la cgt UFICT Ingés • Cadres • Techs

GRAND REIMS COMMUNAUTÉ URBAINE

GRAND REIMS

Bilan social 2018

Ce qu'il faut en retenir

L'analyse de l'UFICT-CGT

Une photographie de l'état de notre administration

Le bilan social constitue une photographie de l'état de notre administration, plus précisément des caractéristiques des femmes et des hommes qui chaque jour par leur travail produise le service public prenant la forme de la Communauté urbaine du Grand Reims.

En 2018, il a évolué sur la forme. Il est nettement plus lisible et moderne que les années précédentes.

Nous vous présentons ici notre analyse de ce document de 58 pages.

Le principal élément à retenir est celui de l'évolution de la masse salariale avec une incidence sur les effectifs, les carrières, les rémunérations, les conditions de travail, les relations au travail et in fine sur le service public et ses usagers.

La masse salariale évolue de 1.5% soit plus que le couperet fixé globalement à 1.2% pour les dépenses de fonctionnement par la contractualisation financière.

Mais cette évolution de 1.50% est inférieure à celle de l'inflation qui est estimée à 1.9%.

La différence avec l'inflation représente la somme de 263 000 euros.

L'évolution de la masse salariale est également insuffisante à celle nécessaire pour assurer le Glissement Vieillesse Technicité (Le GVT correspond à la prise en compte des changements d'échelon et de grade) soit 3% et pour compenser les départs à la retraite.

Au regard du seul GVT manquent dont 985 000 € pour reconduire à l'identique les moyens en personnel.

Or nous constatons une baisse sérieuse des effectifs (2,3%), avec 35 postes perdus.

GRAND REIMS
COMMUNAUTÉ URBAINE

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€
Total		65 731 K€	66 718 K€
Evolution année N-1			+ 1,50%

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

	2016	2017	2018
Effectif global		1 500	1 465

L'autre moyen de réduire l'accroissement de la masse salariale renvoie à **une modification de la structuration de l'emploi par le recours accru à la précarité.**

En témoigne l'existence :

- De 125 emplois non permanents (plus jeunes que les titulaires de 9 ans en

moyenne que les titulaires donc coutant moins).

- De 263 emplois à temps non complets.
- Une prédominance des recrutements contractuels externes : 52% des recrutements en 2018 ont été fait sous le statut de contractuel.

La loi dite de transformation de la fonction publique visant à détruire le statut n'est pas encore adoptée que dans son esprit elle est déjà mise en pratique au Grand Reims.

Le ralentissement de la mobilité verticale (promotion – avancement) en est une autre facette puisqu'elle ne concerne qu'une petite centaine de collègues (7% des effectifs).

Le gel des carrières et des rémunérations fait que les fonctionnaires ne sont plus protégés de la précarité sociale.

Ainsi, en 2018, 5020 actions d'accompagnement (entretiens, visites à domicile, correspondance, soutien administratif, appels et réceptions téléphoniques) ont été réalisées pour des agents du Grand Reims (5057 pour la Ville de Reims).

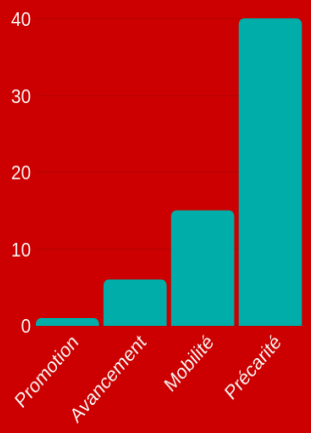
Ce dernier constat nous renvoie aux raisons de l'existence de notre action syndicale : améliorer les conditions de travail de vie des salariés, obtenir une rémunération décente, faire respecter leur dignité. En la matière, le service public se doit de donner l'exemple plus que tout autre.

La CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims

Qu'est-ce que le bilan social ?/

L'autorité territoriale doit présenter au comité technique un rapport sur l'état de la collectivité ou de l'EPCI.

Article 33 de la loi statutaire du 26 janvier 1984



/ Emploi,
/ Rémunération,
/ Formation,
/ Conditions de travail,
/ Santé et sécurité au travail,
/ Relations professionnelles.

Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité, cet établissement ou ce service.

Il inclut le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel ainsi que des conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement respecte ses obligations en matière de droit syndical.

CARRIERE

89 avancements de grade en 2018

6% des agents et cadres ont bénéficié d'un avancement de grade en 2018.

52 femmes (58%) et 37 hommes.

16 promotions internes

1% des agents et cadres ont bénéficié d'une promotion en 2018.

Les femmes au nombre de 6 sont sous représentées dans les promotions avec 37.5% de celles-ci.

627 agents ont eu un avancement d'échelon

361 (57%) femmes et 266 hommes.

Ici apparait tout l'utilité des grilles statutaires (et donc du statut de la fonction publique) pour faire évoluer les rémunérations et reconnaitre l'expérience et la technicité.

C'est l'une des raisons pour lesquelles le Gouvernement s'en prend au statut de la fonction publique.

9 réussites au concours pour 54 candidats, 5 nommés

Taux de réussite : 16%

Taux de nomination sur l'ensemble des candidats : 9%

Taux de nomination des lauréats : 55%

La CGT et l'UFICT-CGT rappellent leur revendication de la nomination de 100% des lauréats.

22 démissions - 18 disponibilités pour convenances personnelles

Le taux de démission (1.4%) comme celui des disponibilités pour convenances personnelles (1.2%) est supérieur au taux de promotion.

De forts taux en la matière peuvent être la conséquence d'une fuite d'un contexte de travail difficile et source de RPS.

MOBILITE – RECRUTEMENT

63% de recrutements externes

Sur les 133 recrutements de 2018, 48 ont été faits en interne et 85 en externe.

52% de recrutements contractuels

Sur les 133 recrutements de 2018, 70 ont vu un contractuel retenu.

72% des recrutements externes concernent des contractuels

83% des recrutements internes concernent es titulaires

La collectivité a donc fait le choix d'une primauté des recrutements externes et contractuels.

Il n'y a eu en 2018 que 27 mobilités internes (1 A, 11B et 15C) pour 130 demandes (dont 80 femmes qui sont ici surreprésentées).

Définitions:

- **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.

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**

Mobilité interne

Filières / Catégories	Postes déclarés	Réponses Internes			Postes sans réponses internes	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	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**

PRECARITE

PRECARITE EN RAISON DU TEMPS DE TRAVAIL

263 agents à temps non complet essentiellement des femmes) sur 1 564

Ils représentent 16% des effectifs de la Communauté urbaine du Grand Reims

La CGT et l'UFICT-CGT s'interrogent sur les conditions de fixation dans les pôles des volumes horaires attribués à ces agents à temps non complet.

Il nous semble que parfois des modifications unilatérales ont lieu à la tête du client et pour rendre malléables les agents, sans réel contrôle de l'autorité territoriale et du Comité technique.

Ces pratiques sources de RPS sont inacceptables sur le plan déontologique, éthique, moral, et juridique.

Qui plus est se pose la question de la rémunération de ces collègues ? Comment vivre avec un demi salaire, voire moins ?

La CGT et l'UFICT-CGT ont été les seules organisations syndicales à demander la transformations des temps non complets en temps complets.

Il est à noter que le projet de loi fonction publique prévoit d'élargir le recours aux emplois à temps non complet.

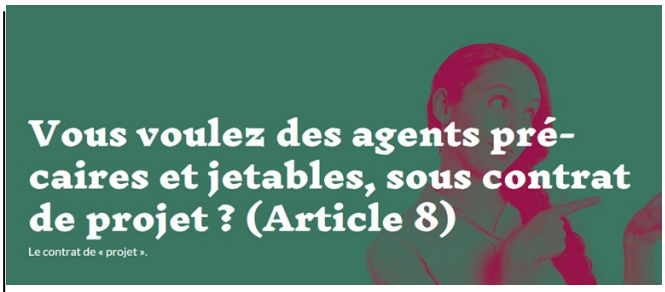
PRECARITE STATUTAIRE

15,63 % de contractuels
229 Agents contractuels (148 Femmes (64%) et 81 Hommes)

8,33% d'emplois non permanents
125 remplaçants (78 Femmes (62%) et 47 Hommes)

6.93% de contractuels sur emplois permanents
104 occupants permanents sont des contractuels (70 Femmes (67%) et 34 Hommes)

Les jeunes sont plus précaires
L'âge moyen des titulaires est de 46 ans, celui des contractuels (3-3 44) et des autres contractuels de 37.



Le projet de loi fonction publique prévoit un CDD de projet.

Le gouvernement justifie la création de ce nouveau contrat à durée déterminée afin de permettre la mobilisation de profils divers pour la conduite de projets ou de missions spécifiques. Ce CDD, ouvert à des contractuels, des salariés de droit privé et des fonctionnaires, n'ouvre droit ni à la CDIsation, ni à la titularisation. Il peut être conclu pour une durée maximale de six ans. Il peut être rompu si le projet ne peut se réaliser, ou arrive à son terme, ou se termine de manière anticipée.

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

38 agents du Grand Reims accompagnés 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.

Ils se caractérisent comme suit:

- 77,4 % d'agents sont titulaires.
- 47 % des actifs reçus sont des femmes.
- 13 % des femmes titulaires sont à temps incomplet.

45 % des secours ont été accordés sous forme de bons alimentaires.

14 agents ont bénéficié d'une avance sur la prime (9 agents ville et 5 agents Grand Reims).

5020 actions d'accompagnement (entretiens, visites à domicile, correspondance, soutien administratif, appels et réceptions téléphoniques) ont été réalisées en 2018 pour des agents du Grand Reims (5057 pour la Ville de Reims).

19 demandes auprès des partenaires sociaux (associations caritatives, CPAM, CAF…) pour 11 agents ont été faites en 2018. Seuls les agents de catégorie C sont concernés par ce type d'orientation

Demandes d'aide auprès du CCAS

Le service social a constitué en 2018, 10 dossiers pour l'accès à l'Epicerie sociale du CCAS.

FORMATION

29 382 heures de formation professionnelle en 2018

Dont 53% pour les collègues femmes

327 068 € de cotisation au CNPFT

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.

La cotisation annuelle obligatoire versée au CNFPT est constitutive de notre salaire différé. Son objet est de répondre aux immenses besoins de formation des agents territoriaux pour leur bien-être au travail, pour le déroulement de leur carrière et pour la qualité du service qu'ils rendent aux usagers par leur dévouement.

La part du CNFPT en dessous des 50%

40 % des heures de formation ont été dispensées par le CNFPT. 66% des heures CNFPT (11 485) ont été utilisées par des femmes.

45 % des heures ont été effectuées par d'autres organismes. 58% des heures délivrées par ces organismes (13458) l'ont été à des hommes.

15 % des heures de formation ont été faits par l'Ecole de Formation Interne. 58% des heures délivrées par l'EFI (4439) l'ont été à des femmes.

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
11 485		13 458		4 439		29 382	

Préparations aux concours et examens pour 207 agents

Les préparations concours et examens représentent 15 % de la formation. 207 agents ont suivi ces préparations.

SANTE AU TRAVAIL

691 visites médicales.

Nombre de jours à 1/2 traitement : 7 929 jours (82 agents).

53 agents sont passés devant le comité médical et 20 devant la commission de réforme.

73 accidents de travail (1641 jours d'arrêts).

13 accidents de trajets (154).

4 maladies professionnelles (1125).

Le projet de loi fonction publique prévoit la disparition des Comités Hygiène et Sécurité des Conditions de travail, jugés inutiles…

Alors que les conditions de vie et de santé au travail des agents se dégradent par l'augmentation des charges de travail, les réorganisations permanentes, le manque de reconnaissance et la perte de sens, que les questions d'hygiène et de sécurité sont prégnantes, que des moyens en matière de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles sont indispensables, la suppression des CHSCT constitue un recul inacceptable.

Supprimer le CHSCT, c'est supprimer ses prérogatives, son budget dédié et ses représentants formés et techniciens, et le rôle essentiel qu'il joue dans la protection, la santé et la sécurité des personnels !

Pour la CGT, afin qu'ils jouent pleinement leur rôle et mènent leur action de prévention auprès des agents, les compétences des CHSCT doivent être renforcées et des améliorations doivent être apportées au fonctionnement et prérogatives des CT.

CAS ET CNAS

Le budget CAS (hors chèques vacances et titres restaurants) baisse de 5 110 €, soit 1.13%.

S'il avait suivi l'inflation il aurait dû augmenter de 1.9% soit 8 600 €.
Il manque donc 13 710 €.

La cotisation au CNAS baisse de 8 035 €, soit 7.7%.

EGALITE PROFESSIONNELLE

Les femmes majoritaires

Les femmes représentent 56 % des effectifs permanents.

Une représentation équilibrée sur certains points comme les avancements d'échelon et de grade

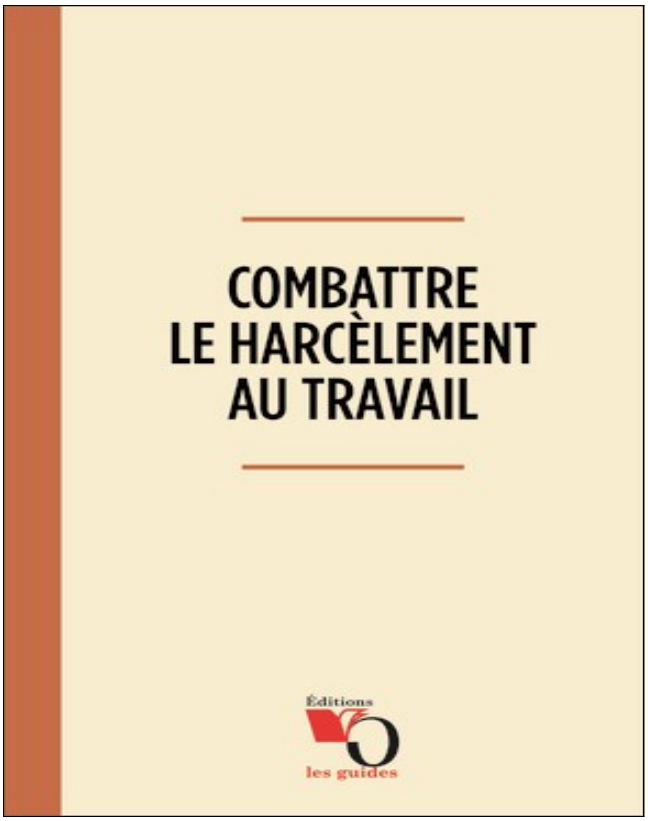
Une représentation déséquilibrée en défaveur des femmes

Les femmes ne représentent que 37.5% des promotions.

64 % des agents contractuels sont des femmes.

61% des demandes de mobilité interne émanent de femmes.

Un accès à la formation différencié : les femmes privilégient fortement le CNFPT, l'EFI. A contrario, elles sont très fortement sous représentées pour les formations délivrées par des organismes privés.

Un guide à destination de tous qui vous donne des outils concrets pour faire face aux situations de harcèlement moral ou sexuel au travail.

https://boutique.nvo.fr/