ATELIER CAP RH – DEPRECARISATION

ETAT DES EMPLOIS – DIRECTION EDUCATION

Afin d'assurer le service public de l'Education, la direction dispose d'agents qui officient sur des missions différentes, mais complémentaires (de l'ouvrier gardien à l'animateur coordinateur en passant par les agents d'entretien, les ATSEM).

Parmi ces agents, il en existe dont les temps de travail sont à temps non complets :

Les postes permanents principalement à mi-temps (17h30) :

- Les **agents d'entretien des écoles maternelles** (45) qui travaillent tous les jours de la semaine de 5h / 8h30 ont été créés en 2009 dans le cadre de la mise en place du projet périscolaire et de la redéfinition des missions d'ATSEM. Certains souhaitent évoluer en fonction de leur qualification vers les métiers d'ATSEM ou AP. Nous les accompagnons dans leur démarche au travers de formations qualifiantes et de l'obtention du CAP petite enfance.

- Les **25 agents du pool de remplacement** (titulaire) amenés à changer régulièrement d'école eu égard aux besoins nécessaires au sein des établissements scolaires.

Les postes permanents dont une partie des agents est à mi-temps (17h30) :

- Les **agents polyvalents** ont été créés également en 2009 dans le cadre de ce même projet périscolaire. Le métier agent polyvalent est un métier spécifique à la collectivité avec des missions portant sur l'entretien des locaux (agent d'entretien de 5h30 à 8h15) et des missions d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (ATSEM de 8h15 à 13h30). A ce jour, 63 agents dont 38 à temps complet, 19 agents à mi-temps, 4 agents à 26,25h et 2 agents à 25h. L'entretien des écoles maternelles est réparti entre ces 2 catégories d'agents. Durant les 36 semaines scolaires, l'ensemble des AP travaille 36 heures par semaine (rémunération d'heures complémentaires pour les TNC à hauteur d'un temps complet).

Les agents contractuels

- Les **agents du pool de remplacement (NT)** qui assurent le remplacement d'agents permanents momentanément indisponibles. Ce pool est composé de 46 agents (dont 4 sont en cours de recrutement). Il est justifié par la réactivité nécessaire à avoir en cas d'absence connue le matin et donc d'un remplacement au pied levé.

Evolution au sein de la direction de l'Education pour les agents contractuels

- Elle se fait dans le cadre des mouvements de postes de chaque année (carte scolaire, départs en retraite notamment), tout en tenant compte du tableau de répartition des moyens humains prévus par nombre de classes. La perspective d'évolution peut dans sa phase la plus longue s'effectuer en 3 étapes et bien entendu en fonction également de la manière de servir :
  - 1ère étape : entrée comme contractuels sur la base de remplacements horaires avec une fluctuation de leur temps de travail
  - 2 ème étape : intégration du pool de remplacement titulaire à temps non complet
  - 3 ème étape : titulaire à temps complet et sur une école déterminée

Ancienneté au sein de la direction – Agents à temps non complets

- Pour les **agents polyvalents à temps non complets (25)** : elles ont pour la plupart (18) mis un an depuis leur entrée comme remplaçantes à être intégrées dans un poste de titulaire. La grande majorité en 2010.
- Pour les **agents du pool de remplaçant titulaire (25)** : un à deux ans depuis leur entrée comme remplaçantes avant d'intégrer ce pool. Au sein de ce pool, une dizaine a une ancienneté de moins de 2 ans. 2010 est la date d'ancienneté la plus ancienne (5). Ce sont des agents qui postulent sur les postes à temps complets vacants au sein de la direction et chaque année, nous essayons d'en intégrer tout en tenant compte des différents critères (lauréat du concours, détachement).
- Pour les **agents contractuels (46)**: Elles sont entrées comme remplaçantes pour la majorité en 2017 (20), en 2016 (13)

La plupart de ces agents bénéficient d'heures complémentaires en fonction des besoins de remplacement dans les écoles et en fonction de leur disponibilité.

La direction de l'Education porte une attention particulière aux agents dont les situations individuelles sont fragiles et essaie dans la mesure du possible de leur apporter un soutien financier au travers des heures complémentaires et toujours dans le cadre des besoins et aussi dans le respect de la réglementation du temps de travail journalier.

RECAPITULATIF DES FONDS DE SECOURS ET AVP 2016/2017/2018

09.02.2018

Fonds de secours

Collectivité	Agents secourus	Secours accordés				
		Nombre	Montant total	Mini/an par agent	Maxi/an par agent	Moyenne par agent
2016 Ville	55	83	22 515 €	90.00	1254.00	409
2016 RM	11	14	7 191 €	200.00	1820.00	653 €
Total 2016	66	97	29 706 €			450 €
2017 Ville	33	39	12 645 €	140 €	1 016 €	383 €
2017 Grand Reims	2	2	1 078 €	310 €	768 €	539 €
Total 2017	**35**	**41**	**13 723 €**			
2018 VR	**1**	**1**	**593.34**			

Collectivité	Agents secourus	Secours accordés				
		Nombre	Montant total	Mini/an par agent	Maxi/an par agent	Moyenne par agent
2016 Caisse des Ecoles	8	10	3512.16	100.00	500	439.02
2017 Caisse des Ecoles	8	10	3293.69	150.00	595.10	411.71
2018 Caisse des Ecoles	1	1	212.00			
2016 CCAS	0	0				
2017 CCAS	1	2	930.19	930.19	930.19	930.19

Avances sur prime

	2016		2017		2018	
	Nbre dossiers	Montant (€)	Nbre dossiers	Montant (€)	Nbre dossiers	Montant (€)
VR	19	12125,47	19	12807,12	2	1800,11
RM	6	3394,99	2	1360,00	0	0
TOTAL	25	15520,46		14167,12	2	1800,11

AVP Ville de Reims (1800.11 € dont 1 versement mensuel de 200 €/mois d mars à octobre 2018)

CCAS : AVP : 1 agent pour 200 €

Stagiairisations validées

Pôle territorial	Date d'entrée	Date de fin de contrat	Poste occupé	Temps de travail
Vallée de la Suippe	01/09/2012	31/12/2017	Animatrice petite enfance	24/35
	13/03/2008	31/12/2017	Adjoint Technique	18,25/35
	01/09/2015	31/12/2017	ASEM et agent d'entretien	30/35
	01/03/2010	31/12/2017	Agent de restauration et d'entretien	30/35
	01/05/2013	31/12/2017	ASEM, agent d'animation et d'entretien	30/35
	01/06/2015	31/12/2017	Agent d'animation	24/35
Dechets Est	05/04/2016	31/12/2017	Ripeur	TC
Tardenois	01/09/2011	31/12/2017	Ménage	27,2/35
	01/09/2012	31/12/2017	Ménage, cantine, transport scolaire	23,17/35
	11/09/2012	31/12/2017	Cantine, garderie	19,1/35
	01/09/2015	31/12/2017	Cantine, garderie, transport scolaire	15,1/35 (comprenant NAP)
	01/09/2015	31/12/2017	ATSEM, garderie, cantine, transport scolaire	33,6/35 (comprenant NAP)

ATELIER CAP RH – RESORPTION DE L'EMPLOI PRECAIRE –
16 FEVRIER 2018

RELEVE DE CONCLUSIONS

Etaient présents :

Pour FO CUGR : Mme Nadine PARUIT et Monsieur Jean Claude SERELLE
Pour FO ville : Mme véronique LECORGNE et Monsieur Jim VALENTA
Pour CGT ville : M. Vincent VARLET et Mme Chantal IODICE
Pour CGT CUGR : M. Bruce PAYEN et M. Christophe AUBRY
Pour UFICT CGT CUGR : M. Nicolas JAROSZ
Pour SUD Ville : Mme Aurore SOHIER et M. Jean Michel POURCHASSE
Pour CFDT CUGR : Mme Valérie ALEXANDRIS et M. Sébastien GUILLAUME
Pour CFDT Ville : M.Thierry SMETT
Pour SAFPT CUGR : M. David COURTADON et Mme Sandrine DUCROT
Pour la direction de l'éducation : Mme Valérie BOULEAU , directeur
Pour la direction des ressources humaines :
Mme Laurence DRUIN, chef du service social
Mme Bénédicte GOSSET, DA « Bien être au travail »
Mme Geneviève MONG, DA « gestion statutaire et budgétaire »
Mme Elsa SEYS, chef du service « développement des ressources humaines »

I) DEROULE DE L'ATELIER EN DEUX TEMPS :

A) Présentation état des lieux :

- direction de l'éducation : Mme Valérie BOULEAU
- emplois aidés au 1/2/2018 et présentation du dispositif « parcours emplois et compétences » : Mme Elsa SEYS
- « déprécarisation » des contractuels dans les pôles territoriaux : les nominations stagiaires au 1/1/2018 : Mme Elsa SEYS
- les « fonds de secours » et « avances sur primes » : présentation d'un point statistique et analyse des outils à disposition du service social : Mme Laurence DRUIN

B) recueil des priorités des organisations syndicales et des points jugés essentiels

II) RELEVE DE CONCLUSIONS CONCERNANT LES DEMANDES FORMULEES

Les demandes formulées par les représentants des organisations syndicales ont été les suivantes :

1) **Caisse des écoles** : analyse de la situation des agents qui travaillent à la restauration scolaire

2) **CCAS** : analyse des situations des contractuels et en particulier des agents de la DRED

3) **Les personnels de la direction de l'éducation** → analyse des possibilités de titularisation à temps complet des agents à temps non complet qui sont aujourd'hui à mi-temps surtout dans les écoles et qui tous les mois perçoivent des heures complémentaires

4) **Les personnels de l'éducation** → analyse de la situation des agents remplaçant et augmentation du nombre d'agents titulaires qui composent aujourd'hui le pool des remplaçants

5) **Les emplois aidés** : demande de données chiffrées et quid des agents en contrat aidés dont les contrats se terminent au cours de l'année 2018 (pas seulement à la propreté mais également au restaurant municipal, aux espaces vert, à la culture etc...)

6) **Le personnel des écoles des pôles territoriaux** : demande de données chiffrées concernant ceux qui sont à temps non complet et les contractuels

7) **Moyens souples :** demande de faire un point sur les moyens souples qui perdurent (ne concernent pas les remplaçants qui remplacent un titulaire momentanément absent mais les autres agents recrutés en renfort pendant plusieurs années)

8) **Contractuels de catégorie A** : demande de données chiffrées

En Annexes : éléments donnés lors du déroulé de cet atelier :

- *Etat des lieux de la direction de l'éducation*
- *Données chiffrées concernant les nominations stagiaires dans les pôles territoriaux au 1/1/2018*
- *Données chiffrées de l'évolution sur les années 2016 et 2017 des aides sociales par le service social*