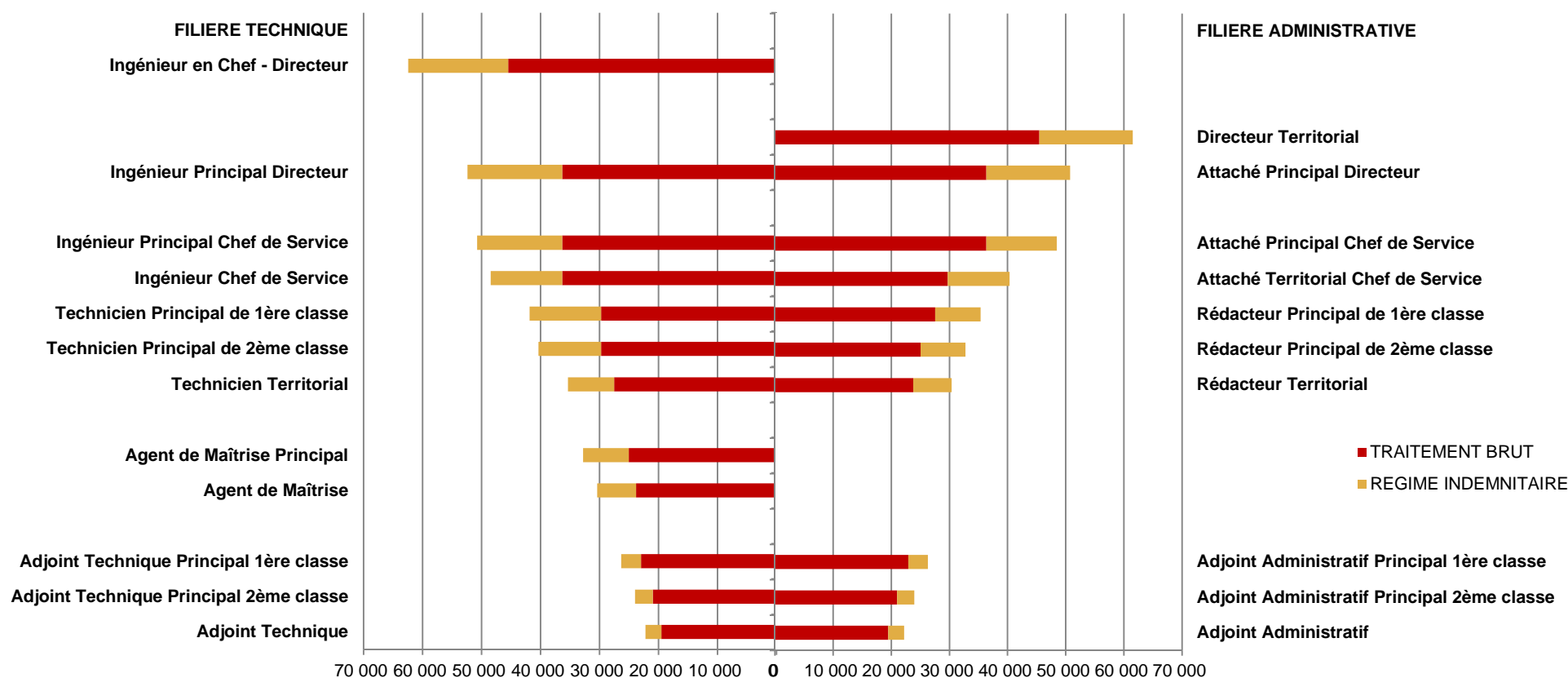
- Filière Technique**

Grade	Coût Annuel	Coût Horaire
Adjoint Technique	34 858 €	24,17 €
Adjoint Technique Principal 2 <sup>ème</sup> classe	37 549 €	26,04 €
Adjoint Technique Principal 1 <sup>ère</sup> classe	41 097 €	28,50 €
Agent de Maîtrise	42 077 €	29,18 €
Agent de Maîtrise Principal	44 508 €	30,87 €
Technicien	45 612 €	31,63 €
Technicien Principal 2ème Classe	48 764 €	33,82 €
Technicien Principal 1ère Classe	52 875 €	36,67 €
Ingénieur Chef de Service	61 942 €	42,96 €
Ingénieur Principal Chef de Service	80 943 €	56,13 €
Ingénieur Principal Directeur	83 017 €	57,57 €
Ingénieur en Chef – Directeur	77 843 €	53,98 €

# Rémunération et Avantages sociaux

## Hiérarchie des rémunérations

### Ventilation Traitement indiciaire / Primes



# Rémunération et Avantages sociaux

## Avantages sociaux

### Subventions

	2016	2017	2018
<b>C.A.S.</b> (Hors chèques vacances et titres restaurant)		451 855 €	446 745 €
<b>Chèques-vacances</b>		297 040 €	417 960 €
<b>Total Subventions C.A.S.</b>		<b>748 895 €</b>	<b>864 705 €</b>
<b>Reversement Titres restaurant</b>		38 678 €	0 €*

\*Le montant 2018 sera versé en 2019

### Cotisations

	2016	2017	2018
<b>CNAS</b>		104 016 €	95 981 €

### Remboursements

	2016	2017	2018
<b>Titres de transport</b>		25 873 € Pour 144 agents	26 142 € Pour 148 agents

### Vaccinations

	2016	2017	2018
<b>Vaccinations</b>		10 503 € Pour 227 vaccins	12 196 € Pour 225 vaccins

### Médailles du travail

	Plus de 40 ans	Or	Vermeil	Argent	Total
<b>Nombre</b>	4	9	16	25	<b>54</b>
<b>Montant</b>	<b>1 068 €</b>	<b>1 093 €</b>	<b>2 879 €</b>	<b>11 750 €</b>	<b>16 790 €</b>



## Temps de formation

**29 382 h**

## Coût total de la formation

**753 551 €**

## Accueil des stagiaires en formation

**89 stagiaires  
(44 F – 45 H)**

L'année 2018 compte 4 897 jours de formation pour les agents de la Communauté Urbaine du Grand Reims.

La cotisation obligatoire au CNFPT s'élève à 327 068 €. Elle est maintenue à 0,90 % de la masse salariale pour les agents publics et 0,50% pour les contrats aidés de droit privé.

40 % des heures de formation ont été dispensées par le CNFPT dans divers domaines. Des stages intra en partenariat ont été mis en place pour la bureautique, la formation de formateurs occasionnels, et le règlement de formation. 45 % des heures ont été effectuées par d'autres organismes.

15 % des heures de formation ont été faites par nos formateurs internes au sein de l'Ecole de Formation Interne dans divers domaines comme la sécurité, les pratiques métiers, le management, les préparations aux concours et examens et l'environnement territorial.

Les préparations concours et examens représentent 15 % de la formation. 207 agents ont suivi ces préparations. Une remise à niveau des connaissances de base a été mise en place pour 8 agents.

2 brevets professionnels, 1 VAE et 1 accompagnement méthodologique ont également été suivis.



### Nombre d'heures de formation par type

	Femmes	Hommes	Total
Type 1 - Perfectionnement dans l'emploi	7 498	7 244	14 742
Type 2 - Préformation	2 679	1 931	4 610
Type 3 - Formation personnelle	205	707	912
Type 4 - Formation obligatoire	5 411	3 707	9 118
<b>Total</b>	<b>15 793</b>	<b>13 589</b>	<b>29 382</b>

### Nombre d'heures de formation par catégorie (A – B – C)

A		B		C		Total	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
3 255	2 337	4 535	3 325	8 003	7 927	15 793	13 589
<b>5 592</b>		<b>7 860</b>		<b>15 930</b>		<b>29 382</b>	

### Nombre d'heures de formation par type d'intervenants

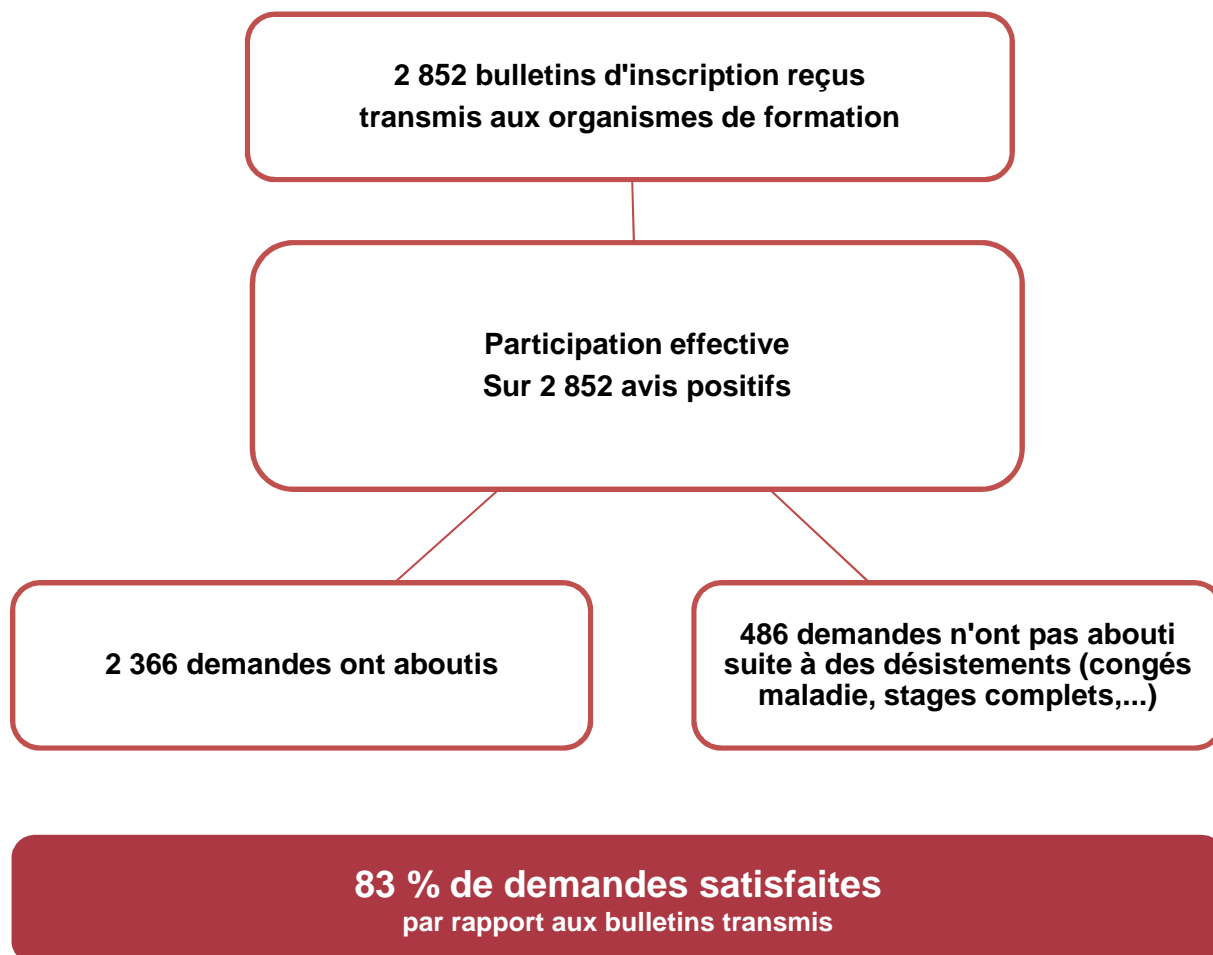
CNFPT		Organismes extérieurs		Formations internes		Total	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
7 633	3 852	5 565	7 893	2 595	1 844	15 793	13 589
<b>11 485</b>		<b>13 458</b>		<b>4 439</b>		<b>29 382</b>	

### Nombre de participations

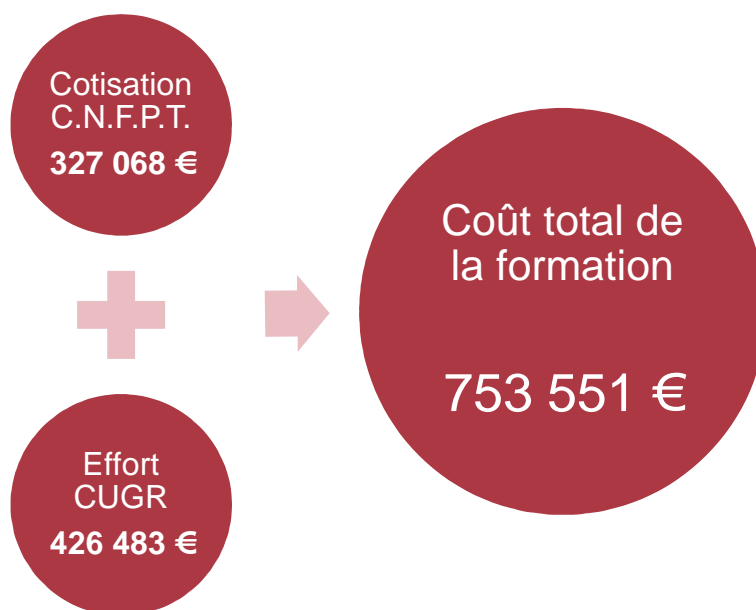
	Femmes	Hommes	Total
<b>Par type de formation</b>			
Type 1	695	693	1 388
Type 2	134	73	207
Type 3	3	1	4
Type 4	456	311	767
<b>Par catégorie</b>			
A	276	186	462
B	340	207	547
C	672	685	1 357
<b>Total</b>	<b>1 288</b>	<b>1 078</b>	<b>2 366</b>

### Etat des participations en formation

---

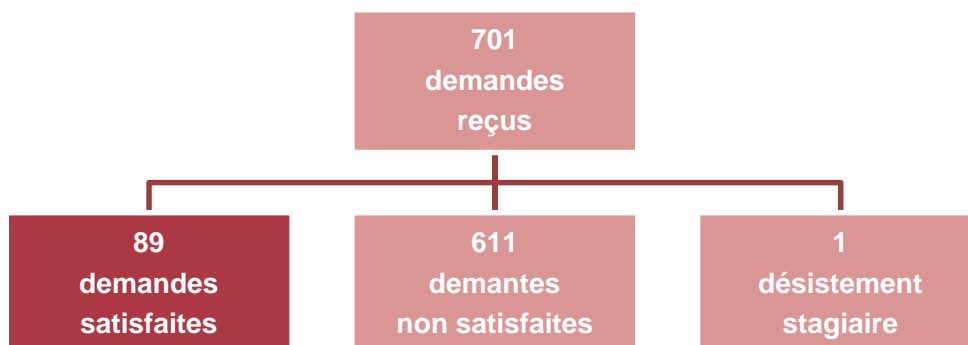






### Formations internes

Thématique	Nombre de jours	Nombre d'agents
<b>Sécurité</b>		
Entretien et hygiène des locaux - Lutte incendie - Montage, démontage des échafaudages - Balisage de chantier - Réseau des assistants de prévention - SST - Technique de défense - Contrôle des EPI - Détecteurs Gaz et appareils de protections des voies respiratoires - Gestes et postures - Travail en hauteur - Utilisation de la mono brosse.	412,5	523
<b>Formation métiers</b>		
Accords cadres - Agressivité chez l'enfant - Correspondants archives - Marchés publics - Lire, analyser et exploiter les textes juridiques - Conservation préventive des collections archéologiques - Process recrutement	69	79
<b>Management</b>		
Animer une réunion efficace - Mener un entretien professionnel - Progression managériale	14	22
<b>Informatique</b>		
Noé petite enfance - Icolbert - Colbert - Progefor - Odiva - Logiciel rédaction de marché public - Central parc - Persée	63,5	109
<b>Environnement territorial</b>		
Fondamentaux de l'environnement territorial - Rôle des élus - Connaissance des différents partenaires extérieurs	14,5	22
<b>Préparation aux concours et examens</b>		
ATSEM - Adjoint administratif, Technique, animation PPL 2ème CL - Rédacteur - Ingénieur - Technicien, Technicien PPL 2ème CL - Rédacteur PPL 2ème et 1 ère CL - Sensibilisation aux épreuves écrites : rapport et note de spécialité	60	68

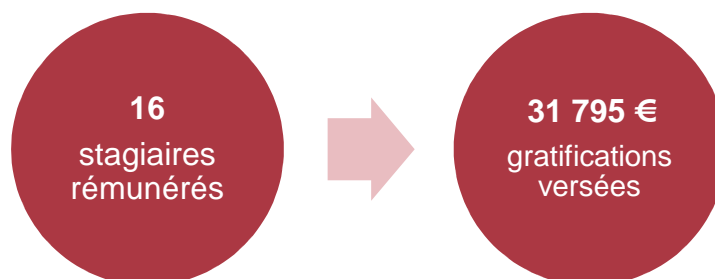


### Répartitions des demandes satisfaites

Par origine de stagiaires	Femmes	Hommes	Total
Stages d'observation (stage de 2 ou 3 jours effectués par les élèves de 4ème ou 3ème)	14	10	24
Collégiens - Lycéens	13	17	30
Etudiants	13	11	24
Formation professionnelle	4	7	11
Travail d'intérêt général	0	0	0
Mesure de réparation pénale	0	0	0
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>89</b>

Par filière	Femmes	Hommes	Total
Administrative	15	16	31
Technique	16	28	44
Sanitaire et sociale	10	1	11
Sécurité	0	0	0
Culturelle	3	0	3
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>89</b>

### Rémunération



## Publications

En cette année 2018, la direction de l'Événementiel et de la communication managériale a vécu sa première année pleine et entière après la restructuration opérée en 2017 et qui a consisté au regroupement de la mission événements et de la communication interne.

L'évolution des métiers, des problématiques, des enjeux, l'accompagnement au changement raisonnent sur les pratiques et les objectifs de la communication managériale.

Fédérer les agents autour d'une culture et de pratiques communes, améliorer la communication pour les agents et entre les agents, animer et faire vivre la dynamique autour des questions liées à la progression managériale sont les axes prioritaires de la stratégie de communication managériale qui doit également s'attacher à développer de nouveaux outils tournés vers les managers, véritables relais de communication et d'animation qu'il s'agit aujourd'hui d'accompagner dans leur rôle d'aide à la conduite du changement.

La communication managériale doit faciliter et développer les conditions d'un échange, contribuer à animer la transversalité, aider à la bonne articulation des projets, rendre une information adaptée et accessible à tous et ce, en lien étroit avec la direction des Ressources humaines et la direction générale.

Le travail amorcé en 2017 sur le magazine Ensemble a été poursuivi.

Une attention particulière a été portée à la ligne éditoriale et au rubriquage, répondant ainsi aux objectifs énoncés.

Une nouvelle publication a vu le jour sous le nom de RH Pratique.

Cette collection a pour objectif de traduire tous les travaux qui ont été conduits, notamment par les groupes de travail mis en place dans le cadre de CAP RH.

Les deux premiers tomes sont parus en 2018. D'autres sont en cours de préparation, à paraître tout au long de l'année à venir.

Le format du séminaire des cadres a également été repensé et les thématiques abordées resserrées autour des problématiques du management.

Un nouveau groupe de travail CAP RH Progression managériale a été constitué en début d'année avec trois objectifs principaux :

- Participer à la préparation du séminaire des cadres,
- Rédiger un référentiel managérial, document de référence sur les missions des encadrants, leurs rôles et les responsabilités réciproques entre les niveaux d'encadrement,
- Elaborer une méthode de conduite de projet.

Enfin, une équipe projet a été constituée afin de mener à bien la refonte de l'outil intranet.

## Intranet

## Événements



---

### 5 numéros



- N° 47 - Fév. Médailles du travail et trophées sécurité
- N° 48 - Avril Le centre-ville au rythme des travaux
- N° 49 - Juin Nos collectivités à l'heure de la dématérialisation
- N° 50 - Sept. Nouveaux regards sur nos pratiques managériales
- N° 51 - Nov. En piste pour assurer les grands événements 2019



### 12 numéros

Feuille A4, recto/verso, adressée tous les mois aux agents avec leur feuille de paye.

---

### 3 publications des Ateliers CAPRH



- N° 7 - Fév. GPEC, progression managériale, la mobilité au cœur de la politique RH...
- N° 8 - Sept. Guides « RH Pratique », GPEC, déprécarisation, avancements de grade et promotions internes...
- N° 9 - Déc. Compte personnel formation, bilan et perspective complémentaire santé, résorption de l'emploi précaire...



### RH Pratique

- N° 1 - Les règles de la mobilité interne
- N° 2 - Les conduites à tenir face aux situations à risques



### Catalogue EFI 2018/2019

- Le catalogue de la formation interne regroupant plus de 80 formations. Guide de 84 pages, diffusé dans toutes les directions.
- Les formateurs de l'École de Formation Interne sont des agents de nos collectivités qui, par leur formation initiale ou continue et leur expérience ont acquis un niveau d'expertise dans leur domaine.



### Restitution du Séminaire des cadres 2018

- Brochure au format A4 de 16 pages, diffusée à tous les invités au séminaire.
- Synthèse des discussions qui reprend les principaux points qui ont été abordés au cours de la journée.



<b>Enrichissement de la rubrique Grands projets</b>	Progression managériale, Coupe du monde féminine FIFA, Marianne/Gestion de la Relation Citoyens, Reims Grand Centre, Parvis de l'Hôtel de ville, Esplanade Saint Remi, Projets mécènes, Programme de rénovation urbaine
<b>Animation éditoriale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualités quotidiennes</li> <li>• Mise en ligne de nouvelles Foires aux questions thématiques dans l'espace DSIT : Compression de fichiers, Mots de Passe, I33</li> </ul>
<b>Dématérialisation des échanges et des demandes</b>	<p><b>Formulaires d'inscriptions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulaire de recensement des agents interprètes dans le cadre de la labellisation Marianne</li> <li>• Inscription au Challenge entreprises Run in Reims et Foulées Aquatintiennes</li> <li>• Inscription au Trail des forts</li> <li>• Appel à volontaires dans le cadre de l'alerte canicule</li> <li>• Réservation de vaccins antigrippaux</li> <li>• Inscription à la cérémonie des vœux</li> </ul> <p><b>Boîtes à idée</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Boîte à idées mise en place dans le cadre de la concertation autour de la rédaction du Référentiel managérial</li> <li>• Boîte à idées mise en place dans le cadre de la labellisation Marianne</li> </ul> <p><b>Forums</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forums de discussions thématiques dans le cadre de la concertation autour de la Progression managériale</li> </ul>
<b>Projet de nouvel intranet</b>	Enrichissement du benchmark fonctionnel auprès d'autres collectivités Sourcing auprès d'éditeurs de solutions intranet

Janvier	Février	Mars	Avril
Cérémonie des vœux aux agents dans le caveau Castelnau	Repas des retraités  Campagne de communication et mise à disposition d'outils (newsletter, espace intranet) pour le projet de gestion de la relation usagers / Marianne	Mise en place de l'Atelier CAP RH Progression managériale	Atelier Progression managériale  Petit déjeuner CAP RH avec les C3C  Visite de l'exposition <i>Speedy graphito</i> au Palais du Tau
Mai	Juin	Juillet	Août
Petit déjeuner CAP RH avec la direction de la Proximité et de la vie citoyenne  Atelier Progression managériale	Séminaire des cadres  Lancement du Challenge Entreprises Run in Reims  Petit déjeuner CAP RH avec la direction de l'Urbanisme  Atelier Progression managériale  Visite de l'exposition <i>Les Romains en Champagne</i> au Musée historique Saint-Remi	Communication sur le déontologue	Invitations envoyées aux agents pour la Foire de Châlons en Champagne
Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Petit déjeuner de rentrée du Challenge Entreprise Run in Reims avec une centaine d'agents sur les 200 inscrits  Information sur le prélèvement à la source  Atelier Progression managériale  Visite de l'exposition <i>Ponctuations contemporaines</i> au Musée historique Saint-Remi	Petit déjeuner CAP RH avec la direction des Espaces verts  Progression managériale : début de la concertation sur le référentiel managérial  Atelier Progression managériale	Remise des Médailles du travail, promotion 2017 et des Trophées Sécurité  Petit déjeuner CAP RH avec la direction de la Culture  Progression managériale : poursuite de la concertation sur le référentiel  Atelier Progression managériale  Campagne de communication sur les élections professionnelles  Visite de l'exposition <i>Le peuple des femmes nuages</i> au Musée historique Saint-Remi  Visite de l'exposition <i>Le goût du Japon</i> au Musée historique Saint-Remi	Remise des Trophées du Challenge entreprises du Run in Reims  Petit déjeuner Cap RH Politique de la ville  Progression managériale : concertation sur le référentiel managérial  Élections professionnelles  Atelier de progression managériale  Visite de l'exposition <i>Le goût du Japon</i> au Musée Saint-Remi  Visite de l'exposition <i>Regard sur Foujita</i> au Musée des Beaux-arts





## Accident de travail

---

Accident survenu à un agent par le fait ou à l'occasion de son travail, quelle qu'en soit la cause.

## Accident de trajet

---

Accident survenu à un agent pendant le trajet effectué entre sa résidence et son lieu de travail ainsi qu'entre son lieu de travail et le lieu de restauration où le salarié se rend pendant la pause repas.

## Accident de service

---

Notion regroupant les accidents de travail et les accidents de trajet

## Aménagement 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.

## Mobilité interne

---

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

## Recrutement externe

---

Recrutement sur un emploi permanent d'un agent externe à la Communauté Urbaine du Grand Reims.

## Recrutement interne

---

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

## Taux d'encadrement

---

Il se définit ainsi :

$$\frac{\text{Nombre d'agents ayant des fonctions réelles d'encadrement}}{\text{Nombre d'agents encadrés}}$$

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 fréquence des accidents de travail

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

---

## Taux de gravité des accidents de 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 handicapés

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 (RQTH).

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).