

# Rapport Social Unique 2021

Pôle Ressources - DRH

Reims.fr

Durant cette année 2021, toujours marquée par la crise sanitaire, plusieurs projets se sont concrétisés, comme le développement du télétravail permettant aux agents qui le souhaitent et dont les missions le permettent de bénéficier de journées de télétravail fixes ou sous forme de forfait, à la suite de l'adoption en novembre 2020 d'une Charte. L'année 2021 a également été largement consacrée à la préparation de la réforme sur le temps de travail, mise en application depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Afin de moderniser et de sécuriser les processus et les pratiques de la direction des ressources humaines, le projet d'acquisition d'un nouveau Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) a été lancé, ainsi qu'un projet d'acquisition d'un outil de Gestion des Temps et des Activités (GTA) en lien avec la mise en place de la réforme du temps de travail applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Début 2021, la collectivité a adopté ses lignes directrices de gestion (LDG) qui définissent notamment les règles en matière d'avancements de grade et de promotion interne et ce pour les six prochaines années. Avec les lignes directrices, les critères et la procédure de nomination s'appuient sur l'existant, tout en mettant en avant plusieurs principes : maintien du dialogue social sur ces sujets, simplification des process et transparence pour les agents.

En 2021, différentes mesures ont été mises en place :

- Le forfait mobilité durable afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables. Ce forfait est de 200€ pour l'année 2021.
- L'indemnité de fin de contrat perçue par les agents contractuels ayant conclu ou renouvelé un contrat à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et selon différents critères. Cette indemnité est fixée à 10% de la rémunération brute globale.
- La dernière année de mise en œuvre du protocole des Accords « Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations » dits PPCR en 2021, les mesures prises ont consisté essentiellement en une revalorisation indiciaire des agents de catégorie C ainsi qu'à des créations d'échelons terminaux pour les agents de catégorie A.

En décembre 2021, la délibération relative au régime indemnitaire a été mise à jour et amendée. Elle permet l'attribution du régime indemnitaire :

- aux agents contractuels de catégorie B et C recrutés sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (nouvel article L.332-8 du Code Général de la Fonction Publique). Il s'agit d'un nouveau motif de recrutement, introduit par la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, pour les agents de catégorie B et C,
- aux contrats de projet, emplois non permanents ouverts dans toutes les catégories, qui ont pour but de mener à bien un projet ou une opération identifiée.

Dans un souci de prévention et afin de permettre aux agents et à leur famille un accès aux soins dans de bonnes conditions, la Ville a renouvelé ses conventions de participation en matière de protection sociale complémentaire. Dans ce cadre, la participation à la prévoyance est passée de 14 à 15 € par mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Le marché des titres-restaurant renouvelé en septembre 2021 pour une durée de 4 ans permet dorénavant aux agents de disposer d'une carte Pass Restaurant dématérialisée.

Enfin, le renouvellement de l'action sociale et de loisirs en 2021 permet désormais aux agents de bénéficier, dans une logique de complémentarité, du CAS et du CNAS.

Un nouveau dispositif a vu le jour en 2021 : la période de découverte qui permet aux agents, dans le cadre d'une mobilité volontaire, de passer quelques jours dans un service de la collectivité afin de valider leur reconversion professionnelle.

<b>1</b>	<b>L'emploi</b>	<b>5</b>
	L'évolution des effectifs	6
	Les effectifs au 31/12/2021	6
	Les caractéristiques des effectifs	7
	Les positions statutaires	11
	Les postes	11
	Les travailleurs handicapés	11
<b>2</b>	<b>Le recrutement</b>	<b>12</b>
	Le recrutement de titulaires	13
	Le recrutement pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant	13
	Les cas de recours à des contractuels	14
	L'apprentissage et les contrats aidés	15
	Les stagiaires	15
<b>3</b>	<b>Les parcours professionnels</b>	<b>16</b>
	Les mutations et les mobilités	17
	Les mises à disposition	18
	Les avancements de grades et les promotions internes	18
	Les concours et examens professionnels	18
	Les départs ou cessations de fonctions	19
<b>4</b>	<b>La formation</b>	<b>20</b>
	Le nombre d'agents en formation	21
	Les dépenses de formations	21
	Les types de formations dispensées	21
	Le nombre et la durée des formations	22
	Les décisions prises sur les demandes de formation	23
<b>5</b>	<b>Les rémunérations</b>	<b>24</b>
	La masse salariale	25
	Les traitements indiciaires	25
	Les primes et indemnités	25
	La distribution des traitements et rémunérations	26
	La somme des dix plus hautes rémunérations	27
	Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes	28
<b>6</b>	<b>La santé et la sécurité au travail</b>	<b>30</b>
	Voir le rapport annuel sur la sécurité, la santé et les conditions de travail – Année 2021	
<b>7</b>	<b>L'organisation du travail</b>	<b>31</b>
	Les cycles de travail	32
	Les quotités de temps de travail	32
	Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires	32
	Les heures écrêtées au regard du temps annualisé et des systèmes de décompte	33
	Les astreintes et interventions	33
	Le télétravail et le travail à distance	33
	L'existence de chartes et accords relatifs au temps de travail ou au télétravail	33
	Les droits à jours de congés	33
	Les comptes épargnes temps	34
	Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs	35
	Les jours de carences	36
	Les restructurations et réorganisations de service	36

<b>8</b>	<b>L'action sociale et la protection sociale</b>	<b>37</b>
	Les montants des dépenses et leur nature	38
	Les types de prestations fournies	40
	Le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques	41
<b>9</b>	<b>Le dialogue social</b>	<b>42</b>
	Les instances de dialogue social	42
	Les représentants du personnel	42
	Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence	42
	Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires	43
	Les jours de grève	43
<b>10</b>	<b>La discipline</b>	<b>44</b>
	La nature des fautes disciplinaires	44
	Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature	44
	<b>Lexique</b>	<b>45</b>

Ce chapitre traite les effectifs des agents présents et rémunérés au 31/12/2021.

<b>Les effectifs</b>	
Evolution des effectifs : entrées – sorties	6
Effectifs au 31/12/2021 par catégorie statutaire (effectif physique et ETP)	
<b>Les caractéristiques statutaires et démographiques</b>	7
Effectifs par catégorie	7
Taux d'encadrement	7
Effectif par filière	8
Caractéristiques démographiques	9
<b>Les positions statutaires</b>	11
<b>Les postes</b>	11
<b>Les travailleurs handicapés</b>	11

Au 31/12/2021, les agents titulaires représentent 92% des effectifs.

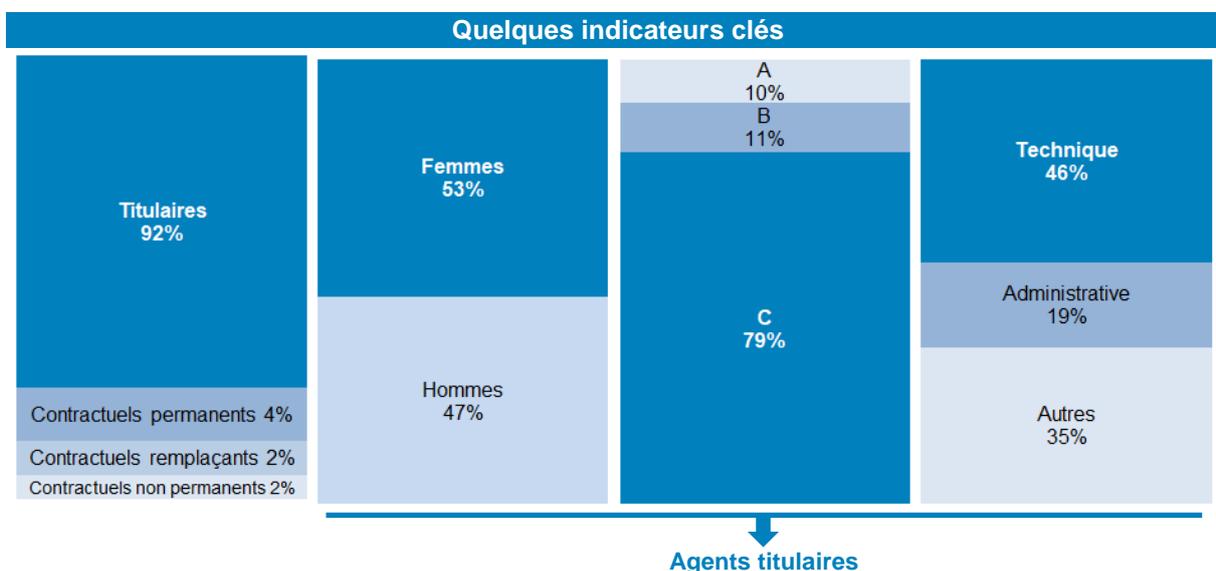
Parmi les agents titulaires, la majorité sont rattachés à la filière Technique (46%) et sont des agents de catégorie C (79%).

Les femmes représentent 53% des effectifs titulaires de la Ville de Reims et sont majoritairement représentées au sein des filières administrative (80%), culturelle (68%), sociale et médico-sociale (100%).

Concernant la typologie par catégorie, parmi les agents titulaires, 62% des agents de catégorie B sont des femmes contre 55% pour les agents de catégorie A et 52% pour les agents de catégorie C.

La typologie des agents les plus représentés au sein des agents titulaires sont les hommes de catégorie C au sein de la filière Technique (28%)

La moyenne d'âge est de 46 ans. Les filières où la moyenne d'âge est la plus élevée sont les filières sportive et sociale (+2 ans), celle où la moyenne d'âge est la moins élevée est la filière Animation (-4 ans).



## L'évolution des effectifs

	Effectif au 31/12/2020	Entrées	Chang. de catégorie	Sorties	Chang. de catégorie	Effectif au 31/12/2021
Titulaire	1704	70	23	91	0	1706
Contractuel occupant un poste permanent	98	50	3	20	22	109
Contractuel non permanent	29	14	3	9	6	31
Droit privé	26	16	0	18	1	23
<b>Total</b>	<b>1857</b>	<b>150</b>	<b>29</b>	<b>138</b>	<b>29</b>	<b>1869</b>

## Les effectifs au 31 décembre 2021

	Effectif physique au 31/12/2021			ETPR au 31/12/2021		
	F	H	Total	F	H	Total
Titulaire	831	752	1583	814,4	749,8	1564,2
Titulaire incomplet	50	2	52	28,5	1,1	29,6
Titulaire multi-collectivités	4	3	7	2,3	1,7	4,0
Titulaire stagiaire dans l'emploi	6	3	9	5,7	2,5	8,2
Détaché	3	5	8	3,0	5,0	8,0
<b>Titulaires</b>	<b>894</b>	<b>765</b>	<b>1659</b>	<b>853,9</b>	<b>760,1</b>	<b>1614,0</b>
Stagiaire	14	29	43	14,0	29,0	43,0
Stagiaire incomplet	4	0	4	2,0	0,0	2,0
Stagiaire multi-collectivités	0	0	0	0,0	0,0	0,0
<b>Stagiaires</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	<b>47</b>	<b>16,0</b>	<b>29,0</b>	<b>45,0</b>
<b>Total agents titulaires</b>	<b>912</b>	<b>794</b>	<b>1706</b>	<b>869,9</b>	<b>789,1</b>	<b>1659,0</b>
Contractuel pour accroiss. temporaire	13	6	19	12,8	6,0	18,8
Contractuel saisonnier	2	1	3	2,0	1,0	3,0
Collaborateur de cabinet ou de groupe d'élus	2	4	6	2,0	3,5	5,5
Contrat de projet	3	0	3	2,8	0,0	2,8
<b>Contractuels non permanents</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>19,6</b>	<b>10,5</b>	<b>30,1</b>
Contractuel dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	5	17	22	5,0	14,7	19,7
Contractuel 3-3	13	5	18	12,0	4,6	16,6
Contractuel CDI	12	13	25	11,5	12,3	23,8
Contractuel en situation de handicap	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Fonctionnaire	0	2	2	0,0	1,5	1,5
<b>Contractuels permanents</b>	<b>30</b>	<b>37</b>	<b>67</b>	<b>28,5</b>	<b>33,0</b>	<b>61,6</b>
<b>Contractuels remplaçants</b>	<b>17</b>	<b>25</b>	<b>42</b>	<b>15,3</b>	<b>23,6</b>	<b>38,9</b>
<b>Total agents contractuels</b>	<b>67</b>	<b>73</b>	<b>140</b>	<b>63,4</b>	<b>67,1</b>	<b>130,6</b>
<b>Total agents occupant un poste permanent</b>	<b>959</b>	<b>856</b>	<b>1815</b>	<b>913,7</b>	<b>845,7</b>	<b>1759,5</b>
<b>Total agents occupant un poste permanent hors agents remplaçants</b>	<b>942</b>	<b>831</b>	<b>1773</b>	<b>898,4</b>	<b>822,1</b>	<b>1720,5</b>
<b>Total Effectif</b>	<b>979</b>	<b>867</b>	<b>1846</b>	<b>933,3</b>	<b>856,2</b>	<b>1789,6</b>
Apprenti	5	5	10	5,0	5,0	10,0
Service civique	7	5	12	7,0	5,0	12,0
Contrat CIFRE	0	1	1	0,0	1,0	1,0
<b>Total Droit Privé</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>12,0</b>	<b>11,0</b>	<b>23,0</b>
<b>Total effectif avec Droit Privé</b>	<b>991</b>	<b>878</b>	<b>1869</b>	<b>945,3</b>	<b>866,2</b>	<b>1811,6</b>

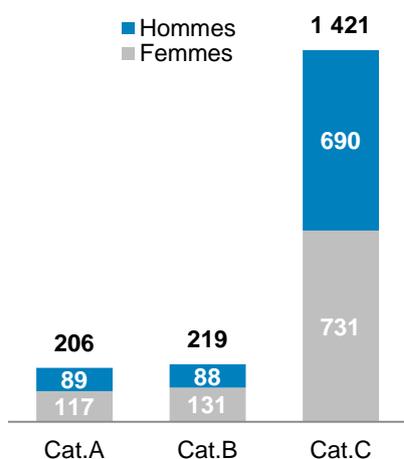
Les caractéristiques des effectifs

Effectif par Catégorie

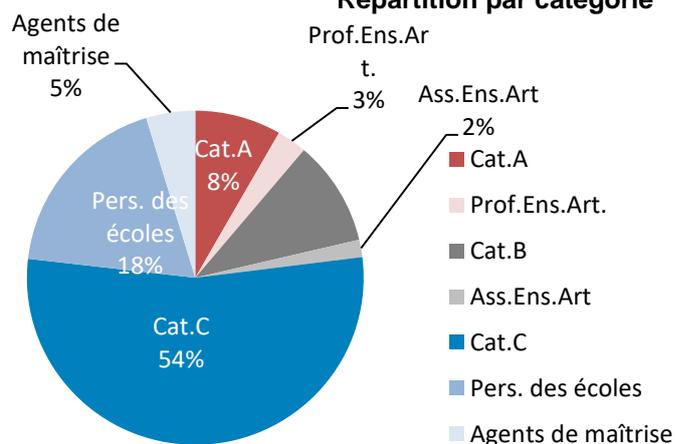
	Cat.A		Cat.B		Cat.C			Total
	Total Cat.A	Dont Professeurs d'ens. Art.	Total Cat.B	Dont Assistants d'ens. Art.	Total Cat.C	Dont personnel des écoles*	Dont agents de maîtrise	
Femme	117	25	131	18	731	336	9	979
Homme	89	28	88	13	690	5	78	867
<b>2021</b>	<b>206</b>	<b>53</b>	<b>219</b>	<b>31</b>	<b>1 421</b>	<b>341</b>	<b>87</b>	<b>1 846</b>
2020	197	53	224	33	1 410	351	91	1 831
2019	206	55	224	33	1 453	371	93	1 883

\*A titre d'information, au 31/12/2021, 48 agents polyvalents des écoles (remplaçants) étaient en contrat mais non comptabilisés dans les effectifs.

Répartition par sexe



Répartition par catégorie



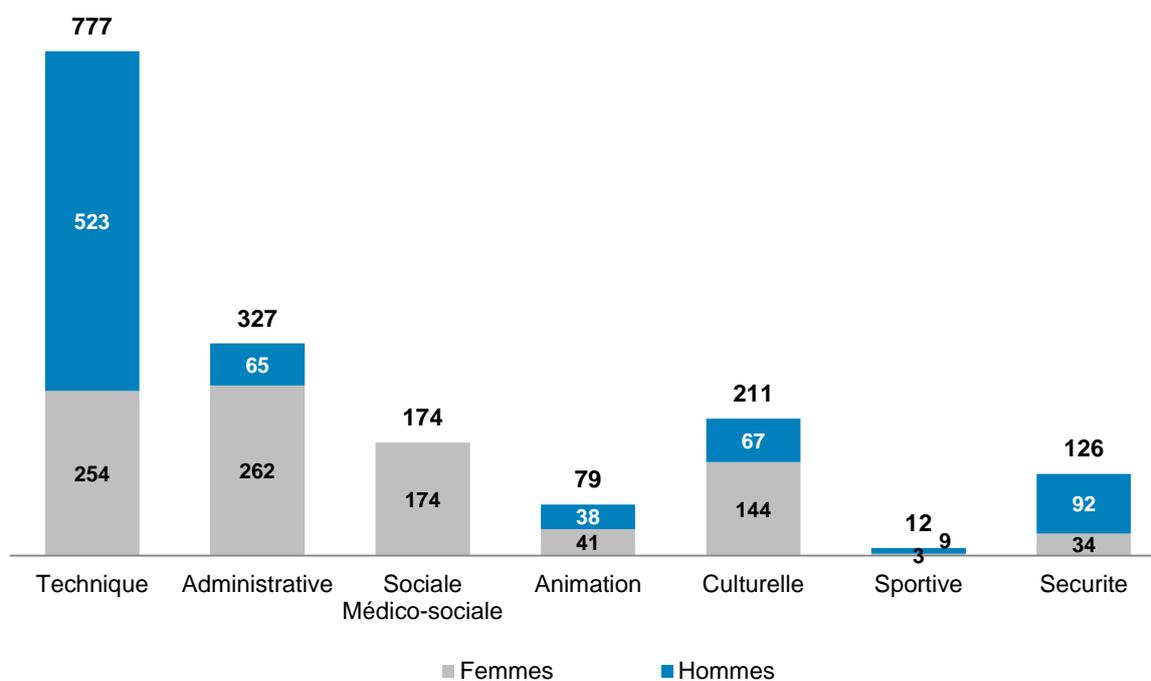
Taux d'encadrement

- hors personnel d'enseignement et des écoles -

	2021	2020	2019
$\frac{A}{B+C} \times 100$	12,07%	11,52%	11,86%
$\frac{A+B}{C} \times 100$	31,57%	31,63%	31,61%
$\frac{A+B + Maîtrise}{C - Maîtrise} \times 100$	43,10%	43,98%	44,01%

**Effectif par Filière**  
- effectif titulaire -

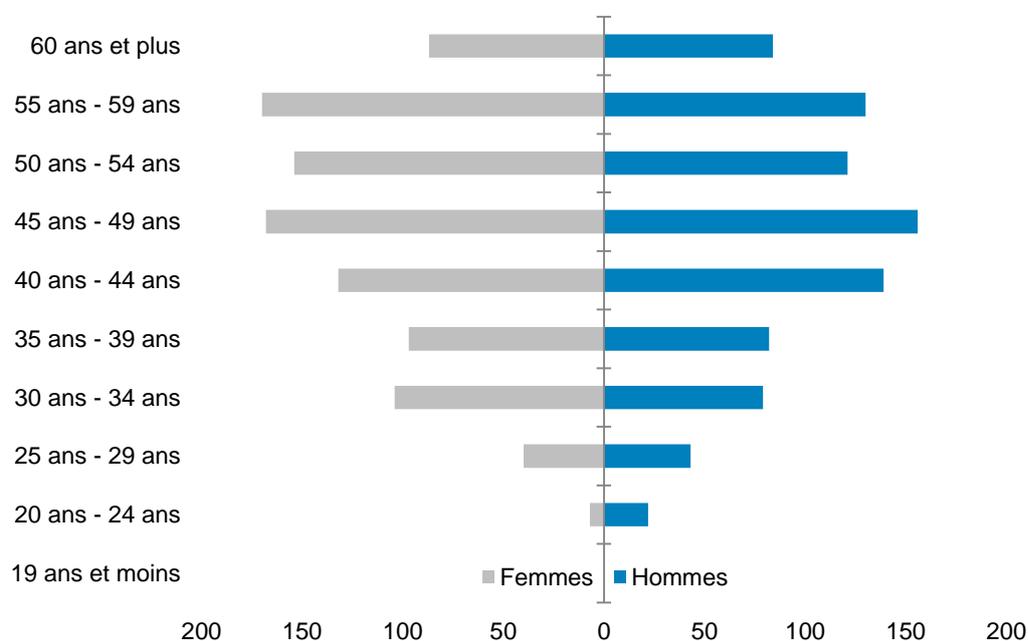
Filière	Catégorie par sexe						Sexe		2021	2020	2019
	A		B		C		F	H			
	F	H	F	H	F	H					
<b>Technique</b>	11	23	11	30	232	470	254	523	<b>777</b>	787	806
<b>Administrative</b>	35	19	52	7	175	39	262	65	<b>327</b>	316	328
<b>Sociale Médico-sociale</b>	9	0	0	0	165	0	174	0	<b>174</b>	213	222
<b>Animation</b>	0	0	13	6	28	32	41	38	<b>79</b>	179	179
<b>Culturelle</b>	36	31	39	16	69	20	144	67	<b>211</b>	117	119
<b>Sécurité</b>	0	0	2	7	32	85	34	92	<b>126</b>	79	78
<b>Sportive</b>	0	0	3	7	0	2	3	9	<b>12</b>	13	13
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>73</b>	<b>120</b>	<b>73</b>	<b>701</b>	<b>648</b>	<b>912</b>	<b>794</b>	<b>1706</b>	<b>1704</b>	<b>1745</b>



**Les caractéristiques démographiques**  
 - effectif occupant un poste permanent -

Age Moyen	2021	2020	2019
		46	46
<b>Par Sexe</b>			
Femmes	47	47	46
Hommes	46	46	46
<b>Par Statut</b>			
Titulaire	47	47	46
Contractuel permanent	43	43	47
Contractuel remplaçant	35	34	37
<b>Par Filière</b>			
Technique	47	47	47
Administrative	47	46	46
Sociale	48	47	47
Animation	42	41	41
Culturelle	47	47	47
Sécurité	43	43	42
Sportive	48	49	51
<b>Par Catégorie</b>			
A	48	48	48
B	47	46	46
C	46	46	46

Tranche d'âge	Femme	%	Homme	%	2021	2020	2019
60 ans et plus	87	9,1%	84	9,8%	171	150	146
55 ans - 59 ans	170	17,7%	130	15,2%	300	313	328
50 ans - 54 ans	154	16,1%	121	14,1%	275	270	254
45 ans - 49 ans	168	17,5%	156	18,2%	324	315	329
40 ans - 44 ans	132	13,8%	139	16,2%	271	280	275
35 ans - 39 ans	97	10,1%	82	9,6%	179	195	214
30 ans - 34 ans	104	10,8%	79	9,2%	183	172	151
25 ans - 29 ans	40	4,2%	43	5,0%	83	74	96
20 ans - 24 ans	7	0,7%	22	2,6%	29	30	24
19 ans et moins	0	0,0%	0	0,0%	0	3	0
<b>Total</b>	<b>959</b>	<b>100,0%</b>	<b>856</b>	<b>100,0%</b>	<b>1 815</b>	<b>1 802</b>	<b>1 817</b>



## Les positions statutaires

	2021			2020			2019		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Disponibilité de droit	8	1	9	11	3	14	11	3	14
Disponibilité sur demande	15	11	26	13	9	22	21	9	30
Disponibilité d'office	14	8	22	16	9	25	8	7	15
<b>Total disponibilité</b>	<b>37</b>	<b>20</b>	<b>57</b>	<b>40</b>	<b>21</b>	<b>61</b>	<b>40</b>	<b>19</b>	<b>59</b>
Détachement	6	4	10	9	5	14	5	5	10
Congé parental	4	0	4	7	0	7	3	0	3
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>24</b>	<b>71</b>	<b>56</b>	<b>26</b>	<b>82</b>	<b>48</b>	<b>24</b>	<b>72</b>

## Les postes

Année	Nombre total de postes à l'état C	Temps complet	Temps non complet
<b>2019</b>	<b>2 040</b>	<b>1 944</b>	<b>96</b>
<b>2020</b>	<b>2 044</b>	<b>1 950</b>	<b>94</b>
<b>2021</b>	<b>2 044</b>	<b>1 952</b>	<b>92</b>

## Les travailleurs handicapés\*

	F	H	2021	2020	2019
Recrutements d'agents handicapés (CAE inclus)	2	3	5	1	7
<b>Agents reconnus handicapés au 1<sup>er</sup> janvier :</b>	<b>96</b>	<b>73</b>	<b>169</b>	<b>167</b>	<b>178</b>
• R.Q.T.H.	63	44	107	111	104
• Rente suite à accident du travail ou maladie professionnelle	0	1	1	2	1
• Titulaires A.T.I. (Allocation Temporaire Invalidité)	19	14	33	39	41
• Reclassement professionnel	14	12	26	13	14
• Titulaire d'une carte d'invalidité	0	1	1	1	3
• Titulaire pension d'invalidité	0	1	1	1	3
<b>Taux d'emploi direct (agents handicapés / effectif)</b>	<b>9,36%</b>		<b>9,19%</b>	<b>9,72%</b>	
Reclassement effectués au cours de l'année	2	2	4	1	3

\*Cf Rapport 2021 – Emploi des agents en situation de handicap

**Ce chapitre traite les recrutements au cours de l'année 2021 des agents présents et rémunérés au 31/12/2021.**

Le recrutement de fonctionnaires	13
Le recrutement pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant	13
Les cas de recours à des contractuels	
Recrutement d'agents contractuels occupant un poste permanent	14
Recrutement d'agents contractuels non permanents	
L'apprentissage	15
Les contrats aidés	15
Les stagiaires	15

En comparaison des effectifs au 31/12/2020, 134 nouveaux agents, présents au 31/12/2021, ont intégrés la Ville de Reims.

52% des recrutements durant l'année 2021 concernent des agents titulaires.

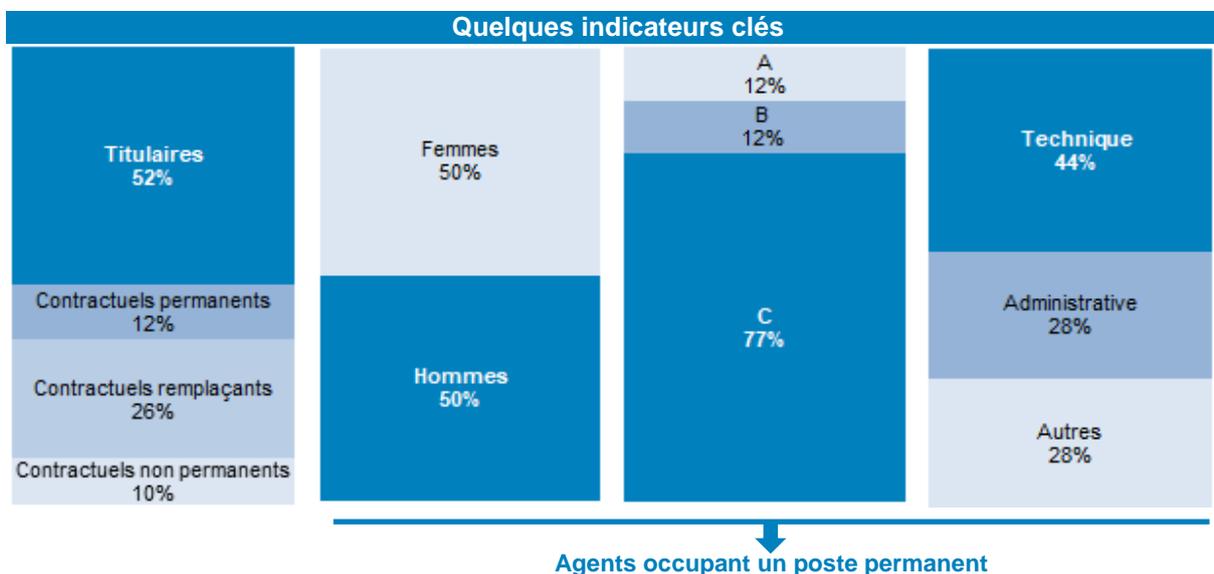
Les agents contractuels présents au 31/12/2020 et titularisés au cours de l'année 2021, représentent 25% des recrutements d'agents titulaires.

Les recrutements par voie de mutation représentent 27% des recrutements de titulaires.

La typologie des recrutements d'agents occupant un poste permanent concerne :

- parité femmes hommes (50%),
- des agents de catégorie C (77%)
- la filière technique (44%)

Si l'année dernière, les demandes de stages non rémunérés ainsi que l'accueil des stagiaires avaient fortement baissé du fait du contexte de la crise sanitaire, cette année, la collectivité a pu accueillir de nouveaux des stagiaires dans des conditions équivalentes à l'année 2019.



### Le recrutement de titulaires

	Complet		Non complet		Total		Total
	F	H	F	H	F	H	
Nomination en qualité de stagiaire	15	29	4	0	19	29	48
Recrutement par voie de mutation	13	11	1	0	14	11	25
Recrutement par voie de détachement	4	3	0	0	4	3	7
Reclassement	1	2	0	0	1	2	3
Intégration directe	1	0	0	0	1	0	1
Réintégration	7	0	2	0	9	0	9
Transfert	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>45</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>48</b>	<b>45</b>	<b>93</b>
dont agents déjà présents en tant que contractuels au 31/12/2020	8	15	0	0	8	15	23

### Le recrutement pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant

Au cours de l'année 2021, un agent (homme) a été recruté pour pourvoir un emploi d'encadrement supérieur et dirigeant (Directeur général adjoint des services).

## Les cas de recours à des contractuels

### Recrutement d'agents contractuels occupant un poste permanent

	Complet		Non complet		Total		Total
	F	H	F	H	F	H	
Remplaçants	10	21	2	2	12	23	35
Contractuel dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	3	5	0	0	3	5	8
Contractuel 3-3	7	2	1	0	8	2	10
Contractuel 38 (agent en situation de handicap)	0	0	0	0	0	0	0
Contractuel CDI	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>30</b>	<b>53</b>
dont agents déjà présents en tant que contractuels non permanent au 31/12/2020	2	0	1	0	3	0	3

### Recrutement d'agents contractuels non permanent

	Complet		Non complet		Total		Total
	F	H	F	H	F	H	
Contractuel pour accroissement temporaire de l'activité	8	6	1	0	9	6	15
Contractuel pour accroissement saisonnier de l'activité	0	0	0	0	0	0	0
Collaborateur de cabinet	0	0	0	1	0	1	1
Contrat de projet	1	0	0	0	1	0	1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>17</b>
dont agents déjà présents en tant que contractuels occupant un poste permanent au 31/12/2020	2	1	0	0	2	1	3

## L'apprentissage et les contrats aidés

	Femme	Homme	2021	2020	2019
Apprentissage	2	1	3	5	10
Service civique	7	5	12	16	13
Contrat CIFRE	0	1	1	0	0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>23</b>

## Les stagiaires

	2021	2020	2019
Demandes reçues	1 133	825	1 146
Demandes non satisfaites	628	395	615
Désistements	3	10	2
Stages annulés pour cause de COVID	13	56	-
<b>Total stagiaires non rémunérés</b>	<b>502</b>	<b>364</b>	<b>529</b>
Stagiaires rémunérés	13	8	15
Montant des gratifications versées	18 772 €	17 532 €	27 666 €

Par origine de stagiaires	Femme	Homme	2021	2020	2019
Stages d'observation	28	30	58	58	56
Collégiens - Lycéens	105	51	156	74	143
Etudiants	45	29	74	59	87
Formation professionnelle	123	49	172	158	197
Travail d'intérêt général	1	25	26	14	43
Mesure de réparation pénale	2	14	16	1	3
<b>Total</b>	<b>304</b>	<b>198</b>	<b>502</b>	<b>364</b>	<b>529</b>

Par filière	Femme	Homme	2021	2020	2019
Administrative	16	9	25	13	19
Technique	39	125	164	75	176
Sportive	6	13	19	32	39
Sanitaire et sociale	194	11	205	177	203
Sécurité	3	7	10	8	8
Culturelle	46	33	79	59	84
<b>Total</b>	<b>304</b>	<b>198</b>	<b>502</b>	<b>364</b>	<b>529</b>

**Ce chapitre traite les indicateurs relatifs aux parcours professionnels au cours de l'année 2021.**

Les mutations et les mobilités	17
Les mises à disposition	17
Les avancements de grades et les promotions internes	18
Les concours examens professionnels	18
Les départs ou cessations de fonctions	
Les départs d'agents titulaires	
Les départs d'agents contractuels occupant un poste permanent	19
Les départs d'agents contractuels non permanents	

En 2021, 83 postes ont été déclarés ouverts au recrutement. Ces postes ont concerné principalement des agents de catégorie C de la filière Technique. Parmi ces postes ouverts, 24 postes ont été pourvus en interne (29%) et 30 postes ont été pourvus par des agents contractuels en poste (36%).

En 2021, 51% des avancements de grade et 58% des avancements d'échelon ont concerné des femmes.

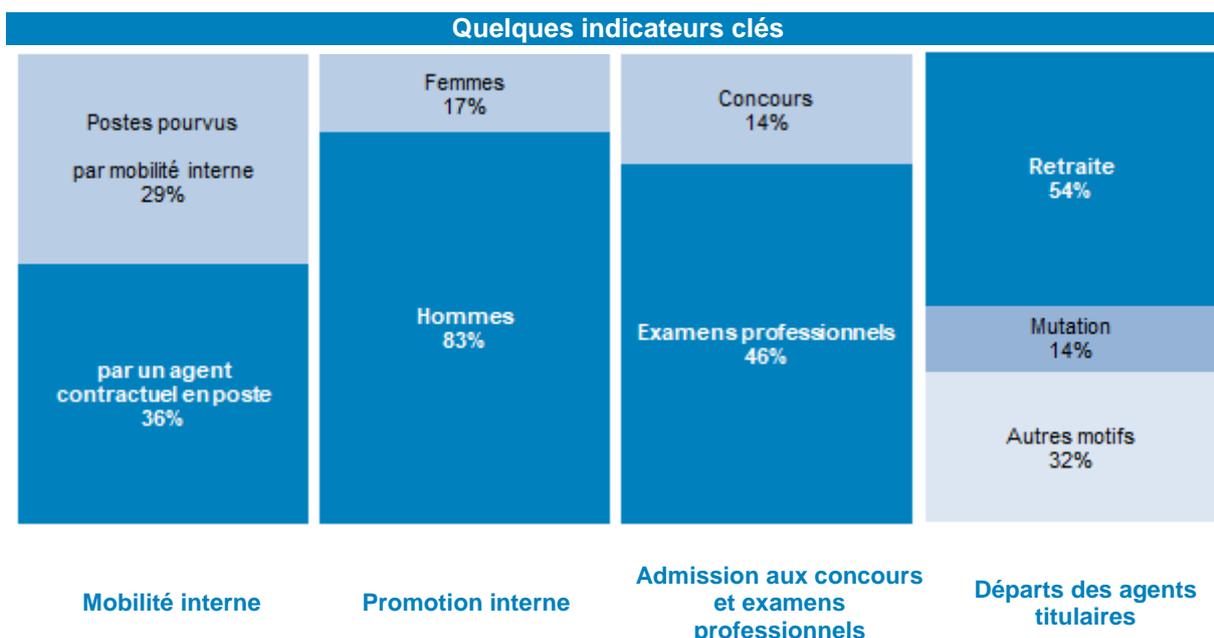
La promotion interne a bénéficié majoritairement aux hommes (86%).

Concernant les concours et les examens professionnels, les agents réussissent mieux aux examens professionnels (46%) qu'aux concours (14%).

54% des départs d'agents titulaires présents au 31/12/2020 et ayant quitté la collectivité au cours de l'année 2021, sont des départs en retraite et 14% sont des mutations.

En 2021, les départs d'agents titulaires concernent principalement des hommes (54%) et des agents de catégorie C (78%).

Concernant les contractuels occupant un poste permanent, 45% ont fait l'objet d'une titularisation.



## Les mutations et les mobilités

Cat.	Filière	Postes ouverts	Postes sans candidatures internes	Candidatures internes			Postes pourvus par mobilité interne*				Postes pourvus par un agent contractuel en poste				Postes pourvus en externe				Dont postes pourvus en 2022		Postes pourvus par mobilité contrainte**		
				F	H	Total	F	H	Total	%	F	H	Total	%	F	H	Total	%	F	H	Total		
A	Administrative	10	2	12	6	18	3	1	4	40%	2		2	20%	4		4	40%	3	30%			
	Technique	2	1	1	1	2									1	1	2	100%					
	Culturelle	4	1	1	2	3		1	1	25%	1		1	25%	2		2	50%					
	Médico-Sociale																				1		1
	Animation																						
	Sécurité																						
	Sportive	1	1													1	1	100%	1	100%			
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>29%</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>18%</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>53%</b>	<b>4</b>	<b>24%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
B	Administrative	3		12	1	13	2		2	67%					1		1	33%	1	33%			
	Technique	6	1	3	9	12	1	2	3	50%		1	1	17%	1	1	2	33%	4	67%			
	Culturelle	3	2	3		3	1		1	33%					2		2	67%					
	Médico-Sociale																						
	Animation	1		1	1	2									1		1	100%	1	100%			
	Sécurité																						
	Sportive	1		1		1					1		1	100%									
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>43%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>14%</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>43%</b>	<b>6</b>	<b>43%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
C	Administrative	13		37	10	47	4	1	5	38%	2	1	3	23%	3	2	5	38%	1	8%	2	2	4
	Technique	27	1	14	63	77	1	4	5	19%	6	14	20	74%		2	2	7%	7	26%		4	4
	Culturelle	1			2	2						1	1	100%									
	Médico-Sociale																						
	Animation	1		2	2	4				0%		1	1	100%							1		1
	Sécurité	10		1	3	4	1	2	3	30%					2	5	7	70%	1	10%			
	Sportive																						
	<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>1</b>	<b>54</b>	<b>80</b>	<b>134</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>25%</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>25</b>	<b>48%</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>27%</b>	<b>9</b>	<b>17%</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
<b>2021</b>	<b>83</b>	<b>9</b>	<b>88</b>	<b>100</b>	<b>188</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>29%</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>30</b>	<b>36%</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>35%</b>	<b>19</b>	<b>23%</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	
<b>2020</b>	<b>52</b>	<b>7</b>	<b>80</b>	<b>59</b>	<b>139</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>21%</b>											<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	
<b>2019</b>	<b>93</b>	<b>14</b>	<b>88</b>	<b>80</b>	<b>168</b>	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>54</b>	<b>58%</b>														

\*La mobilité interne concerne les postes pourvus par des agents de la ville de Reims, ou par mutation de la Communauté urbaine du Grand Reims, du CCAS ou de la caisse des écoles

\*\* Les postes pourvus par mobilité contrainte ne font pas l'objet d'ouverture de poste

## Les mises à disposition

	2021			2020			2019		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>Mise à disposition</b>	<b>37</b>	<b>21</b>	<b>58</b>	<b>35</b>	<b>26</b>	<b>61</b>	<b>38</b>	<b>27</b>	<b>65</b>
REMS	28	19	47	29	23	52	30	23	53
Comité d'action sociale	1	0	1	1	0	1	2	0	2
ESAD	5	2	7	5	3	8	5	4	9
Communes du Grand Reims	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Organisations syndicales	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Capitale Europ. de la culture	2	0	2	0	0	0	0	0	0

## Les avancements de grade et les promotions internes

	F	H	2021	2020	2019
<b>Agents ayant eu un avancement de grade</b>	<b>81</b>	<b>79</b>	<b>160</b>	<b>82</b>	<b>254</b>
<b>Par catégorie</b>					
Catégorie A	6	3	9	4	16
Catégorie B	9	1	10	6	20
Catégorie C	66	75	141	72	218
<b>Par filière</b>					
Administrative	14	2	16	34	31
Technique	27	62	89	29	148
Animation	1	3	4	2	19
Sociale	17	0	17	2	36
Culturelle	18	4	22	12	13
Sécurité	4	7	11	3	0
Sportive	0	1	1	0	2
<b>Agents ayant eu une promotion interne</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>12</b>
<b>Agents ayant eu un changement d'échelon</b>	<b>403</b>	<b>292</b>	<b>695</b>	<b>817</b>	<b>668</b>
<b>Agents ayant eu une prolongation de stage</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
<b>Agents ayant atteint le dernier échelon de leur grade</b>	<b>59</b>	<b>70</b>	<b>129</b>	<b>91</b>	<b>109</b>
Catégorie A	7	10	17	18	28
Catégorie B	11	6	17	18	19
Catégorie C	41	54	95	55	62
<b>Agents ayant bénéficié de la GIPA (2020 versée en fév 2021)</b>	<b>39</b>	<b>23</b>	<b>62</b>	<b>17</b>	<b>1</b>
<b>Agents ayant bénéficié de la GIPA (2021 versée en déc 2021)</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>57</b>		

## Les concours et les examens professionnels

	Concours			Examens professionnels		
	Inscrits	Admissibles	Admis	Inscrits	Admissibles	Admis
<b>Femme</b>	83	18	15	10	4	4
<b>Homme</b>	44	11	3	18	11	9
<b>2021</b>	<b>127</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>13</b>
<b>2020</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>31</b>	<b>24</b>	<b>20</b>
<b>2019</b>	<b>164</b>	<b>40</b>	<b>26</b>	<b>37</b>	<b>27</b>	<b>17</b>

## Les départs

Ces tableaux traitent les départs au cours de l'année 2021 des agents présents et rémunérés au 31/12/2020 selon leur statut au 31/12/2020.

### Les départs d'agents titulaires

	Femme			Homme			F	H	Total
	A	B	C	A	B	C			
Retraite	2	2	14	5	2	24	18	31	49
Mutation	2	1	3	1		6	6	7	13
Démission						1	0	1	1
Congé parental			2				2	0	2
Disponibilité	1	1	1			2	3	2	5
Disponibilité d'office			6			2	6	2	8
Détachement			3		1	1	3	2	5
Rupture conventionnelle			1				1	0	1
Licenciement			2				2	0	2
Radiation	1					1	0	0	0
Décès					1	1	1	1	2
Autre						1	0	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>39</b>	<b>42</b>	<b>49</b>	<b>91</b>

Départ de titulaires non présents au 31/12/2020 (dispo, détachement, ...)	Femme			Homme			F	H	Total
	A	B	C	A	B	C			
Retraite			2	1		2	2	3	5
Mutation	2	1	3			1	6	1	7
Démission			1	1			1	1	2
Radiation			2			1	2	1	3
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>17</b>

### Les départs d'agents contractuels occupant un poste permanent

	Femme			Homme			F	H	Total
	A	B	C	A	B	C			
Retraite	1					1	1	1	2
Fin de contrat		2	7	2	3	4	9	9	18
Recrutement en tant que titulaire	1		5			13	6	13	19
Recrutement en tant que contractuel non permanent			2			1	2	1	3
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>42</b>

### Les départs d'agents contractuels non permanents

	F			H			F	H	Total
	A	B	C	A	B	C			
Retraite							0	0	0
Fin de contrat		2	4		1	2	6	3	9
Recrutement en tant que titulaire		1	1			2	2	2	4
Recrutement en tant que contractuel occupant un poste permanent		1	1				2	0	2
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>15</b>

Ce chapitre traite les formations dispensées au cours de l'année 2021.

<b>Le nombre d'agents en formation</b>	<b>21</b>
<b>Les dépenses de formations</b>	<b>21</b>
<b>Les types de formations dispensées</b>	<b>21</b>
<b>Le nombre et la durée des formations</b>	
Nombre d'heures de formation par type	
Nombre d'heures de formation par catégorie d'agents	<b>22</b>
Nombre d'heures de formation par type d'intervenants	
<b>Les décisions prises sur les demandes de formation</b>	<b>23</b>

Si l'année 2020 a fortement impactée l'ensemble des dispositifs de formation, du fait du contexte de la crise sanitaire, le développement des formations à distance a permis de développer et de maintenir davantage les dispositifs de formation en 2021.

Ainsi comparée à l'année 2020, le nombre d'heures de formations dispensées a augmenté de 36%.

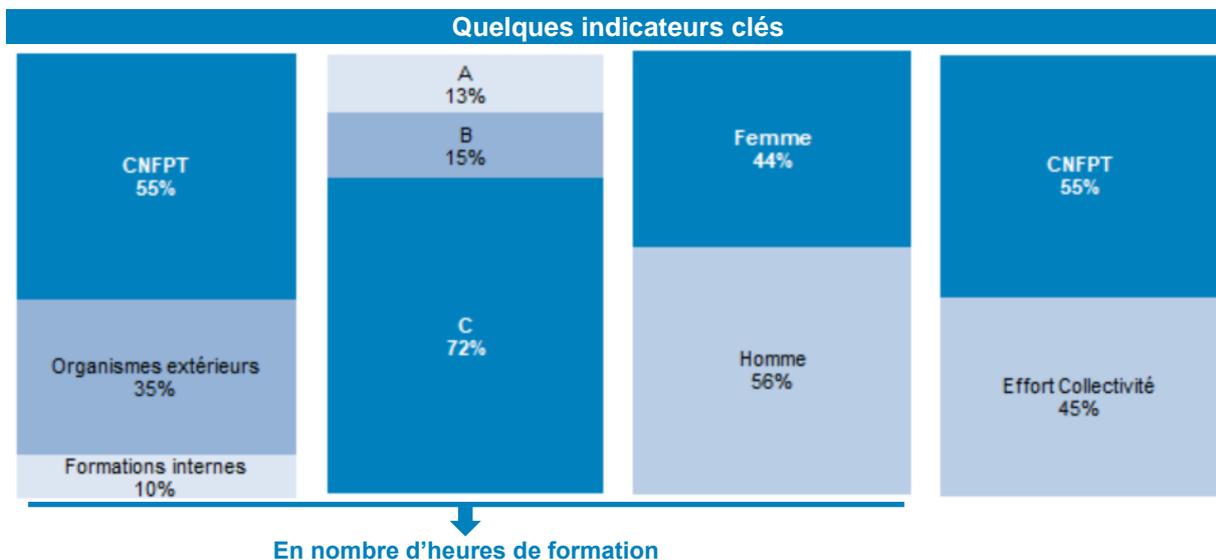
De manière générale, la formation en distanciel représente 11% des heures de formations, et 60% pour les préparations aux concours et examens.

En 2021, la répartition des heures de formation a profité aux hommes pour 56% et aux agents de catégorie C pour 72%.

La majorité des formations ont été dispensées par le C.N.F.P.T. (55%) et 10% par l'école de formation interne.

L'axe principal de formation est l'axe « 1 : Accompagner l'acquisition, le maintien et le développement des compétences métiers » qui représente 49% des heures de formation dispensées, suivi de l'axe « 2 : Accompagner la sécurité des agents et améliorer les conditions de travail » à hauteur de 24%.

En termes de dépenses, l'effort de la collectivité représente 45% du montant global.



## Le nombre d'agents ayant suivi au moins une formation

	Titulaires		Contractuels permanents		Contractuels non permanents		Total
	F	H	F	H	F	H	
<b>Par type de formation</b>							
Formation Continue	338	448	25	29	6	2	<b>847</b>
Formation Statutaire	175	175	6	7	2	1	<b>365</b>
Préparation Concours et Examens	60	68	7	4	1	0	<b>140</b>
Réapprentissage des savoirs de base	9	9	1	0	0	0	<b>19</b>
Formation à l'initiative de l'agent	2	0	0	0	0	0	<b>2</b>
<b>Par catégorie</b>							
A	79	59	12	10	2	0	<b>162</b>
B	95	53	5	8	2	0	<b>163</b>
C	293	410	13	12	2	2	<b>733</b>
<b>Total</b>	<b>466</b>	<b>522</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1 058</b>

## Les dépenses de formation

	2021	2020	2019
Cotisation C.N.F.P.T.	<b>406 243 €</b>	334 811 €	400 216 €
Effort Collectivité	<b>332 969 €</b>	291 025 €	361 263 €
<b>Total</b>	<b>739 212 €</b>	<b>625 836 €</b>	<b>761 479 €</b>

## Les types de formations dispensées par axes

	CNFPT	Organismes extérieurs	Formations internes	Total
1 : Accompagner l'acquisition, le maintien et le développement des compétences métiers	10 797	5 618	1 051	<b>17 465</b>
2 : Accompagner la sécurité des agents et améliorer les conditions de travail	3 111	3 938	1 530	<b>8 578</b>
3 : Accompagner l'acquisition, le maintien et le développement des compétences managériales	913	676	70	<b>1 658</b>
4 : Accompagner la transition numérique et lutter contre l'illectronisme	847	110	662	<b>1 618</b>
5 : Accompagner les valeurs du service public et la citoyenneté	32	21	0	<b>53</b>
6 : Accompagner la prise de poste et l'évolution professionnelle	3 805	903	265	<b>4 973</b>
7 : Accompagner le développement de compétences formatives	175	1 232	0	<b>1 407</b>
8 : Accompagner la mise en place du télétravail	7	0	0	<b>7</b>
<b>Total</b>	<b>19 685</b>	<b>12 497</b>	<b>3 577</b>	<b>35 758</b>

Le nombre et la durée des formations

Nombre de participations par type et catégorie

	Femme	Homme	2021
<b>Par type de formation</b>			
Formation Continue	812	992	<b>1 804</b>
Formation Statutaire	226	292	<b>518</b>
Préparation Concours et Examens	12	13	<b>25</b>
Réapprentissage des savoirs de base	2	0	<b>2</b>
Formation à l'initiative de l'agent	84	106	<b>190</b>
<b>Par catégorie</b>			
A	215	123	<b>338</b>
B	260	160	<b>420</b>
C	661	1 120	<b>1 781</b>
<b>Total</b>	<b>1 136</b>	<b>1 403</b>	<b>2 539</b>

Nombre d'heures de formation par type

	% distanciel	F	H	2021	2020	2019
Formation Continue	8%	9 326	10 441	<b>19 767</b>	12 779	18 164
Formation Statutaire	3%	3 769	7 508	<b>11 277</b>	10 021	18 104
Préparation Concours et Examens	60%	2 087	1 660	<b>3 747</b>	3 378	5 541
Réapprentissage des savoirs de base	0%	527	385	<b>912</b>		
Formation à l'initiative de l'agent	63%	56	0	<b>56</b>	105	212
<b>Total</b>	<b>11%</b>	<b>15 765</b>	<b>19 993</b>	<b>35 758</b>	<b>26 282</b>	<b>42 020</b>

Nombre d'heures de formation par catégorie d'agents

	A		B		C		Total	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
	3 204	1 557	3 313	1 935	9 248	16 502	<b>15 765</b>	<b>19 993</b>
<b>2021</b>	<b>4 761</b>		<b>5 248</b>		<b>25 750</b>		<b>35 758</b>	
<b>2020</b>	<b>3 883</b>		<b>3 965</b>		<b>18 434</b>		<b>26 282</b>	
<b>2019</b>	<b>3 778</b>		<b>7 620</b>		<b>30 623</b>		<b>42 020</b>	

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

	CNFPT		Organismes extérieurs		Formations internes		Total	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
		7 832	11 853	5 907	6 590	2 026	1 551	15 765
<b>2021</b>	<b>19 685</b>		<b>12 497</b>		<b>3 577</b>		<b>35 758</b>	
<b>2020</b>	<b>13 755</b>		<b>9 866</b>		<b>2 661</b>		<b>26 282</b>	
<b>2019</b>	<b>22 922</b>		<b>15 792</b>		<b>3 307</b>		<b>42 020</b>	

## Les décisions prises sur les demandes de formation

	2021	2020	2019
Bulletins d'inscription reçus transmis aux organismes de formation	3 148	2 302	3 246
Demandes abouties	2 539	1 874	2 753
Demandes non abouties suite à des désistements (congés maladies, stages complets...)	609	428	493
<b>Demandes satisfaites</b>	<b>81%</b>	<b>81%</b>	<b>85%</b>

Ce chapitre traite les rémunérations des agents présents au 31/12/2021.

<b>La masse salariale</b>	<b>25</b>
<b>Les traitements indiciaires</b>	<b>25</b>
<b>Les primes et indemnités</b>	<b>25</b>
<b>La distribution des traitements et rémunérations</b>	<b>26</b>
<b>La somme des 10 plus hautes rémunérations</b>	<b>27</b>
<b>Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes</b>	<b>28</b>

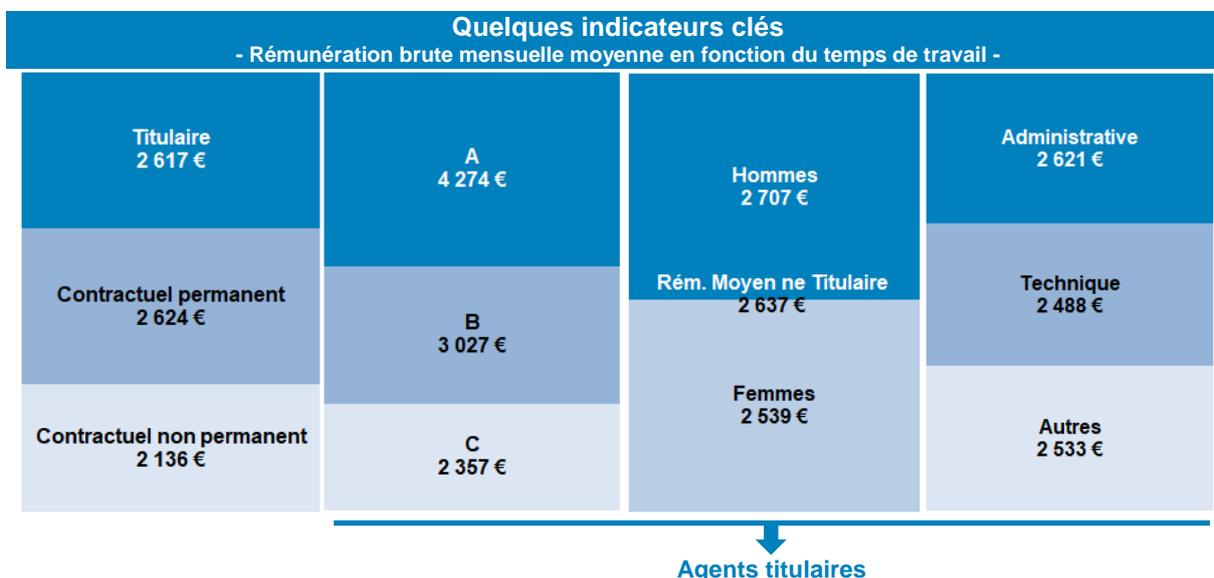
En 2021, la rémunération moyenne des titulaires est de 2 617€ brut (Traitement indiciaire + primes et indemnités en fonction du temps de travail au 31/12/2021).

La rémunération moyenne des contractuels est moins élevée de 16% pour les contractuels permanents et de 18% pour les contractuels non permanents. Cela s'explique principalement par le fait qu'ils sont généralement recrutés dans des cadres d'emplois de catégorie C et sur la base du 1<sup>er</sup> échelon de leur grade, surtout concernant les contractuels non permanents.

Les écarts par catégorie sont de +63% concernant la rémunération moyenne des agents titulaires de catégorie A, +16% pour les agents titulaires de catégorie B et -10% pour les agents de catégorie C en comparaison à la rémunération moyenne des agents titulaires.

Les agents titulaires de la filière Administrative ont en moyenne une rémunération plus élevée que dans les autres filières, cela s'explique principalement par la proportion des agents de catégorie A qui est de 17% contre 4% dans la filière Technique.

Concernant l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la rémunération des hommes et des femmes titulaires au sein de la ville de Reims est la même à grade, échelon et fonction équivalents. Les écarts de rémunération s'expliquent davantage par les temps partiels ou non complet des femmes, l'ancienneté dans la carrière et les fonctions exercées qui ouvrent droit ou non à un régime indemnitaire plus important ou au bénéfice de la NBI.



## La masse salariale

<i>Dépenses gérées par la DRH</i>	2019	2020	2021
<b>Tous Budgets</b>	<b>88 460 K€</b>	<b>89 815 K€</b>	<b>90 599 K€</b>
<b>Evolution N-1</b>	0,85%	1,53%	0,87%
<b>Indicateur de gestion*</b>	44,28%	44,24%	44,82%

\*Taux de dépenses du personnel / dépenses de fonctionnement (Tous budgets hors mutualisation des services)

## Les traitements indiciaires

Traitement indiciaire mensuel brut moyen au 31/12/2021 des agents titulaires présents au 31/12/2021 par filière, catégorie statutaire et sexe.

Filière	Catégorie par sexe						Sexe	
	A		B		C		F	H
	F	H	F	H	F	H		
Technique	2 828 €	3 357 €	2 073 €	2 184 €	1 611 €	1 852 €	1 684 €	1 938 €
Administrative	2 924 €	3 088 €	2 186 €	2 145 €	1 756 €	1 712 €	1 998 €	2 154 €
Sociale	2 306 €				1 863 €		1 881 €	
Animation			1 804 €	1 876 €	1 719 €	1 719 €	1 747 €	1 743 €
Culturelle	2 917 €	3 195 €	2 150 €	2 053 €	1 722 €	1 785 €	2 136 €	2 502 €
Médico-Sociale	2 375 €						2 375 €	
Sécurité			1 992 €	2 277 €	1 839 €	1 882 €	1 848 €	1 912 €
Sportive			2 560 €	2 317 €		1 963 €	2 560 €	2 238 €
<b>2021</b>	<b>2 850 €</b>	<b>3 218 €</b>	<b>2 129 €</b>	<b>2 148 €</b>	<b>1 732 €</b>	<b>1 839 €</b>	<b>1 896 €</b>	<b>1 994 €</b>
<b>2020</b>	<b>2 799 €</b>	<b>3 163 €</b>	<b>2 124 €</b>	<b>2 127 €</b>	<b>1 703 €</b>	<b>1 819 €</b>	<b>1 864 €</b>	<b>1 973 €</b>
<b>2019</b>	<b>2 810 €</b>	<b>3 162 €</b>	<b>2 139 €</b>	<b>2 087 €</b>	<b>1 674 €</b>	<b>1 812 €</b>	<b>1 850 €</b>	<b>1 957 €</b>

## Les primes et indemnités

Montant moyen des primes et indemnités brutes versées au 31/12/2021 aux agents titulaires présents au 31/12/2021 par filière, catégorie statutaire et sexe.

Filière	Catégorie par sexe						Sexe	
	A		B		C		F	H
	F	H	F	H	F	H		
Technique	1 849 €	2 170 €	960 €	1 054 €	485 €	569 €	564 €	668 €
Administrative	1 471 €	1 669 €	939 €	890 €	525 €	534 €	733 €	899 €
Sociale	1 036 €				557 €		577 €	
Animation			879 €	927 €	626 €	630 €	708 €	677 €
Culturelle	683 €	627 €	708 €	601 €	524 €	538 €	614 €	594 €
Médico-Sociale	994 €						994 €	
Sécurité			1 028 €	1 201 €	857 €	888 €	868 €	912 €
Sportive			1 006 €	999 €		560 €	1 006 €	902 €
<b>2021</b>	<b>1 161 €</b>	<b>1 384 €</b>	<b>863 €</b>	<b>938 €</b>	<b>538 €</b>	<b>611 €</b>	<b>643 €</b>	<b>712 €</b>
<b>2020</b>	<b>1 162 €</b>	<b>1 365 €</b>	<b>860 €</b>	<b>937 €</b>	<b>536 €</b>	<b>612 €</b>	<b>639 €</b>	<b>713 €</b>
<b>2019</b>	<b>1 160 €</b>	<b>1 327 €</b>	<b>845 €</b>	<b>947 €</b>	<b>527 €</b>	<b>602 €</b>	<b>632 €</b>	<b>699 €</b>

## La répartition des traitements et rémunérations

Montant total des rémunérations brutes versées en 2021 aux agents présents en 2021 selon leur catégorie statutaire et leur sexe.

	Montant total des rémunérations annuelles brutes		Dont primes et indemnités		Dont NBI		Dont SFT		Dont heures supplémentaires et complémentaires	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
<b>A</b>	4 541 546 €	4 180 944 €	1 191 479 €	1 154 103 €	45 501 €	39 829 €	37 494 €	41 227 €	0 €	0 €
<b>B</b>	4 377 898 €	2 856 397 €	1 186 131 €	782 937 €	48 600 €	37 749 €	26 621 €	24 945 €	3 024 €	31 941 €
<b>C</b>	19 488 593 €	19 677 163 €	4 149 347 €	4 427 850 €	313 255 €	207 142 €	159 510 €	210 601 €	117 246 €	295 768 €
<b>Total - Titulaire</b>	<b>28 408 037 €</b>	<b>26 714 504 €</b>	<b>6 526 956 €</b>	<b>6 364 890 €</b>	<b>407 356 €</b>	<b>284 720 €</b>	<b>223 625 €</b>	<b>276 774 €</b>	<b>120 271 €</b>	<b>327 709 €</b>
<b>A</b>	635 070 €	466 673 €	176 986 €	110 692 €	0 €	0 €	3 461 €	4 787 €	0 €	0 €
<b>B</b>	153 405 €	252 263 €	40 050 €	49 898 €	0 €	0 €	1 105 €	156 €	0 €	0 €
<b>C</b>	114 416 €	332 792 €	11 489 €	35 771 €	0 €	0 €	48 €	3 385 €	127 €	450 €
<b>Total - contractuel permanent</b>	<b>902 891 €</b>	<b>1 051 728 €</b>	<b>228 525 €</b>	<b>196 361 €</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>	<b>4 614 €</b>	<b>8 328 €</b>	<b>127 €</b>	<b>450 €</b>
<b>A</b>	49 009 €	6 368 €	2 379 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
<b>B</b>	11 793 €	32 063 €	0 €	2 000 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
<b>C</b>	1 009 184 €	401 974 €	71 291 €	16 870 €	0 €	0 €	739 €	2 621 €	1 599 €	1 950 €
<b>Total - contractuel remplaçant</b>	<b>1 069 986 €</b>	<b>440 405 €</b>	<b>73 670 €</b>	<b>18 870 €</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>	<b>739 €</b>	<b>2 621 €</b>	<b>1 599 €</b>	<b>1 950 €</b>
<b>A</b>	215 129 €	193 929 €	38 694 €	38 813 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
<b>B</b>	64 654 €	50 180 €	3 834 €	1 067 €	0 €	0 €	148 €	0 €	0 €	442 €
<b>C</b>	227 969 €	139 180 €	22 752 €	7 831 €	0 €	0 €	416 €	2 297 €	615 €	1 108 €
<b>Total - contractuel non permanent</b>	<b>507 752 €</b>	<b>383 289 €</b>	<b>65 280 €</b>	<b>47 711 €</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>	<b>564 €</b>	<b>2 297 €</b>	<b>615 €</b>	<b>1 549 €</b>
<b>2021</b>	<b>30 888 667 €</b>	<b>28 589 926 €</b>	<b>6 894 431 €</b>	<b>6 627 832 €</b>	<b>407 356 €</b>	<b>284 720 €</b>	<b>229 541 €</b>	<b>290 019 €</b>	<b>122 611 €</b>	<b>331 658 €</b>
<b>2020</b>	<b>30 791 683 €</b>	<b>28 188 837 €</b>	<b>6 923 540 €</b>	<b>6 578 601 €</b>	<b>432 282 €</b>	<b>287 644 €</b>	<b>243 984 €</b>	<b>276 347 €</b>	<b>107 493 €</b>	<b>294 327 €</b>
<b>2019</b>	<b>30 627 378 €</b>	<b>27 532 698 €</b>	<b>6 836 687 €</b>	<b>6 386 577 €</b>	<b>424 517 €</b>	<b>279 039 €</b>	<b>240 921 €</b>	<b>268 610 €</b>	<b>130 052 €</b>	<b>303 207 €</b>

La somme des dix plus hautes rémunérations

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires
2021	829 845 €	3	7
2020	829 397 €	3	7
2019	790 651 €	5	5

## Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes\*

Rémunération nette moyenne mensuelle des agents titulaires présents au 31/12/2021.

Filière	Cat.	Cadre d'emplois Effectif > 5	Eff.	Sexe	Âge moy.	Anc. Moy. dans la FP	% Temps partiel	Temps de travail		ETP		2020	2019
								€	Base 100	€	Base 100	ETP Base 100	ETP Base 100
Administrative	A	Attaché	53	F	48	22	11%	3 557	96,1	3 599	97,3	96,2	98,5
				H	50	21	0%	3 701	100,0	3 701	100,0	100,0	100,0
	B	Rédacteur	59	F	48	23	6%	2 536	100,0	2 557	100,0	100,0	100,0
				H	47	22	14%	2 458	96,9	2 489	97,3	98,9	99,7
	C	Adjoint Administratif	215	F	47	19	21%	1 811	100,0	1 881	100,0	100,0	100,0
				H	41	13	5%	1 797	99,2	1 829	97,2	97,8	97,6
Technique	A	Ingénieur	29	F	45	16	36%	3 807	91,7	3 948	95,1	99,7	98,6
				H	47	19	0%	4 153	100,0	4 153	100,0	100,0	100,0
	B	Technicien	41	F	43	16	18%	2 443	93,8	2 503	96,1	97,7	95,3
				H	47	22	0%	2 604	100,0	2 604	100,0	100,0	100,0
	C	Agent de maîtrise	85	F	52	24	11%	2 138	93,4	2 173	94,2	95,6	94,4
				H	51	27	5%	2 288	100,0	2 306	100,0	100,0	100,0
		Adjoint technique	616	F	47	16	21%	1 640	88,5	1 795	96,6	98,2	95,1
				H	46	17	2%	1 853	100,0	1 858	100,0	100,0	100,0
Culturelle	A	Attaché de conservation	8	F	47	21	0%	3 082	100,0	3 082	100,0	100,0	100,0
				H	40	11	0%	2 544	82,5	2 544	82,5	87,8	85,4
		Bibliothécaire	6	F	48	20	0%	2 981	100,0	2 981	100,0	-	-
				H	46	18	0%	2 979	99,9	2 979	99,9	-	-
	Professeur d'Ens.Art.	44	F	50	19	33%	2 582	85,8	2 748	89,8	88,8	88,1	
			H	55	22	4%	3 009	100,0	3 058	100,0	100,0	100,0	
	B	Ass. de conserv. du patrimoine	32	F	50	24	21%	2 555	100,0	2 653	100,0	100,0	100,0
				H	47	20	0%	2 484	97,2	2 484	93,6	98,3	95,0
		Ass. d'Ens. Art.	23	F	48	23	27%	1 881	100,0	2 124	100,0	100,0	100,0
				H	45	16	25%	1 798	95,6	2 032	95,7	99,5	95,5
	C	Adjoint du Patrimoine	89	F	47	19	23%	1 788	97,2	1 885	100,0	100,0	100,0
				H	45	15	0%	1 840	100,0	1 840	97,6	98,1	100,0
Sociale	C	ATSEM	165	F	48	21	2%	1 925	100,0	1 926	100,0	100,0	100,0
				H	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sécurité	B	Chef de service PM	9	F	41	20	0%	2 427	87,0	2 427	87,0	86,4	88,1
				H	49	21	0%	2 790	100,0	2 790	100,0	100,0	100,0
	C	Agent PM	117	F	43	15	6%	2 172	97,4	2 191	98,2	99,6	99,2
				H	43	17	0%	2 231	100,0	2 231	100,0	100,0	100,0
Sportive	B	Educateur des APS	10	F	54	31	0%	2 882	100,0	2 882	100,0	100,0	100,0
				H	52	25	0%	2 657	92,2	2 657	92,2	93,1	93,4
Animation	B	Animateur	19	F	42	15	23%	2 139	95,3	2 239	99,7	100,0	100,0
				H	43	14	0%	2 246	100,0	2 246	100,0	99,3	98,5
	C	Adjoint d'animation	59	F	42	12	4%	1 852	100,0	1 861	100,0	100,0	100,0
				H	41	12	0%	1 845	99,6	1 845	99,1	98,3	99,0

## Rémunération nette moyenne mensuelle des agents non titulaires présents au 31/12/2021.

Filière	Cat.	Cadre d'emplois Effectif > 5	Eff.	Sexe	Âge moy.	Anc. Moy. dans la FP	% Temps partiel	Temps de travail		ETP		2020	2019
								€	Base 100	€	Base 100	ETP Base 100	ETP Base 100
Administrative	A	Attaché	14	F	42	9	0%	3 114	92,4	3 114	92,4	88,4	100,0
				H	51	15	0%	3 371	100,0	3 371	100,0	100,0	99,4
		Autres emplois	9	F	42	9	0%	2 703	98,0	2 703	92,7	83,0	89,3
				H	36	8	20%	2 759	100,0	2 918	100,0	100,0	100,0
	C	Adjoint Administratif	16	F	42	1	0%	1 463	100,0	1 463	100,0	96,9	100,0
				H	40	2	0%	1 447	98,9	1 447	98,9	100,0	99,5
Technique	C	Adjoint technique	31	F	39	3	14%	1 343	94,8	1 447	100,0	100,0	98,2
				H	34	2	4%	1 417	100,0	1 447	100,0	100,0	100,0
Culturelle	A	Professeur d'Ens. Art.	9	F	43	8	75%	1 148	82,1	1 724	91,0	92,3	96,0
				H	48	13	80%	1 398	100,0	1 895	100,0	100,0	100,0
	B	Assistant d'Ens. Art.	8	F	32	1	0%	1 522	100,0	1 522	100,0	95,2	96,8
				H	43	9	100%	441	29,0	1 519	99,8	100,0	100,0
	C	Adjoint du Patrimoine	12	F	31	2	13%	1 420	98,2	1 566	100,0	100,0	100,0
				H	38	4	0%	1 447	100,0	1 447	92,4	88,7	91,7

\*Les données de rémunération sont basées sur les paies du mois de décembre 2021 de l'ensemble des agents présents au 31/12/2021.

Afin de déterminer l'impact réel du temps partiel ou du temps non complet, la rémunération nette mensuelle est calculée en prenant en compte le temps de travail puis en équivalent temps plein (ETP).

La rémunération des agents à temps incomplet ou à temps partiel au 31/12/2021 ainsi retraitée en équivalent temps plein se prête à la comparaison avec celle des autres agents de la collectivité.

Dans un premier temps, la rémunération brute est calculée sur la base des éléments fixes de la rémunération c'est-à-dire le traitement indiciaire de l'agent, la Nouvelle Bonification Indiciaire éventuelle (NBI) et les primes et indemnités non variables (régime indemnitaire mensuel, 1/12<sup>ème</sup> de la prime annuelle et 1/12<sup>ème</sup> de la Prime de Fin d'Année). Les éléments variables de paie tels que le paiement d'heures supplémentaires ou d'astreintes ne sont pas pris en compte.

Ensuite, pour obtenir la rémunération nette des agents, sont déduites du brut les cotisations et contributions salariales obligatoires.

**L'ensemble des éléments de ce chapitre sont consultables dans le Rapport Annuel sur la Sécurité, la Santé et les Conditions de Travail – Année 2021.**

**Le Rapport Annuel sur la Sécurité, la Santé et les Conditions de Travail de l'année 2022 sera intégré au Rapport Social Unique 2022.**

**Ce chapitre traite l'organisation du temps de travail des agents présents au 31/12/2021. La partie absentéisme concerne les agents présents au cours de l'année 2021.**

Les cycles de travail	32
Les quotités de temps de travail	32
Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires	32
Les heures écrites au regard du temps annualisé et des systèmes de décompte	33
Les astreintes et interventions	33
Le télétravail et le travail à distance	33
L'existence de chartes et accords relatifs au temps de travail ou au télétravail	33
Les droits à jours de congés	33
Les comptes épargnes temps	34
Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs	35
Les jours de carences	36
Les restructurations et réorganisations de service	36

Les agents à temps complet représentent 96% des agents présents au 31/12/2021. Parmi ces agents à temps complet, 5% sont en temps partiel.

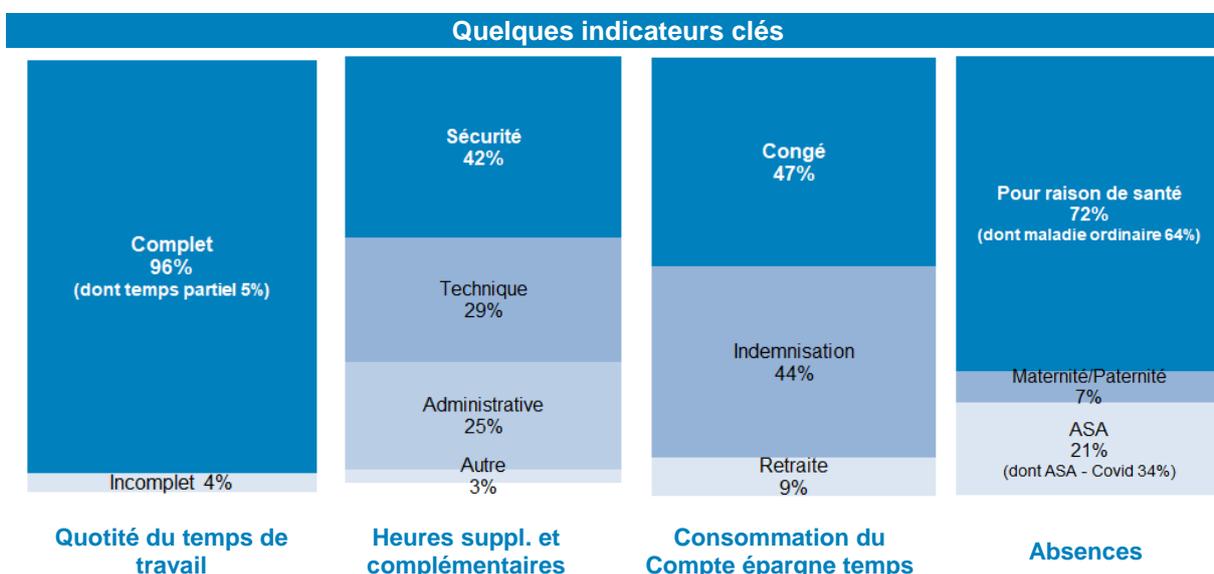
91% des agents à temps partiel et 79% des agents à temps non complet sont des femmes.

Les heures supplémentaires rémunérées sont majoritairement effectuées dans les filières Sécurité (42%), Technique (29%) et Administrative (25%) et principalement par des agents de catégories C (93%).

En 2021, les jours versés sur le Compte Epargne Temps sont essentiellement consommés sous forme d'indemnisation (44%) ou de congé (47%) de manière équilibrée. Comparativement aux hommes, les femmes ont tendance à consommer leurs jours sous forme congés (52%).

En matière d'absentéisme, les absences pour raison de santé représentent 72% des absences en nombre de jours (dont 64% sont des arrêts de travail pour maladie ordinaire) et touchent plus particulièrement les femmes (64%).

En 2021, les ASA représentent 21% des absences. Parmi ces ASA, 34% concernent des ASA prises dans le cadre de la crise sanitaire « Covid ». Hors contexte « Covid », les absences pour garde d'enfants (Parentalité) représentent 50% des ASA dont 69% sont prises par des femmes.



## Les cycles de travail

- Cycle hebdomadaire : 35h
- Cycle hebdomadaire : 37h30 qui donne droit à 13 jours d'ATT (Aménagement du Temps de Travail)

## Les quotités de temps de travail

Temps de travail	Agents occupant un poste permanent (hors remplaçant)		Agents non permanents et remplaçants		2021	2020	2019
	F	H	F	H			
<b>Complet</b>	<b>881</b>	<b>817</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>1 764</b>	<b>1 743</b>	<b>1 790</b>
<i>dont Temps partiel</i>	<i>79</i>	<i>8</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>88</i>	<i>96</i>	<i>113</i>
<80%	11	2	0	0	13	14	16
Entre 80% et 90%	58	3	1	0	62	64	77
>=90%	10	3	0	0	13	18	20
<b>Non complet</b>	<b>61</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>82</b>	<b>88</b>	<b>93</b>
<17h30	2	4	1	1	8	13	11
Entre 17h30 et 28h	56	9	2	2	69	72	79
>=28h	3	1	1	0	5	3	3
<b>Total</b>	<b>942</b>	<b>831</b>	<b>37</b>	<b>36</b>	<b>1 846</b>	<b>1 831</b>	<b>1 883</b>

## Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires

Catégorie Filière	Titulaires				Non titulaires				Total
	Nombre d'heures supplémentaires		Nombre d'heures complémentaires		Nombre d'heures supplémentaires		Nombre d'heures complémentaires		
	F	H	F	H	F	H	F	H	
<b>Technique</b>	504	5 382	3	34	26	71	0	0	<b>6 020</b>
<b>Administrative</b>	3 478	1 540	36	0	80	83	0	0	<b>5 216</b>
<b>Animation</b>	85	32	0	0	0	38	0	0	<b>155</b>
<b>Sociale</b>	18	0	0	0	0	0	0	0	<b>18</b>
<b>Médico-Sociale</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Culturelle</b>	165	37	229	0	28	0	0	0	<b>459</b>
<b>Sécurité</b>	1 771	7 005	0	0	0	0	0	0	<b>8 776</b>
<b>Sportive</b>	0	35	0	0	0	0	0	0	<b>35</b>
<b>A</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>B</b>	128	1 226	0	0	0	0	0	0	<b>1 374</b>
<b>C</b>	5 893	12 804	268	34	134	172	0	0	<b>19 304</b>
<b>2021</b>	<b>6 020</b>	<b>14 030</b>	<b>268</b>	<b>34</b>	<b>134</b>	<b>172</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20 677</b>
<b>2020</b>	5 292	12 700	22	57	335	386	0	3	<b>18 795</b>
<b>2019</b>	6 468	13 355	112	0	401	367	0	0	<b>20 703</b>

## Les heures écartées au regard du temps annualisé

La collectivité ne dispose pas de système de décompte au 31/12/2021.

## Les astreintes et interventions

La collectivité ne dispose pas de système de décompte au 31/12/2021.

## Le télétravail

Dans le cadre de la crise sanitaire, le travail à distance a été mis en place pendant le premier confinement en 2020.

Le télétravail a été mis en place officiellement dans la collectivité, de façon anticipée, afin de répondre aux contraintes liées au deuxième confinement (application de l'article 8, relatif aux autorisations temporaires et dérogatoires de télétravail) à l'automne 2020.

Les demandes de télétravail dans le cadre de la 1<sup>ère</sup> campagne pour l'année 2021 :

		A		B		C		Total		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	
Demandes	Validées	67	31	69	34	94	25	230	90	320
	Refusées	1	0	2	0	0	0	3	0	3
Formules	Fixe	10	4	12	6	33	9	55	19	74
	Forfait	57	27	57	28	59	16	173	71	244
	Sante	0	0	0	0	2	0	2	0	2
Nb jours Formule fixe	0,5	0	0	3	0	11	7	14	7	21
	1	4	1	3	4	9	1	16	6	22
	1,5	0	0	2	0	0	0	2	0	2
	2	6	3	4	2	13	1	23	6	29
Lieux	Domicile	66	31	69	33	94	25	229	89	318
	Autre	1	0	0	1	0	0	1	1	2

## Les chartes et accords relatifs au temps de travail ou au télétravail

Charte du télétravail : entrée en vigueur le 2 novembre 2020

## Les droits à jours de congés

Congés annuels : 30 jours dont 3 jours exceptionnels

Congés supplémentaires accordés à l'ensemble des agents : 2 jours maximum concernant les ponts

## Les comptes épargne-temps

## Nombre de Compte Epargne-Temps ouverts

	CET ouverts depuis le décret du 26/08/2004			Dont CET ouverts dans l'année 2021			Comptes épargne temps > à 15 jours		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A	73	56	129	7	8	15	48	37	85
B	95	57	152	8	8	16	51	33	84
C	547	426	973	68	95	163	180	156	336
<b>2021</b>	<b>715</b>	<b>539</b>	<b>1 254</b>	<b>83</b>	<b>111</b>	<b>194</b>	<b>279</b>	<b>226</b>	<b>505</b>
<b>2020</b>	<b>651</b>	<b>450</b>	<b>1 101</b>	<b>52</b>	<b>70</b>	<b>122</b>	<b>204</b>	<b>191</b>	<b>395</b>
<b>2019</b>	<b>625</b>	<b>378</b>	<b>1 003</b>	<b>74</b>	<b>66</b>	<b>140</b>	<b>185</b>	<b>134</b>	<b>319</b>

## Nombre de jours accumulés

	Jours accumulés au 31/12/2021 hors jours versés au titre de l'année 2020			Jours versés en 2021 au titre du reliquat de l'année 2020		
	F	H	Total	F	H	Total
A	1 808	1 407	3 215	446	354	800
B	1 560	1 098	2 658	610	446	1 056
C	6 608	4 542	11 150	1 989	2 379	4 368
<b>2021</b>	<b>9 976</b>	<b>7 047</b>	<b>17 023</b>	<b>3 045</b>	<b>3 179</b>	<b>6 224</b>
<b>2020</b>	<b>8 831</b>	<b>6 420</b>	<b>15 251</b>	<b>1 600</b>	<b>1 911</b>	<b>3 511</b>
<b>2019</b>	<b>8 883</b>	<b>6 267</b>	<b>15 150</b>	<b>1 830</b>	<b>1 417</b>	<b>3 247</b>

## Nombre de jours utilisés par type de consommation

cf décret n°2010-531 du 20 mai 2010	Nb de jours utilisés sous forme de congés en 2021			Nombre de jours indemnisés en 2021			Nombre de jours pris en compte au titre de la Rafp* en 2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A	94	85	179	102	136	238	27	21	48
B	59	37	96	92	156	248	20	12	32
C	339	495	834	196	336	532	24	104	128
<b>2021</b>	<b>492</b>	<b>617</b>	<b>1 109</b>	<b>390</b>	<b>628</b>	<b>1 018</b>	<b>71</b>	<b>137</b>	<b>208</b>
<b>2020</b>	<b>442</b>	<b>373</b>	<b>815</b>	<b>466</b>	<b>542</b>	<b>1 008</b>	<b>212</b>	<b>157</b>	<b>369</b>
<b>2019</b>	<b>426</b>	<b>456</b>	<b>882</b>	<b>475</b>	<b>589</b>	<b>1 064</b>	<b>119</b>	<b>65</b>	<b>184</b>

\*Régime de retraite additionnelle dans la fonction publique

## Les absences liées à des raisons de santé et autres motifs

		Nombre d'agents		Nb de journées d'absence		Durée moyenne en jours		2021			2020			2019		
		F	H	F	H	F	H	Nb agents	Nb jours	Durée moy.	Nb agents	Nb jours	Durée moy.	Nb agents	Nb jours	Durée moy.
Pour raison de santé	Maladie ordinaire	604	354	22 591	13 082	19,0	22,2	958	35 673	20,0	864	33 732	21,0	880	32 424	17,3
	Longue durée	18	8	5 165	2 472	234,8	274,7	26	7 637	246,4	16	4 178	261,1	16	4 664	291,5
	Longue maladie	6	9	1 820	2 347	303,3	260,8	15	4 167	277,8	20	4 525	215,5	20	4 547	227,4
	Grave maladie	2		513		256,5		2	513	256,5	2	375	187,5	3	964	321,3
	Accident de service	40	41	2 560	1 816	52,2	40,4	81	4 376	46,6	51	4 019	69,3	85	4 937	46,6
	Accident de trajet	15	9	504	485	25,2	44,1	24	989	31,9	22	834	33,4	14	1 501	71,5
	Maladie professionnelle	15	1	2 360	120	112,4	120,0	16	2 480	112,7	17	3 148	143,1	24	4 258	170,2
<b>Total pour raison de santé</b>		<b>664</b>	<b>394</b>	<b>35 513</b>	<b>20 322</b>	<b>27,1</b>	<b>30,7</b>	<b>1 058</b>	<b>55 835</b>	<b>28,3</b>	<b>946</b>	<b>50 811</b>	<b>29,1</b>	<b>986</b>	<b>53 295</b>	<b>26,0</b>
Pour accueil d'un enfant	Maternité	27		5 156		71,6		27	5 156	71,6	33	3 290	99,7	41	3 798	55,0
	Paternité		21		377		15,7	21	377	15,7	18	198	11,0	16	172	10,8
	Adoption	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total pour l'accueil d'un enfant</b>		<b>27</b>	<b>21</b>	<b>5 156</b>	<b>377</b>	<b>71,6</b>	<b>15,7</b>	<b>48</b>	<b>5 533</b>	<b>57,6</b>	<b>51</b>	<b>3 488</b>	<b>49,8</b>	<b>57</b>	<b>3 970</b>	<b>47,1</b>
Autorisations Spéciales d'Absence	Parentalité	245	177	964	426	1,2	1,2	422	1 390	1,2	397	1 085	1,1	441	1 469	1,1
	Evt. familial	128	93	321	243	1,9	2,2	221	563	2,0	163	383	2,0	179	477	1,9
	Covid	345	258	8 157	5 637	13,6	11,8	603	13 794	12,8	1 679	66 639	6,9	NA	NA	NA
	Autres	92	77	179	640	0,9	1,1	169	820	1,1	102	658	1,0	129	813	1,0
<b>Total ASA</b>		<b>549</b>	<b>428</b>	<b>9 621</b>	<b>6 946</b>	<b>5,5</b>	<b>4,5</b>	<b>977</b>	<b>16 566</b>	<b>5,1</b>	<b>1 756</b>	<b>68 764</b>	<b>6,0</b>	<b>636</b>	<b>2 758</b>	<b>1,2</b>
Disponibilité d'office		27	15	6 099	4 221	225,9	281,4	42	10 320	245,7	43	9 580	222,8	38	8 893	234,0
Temps partiel thérapeutique		14	9	1 912	1 046	119,5	116,2	23	2 958	118,3	30	4 753	158,4	39	5 832	149,5

### Les jours de carences

		Femmes	Hommes	2021	2020	2019
Titulaires	Nb jours	934	467	<b>1401</b>	1 174	1 657
	Montant brut	62 809 €	33 675 €	<b>96 484 €</b>	81 621 €	114 262 €
Contractuels permanent	Nb jours	4	5	<b>9</b>	19	46
	Montant brut	483 €	392 €	<b>875 €</b>	1 417 €	3 028 €
Contractuels non permanent	Nb jours	9	15	<b>24</b>	24	25
	Montant brut	433 €	777 €	<b>1 210 €</b>	1 126 €	1 188 €
<b>Total</b>	<b>Nb jours</b>	947	487	<b>1434</b>	1 217	1 728
	<b>Montant brut</b>	63 726 €	34 843 €	<b>98 569 €</b>	84 164 €	118 477 €

### Les restructurations et réorganisations de service

Suite à la nouvelle organisation approuvée le 10 septembre 2020, un ajustement de l'organisation des services a été présentée au comité technique de la Ville de Reims le 9 juin 2021.

Cet ajustement de l'organisation est effectif depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

- Suppression du poste de directeur général délégué, adjoint au directeur général des services, créé lors de la nouvelle organisation.
- Rattachement de la mission « ville et territoires durables et fabrique des espaces publics » au pôle développement et non plus à la direction générale des services.
- Rattachement du « service Laboratoire de voirie et gestion des ouvrages d'arts » directement au pôle services urbains.
- Repositionnement du champ de la « Bioéconomie » dans le giron de la direction du développement économique, du commerce et de l'enseignement supérieur. La direction de l'écologie et de la bioéconomie est renommée direction de la transition écologique.
- Maintien du rattachement de la direction des mobilités et des transports au sein du pôle développement avec création d'un lien hiérarchique entre son directeur et le DGA du pôle services urbains pour le suivi des dossiers « transports urbains, scolaires et interurbains ».

Les paragraphes 2 et 3 de ce chapitre traitent des actions menées par le service social, durant l'année, qui exerce des missions d'accompagnement individuel des agents de notre collectivité et de leurs familles.

<b>Les montants des dépenses et leur nature</b>	<b>38</b>
Comité d'action sociale	38
Remboursement titres transport	38
Vaccination	38
Médailles du travail	38
Protection sociale complémentaire	39
<b>Les types de prestations fournies – Service social</b>	<b>40</b>
<b>Le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques – Service social</b>	<b>41</b>

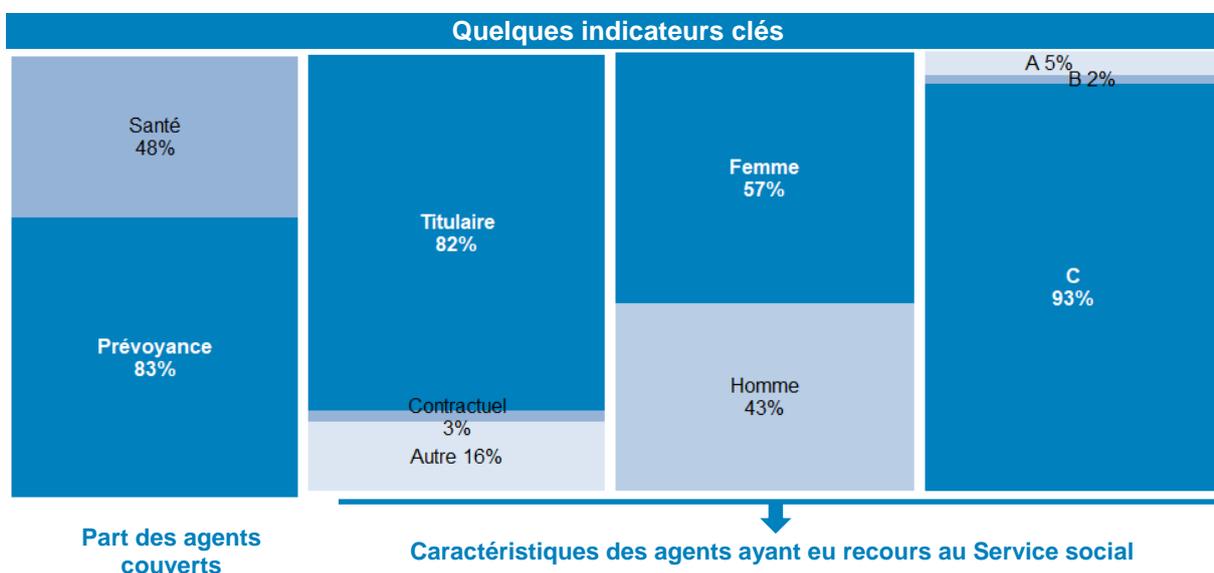
En matière de protection sociale, la collectivité propose aux agents une couverture complémentaire pour les frais de santé (Santé), ainsi qu'une garantie de maintien de salaire en cas d'arrêt maladie (Prévoyance) avec pour ces 2 couvertures une prise en charge d'une partie des frais par la collectivité. Comparés aux effectifs au 31/12/2021, 48% des agents sont couverts par la complémentaire Santé et 84% des agents sont couverts par la Prévoyance.

Durant l'année 2021, le périmètre du service social s'est étendu et intègre désormais le domaine de l'action sociale avec notamment le développement des offres dans le cadre de la mise en place de l'accès au CNAS pour l'ensemble des agents de la collectivité.

Au-delà de l'action sociale, le Service social de la DRH a continué à cibler ses interventions autour de la prévention des conséquences de l'isolement du fait du contexte de la crise sanitaire et du maintien du lien social au sein de nos collectivités.

Au cours de cette année, le Service social a mené 2 676 actions d'accompagnement auprès de 152 agents.

Il s'agit essentiellement d'agents titulaires (82%), de catégorie C (93%) et touche plus les femmes (57%) que les hommes (43%).



## Les montants des dépenses et leur nature

Comité d'Action Sociale			
	2019	2020	2021
<b>C.A.S.</b> (Hors chèques vacances et titres restaurant)	597 223 €	598 063 €	589 490 €
<b>Chèques-vacances</b>	585 690 €	586 600 €	577 400 €
<b>Total Subventions C.A.S.</b>	<b>1 166 890 €</b>	<b>1 166 890 €</b>	<b>1 166 890 €</b>
<b>Reversement Titres restaurant</b>	16 023 €	17 773 €	29 267 €

Remboursement titres de transport			
	2019	2020	2021
<b>Montant remboursé</b>	44 861 €	33 238 €	35 299 €
<b>Nombre de bénéficiaires</b>	261 agents	233 agents	210 agents

Vaccination			
	2019	2020	2021
<b>Montant</b>	4 864 €	2 058 €	3 557 €
<b>Nombre de vaccins</b>	270 vaccins	214 vaccins	196 vaccins

Médailles du travail											
	Plus de 40 ans		Or		Vermeil		Argent		2021	2020	2019
	F	H	F	H	F	H	F	H			
<b>Nombre</b>	8	8	8	4	14	12	15	12	<b>81</b>	<b>99</b>	<b>92</b>
<b>Montant</b>	<b>3 816 €</b>		<b>1 452 €</b>		<b>4 514 €</b>		<b>12 690 €</b>		<b>22 472 €</b>	<b>30 367 €</b>	<b>29 887 €</b>

## Protection sociale complémentaire

Santé	A		B		C		2021	2020	2019
	F	H	F	H	F	H			
<b>Nombre d'agents bénéficiaires</b>	32	53	31	50	<b>338</b>	<b>378</b>	<b>882</b>	<b>818</b>	<b>688</b>
<b>Montant versé (non chargé)</b>	72 668 €		73 322 €		589 527 €		<b>735 771 €</b>	<b>623 089 €</b>	<b>444 382 €</b>

Prévoyance	A		B		C		2021	2020	2019
	F	H	F	H	F	H			
<b>Nombre d'agents bénéficiaires</b>	58	85	61	102	<b>577</b>	<b>648</b>	<b>1 532</b>	<b>1 548</b>	<b>1 548</b>
<b>Montant versé (non chargé)</b>	24 846 €		28 695 €		205 591 €		<b>259 252 €</b>	<b>243 384 €</b>	<b>222 830 €</b>

Les paragraphes suivant traitent des missions relatives au service social dont les principaux domaines d'intervention sont :

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

	Actions d'accompagnement entretiens, visites à domicile, correspondance, soutien administratif, appels et réceptions téléphoniques		
	2021	2020	2019
Femme	1 446	1 332	2 344
Homme	1 230	1 109	
<b>Total</b>	<b>2 676</b>	<b>2 441</b>	

## Les types de prestations fournies, notamment le logement

### Prestations financières

	Demandes de prêt au CAS*			Fond de secours social			Avance Prime de Fin d'Année*		Dossiers de surendettement	
	Nb prêts	Nb agents	€	Nb secours	Nb agents	€	Nb agents	€	Nb nouveaux dossiers	Nb dossiers suivis
F	2	2	493 €	13	11	2 995 €	4	2 400 €	0	0
H	1	1	302 €	11	9	2 673 €	5	3 965 €	0	0
<b>2021</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>795 €</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>5 668 €</b>	<b>9</b>	<b>6 365 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
2020	10	10	5 214 €	19	15	5 401 €	10	9 550 €	8	8
2019	21	20	13 424 €	27	21	6 899 €	19	13 934 €	6	6

\*Données Ville de Reims et Communauté Urbaine du Grand Reims cumulées pour 2019

### Autres prestations

	F	H	2021	2020	2019
Logement passerelle*	0	0	0	0	0
Epicierie Sociale – CCAS*	9	1	10	8	9
Demandes auprès des partenaires sociaux (associations caritatives, CPAM, CAF...)*	5	2	7	7	19
Fonds Solidarité Logement	0	0	0	0	3
CNRACL	0	1	1	1	3
CM/complémentaire santé/ACS	3	0	3	4	4
Demandes de dégrèvement ou délai	1	2	3	2	8
MDPH	11	0	11	9	8
Demandes de logement social	6	1	7	6	9
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>7</b>	<b>42</b>	<b>37</b>	<b>63</b>

\*Données cumulées Ville de Reims et Communauté Urbaine du Grand Reims pour 2019

## Le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques

Statut	Catégorie par sexe						2021	2020	2019
	A		B		C				
	F	H	F	H	F	H			
Titulaires	1		3		65	55	124	103	145
Contractuels					1	3	4	6	
Vacataires	4	3					7	2	
Droit privé					8	2	10	1	
Retraités					4	1	5	4	
Chômeurs indemnisés					1	1	2	1	
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>79</b>	<b>62</b>	<b>152</b>	<b>117</b>	

## Les instances de dialogue social

### Comité Technique

	2021	2020	2019
Nombre de réunions	7	6	4

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

	2021	2020	2019
Nombre de réunions	3	3	3

### Commissions Administratives Paritaire

	2021	2020	2019
Nombre de réunions	3	6	11

## Les représentants du personnel

Les élections professionnelles ont eu lieu le 14 décembre 2018.

## Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé

	Réunions d'information syndicale	Décharges d'activité de service - article 19 – Droit : 5 400 h	Autorisations d'absences - article 14 – Contingent : 2 929 h
C.F.D.T.	0	0	0
C.G.T.	6	545	95
F.O.	5	1 161	648
SAFPT	10	411	125
SUD	0	258	60
<b>2021</b>	<b>21</b>	<b>2 376</b>	<b>928</b>
<b>2020</b>	10	2 043	682
<b>2019</b>	14	3 605	1 533

### Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires

	Femme	Homme	2021	2020	2019
Nombre de dossiers soumis	0	3	3	75	374
Avis donnés	0	3	3	75	374
Avis suivis	0	3	3	75	374

### Les jours de grève

	Femme	Homme	2021	2020	2019
Nombre de mouvements de grèves*			94	61	22
<i>Dont mouvements nationaux</i>			72	62	22
Nombre de participations	469	162	631	333	1 110
Nombre d'agents	272	99	371	194	549
Nombre d'heures retenues	2 440	671	3 111	1 660	5 858

\* nombre de journées d'appel à la grève

### La nature des fautes disciplinaires

	F	H
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)		
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	1	1
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle		
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	1	
Ivresse		3
Mœurs (dont harcèlement sexuel)		
Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discrimination, manquement à l'obligation de réserve		
Conflit d'intérêt, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts		
Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation		
Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)		
Autres		
<b>2021</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
2020	1	3
2019	2	4

### Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature

	F	H	2021	2020	2019
<b>Sanctions du 1er groupe</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Avertissement				1	
Blâme	2		2	3	2
Exclusion temporaire (3 jours max.)		4	4		3
<b>Sanctions du 2ème groupe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Radiation du tableau d'avancement					
Abaissement d'échelon					
Exclusion temporaire (de 4 à 15 jours)					1
<b>Sanctions du 3ème groupe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Rétrogradation					
Exclusion temporaire (de 16 jours à 2 ans)					
<b>Sanctions du 4ème groupe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Mise à la retraite d'office					
Révocation					

### 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).