



REIMSMETROPOLE



Vendredi 29 Mars 2013

Réunion de dialogue social



REIMSMETROPOLE



ORDRE DU JOUR

- 1. Les emplois d'avenir**
- 2. Le Genre Egalité au Travail (GET)**
- 3. La participation à l'enquête nationale sur la qualité de l'accueil**
- 4. Le bilan de l'action sociale**
- 5. L'agenda social – Prospective 2013-2014**
- 6. Les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS)**
- 7. Les questions des organisations syndicales**



REIMSMETROPOLE



Vendredi 29 mars 2013

1. Les emplois d'avenir

Les emplois d'avenir

▪ Publics éligibles :

- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés sans emploi)
- Les jeunes peu ou pas qualifiés (sortis sans diplôme de leur formation initiale)
- Les jeunes peu qualifiés (de niveau V titulaires uniquement d'un CAP ou BEP) et en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois dans les 12 derniers mois.
- Dans les zones prioritaires, à titre dérogatoire, des jeunes peuvent être recrutés en emploi d'avenir jusqu'au niveau du 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur s'ils sont à la recherche d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois.

▪ Conditions de nomination :

- CAE à durée déterminée (3 ans) à temps complet
- Rémunération brute mensuelle : 1 430 € avec un taux de prise en charge par l'état : 75 % du SMIC

Les emplois d'avenir

- Recensement des postes susceptibles d'être proposés dans le cadre du dispositif « emplois d'avenir ». Emergence de 3 profils (administratif, technique et animation)
- 20 postes affectés à la direction de la jeunesse, des sports, à la politique de la ville, à l'éducation, aux archives, au développement durable, aux déchets et propreté, à l'eau et l'assainissement, au restaurant municipal, au CCAS et à la caisse des écoles.
- Fin mars : Annonces faites sur les sites Ville de Reims et RM déposées à pôle emploi, la mission locale et CAP emploi, pour une prise de poste au plus tard fin juin 2013
- 3 avril 2013 : Réunion d'information à destination des directeurs et des tuteurs concernés.
- En parallèle, 25 postes à TNC seront mis à disposition de nos collectivités via le GEDA 51



REIMSMETROPOLE



Vendredi 29 mars 2013

2. Le Genre Egalité au Travail



Genre et Egalité au Travail : Organisation des phases 2 et 3 du projet GET



Acteurs :

- Elue déléguée à l'égalité F/H
- Elu-e-s au personnel Ville de Reims et Reims Métropole
- DGS
- DGA Pôle Ressources
- DRH
- Chef de Projet Mission Egalité FH,
- Assistante Mission LCD-EFH
- Chargée d'étude scientifique.

- DGA Pôle Ressources
- DRH
- DRH Adj
- Chefs de Services RH
- Dir Communication Interne
- Dir Communication Externe
- Représentants des organisations syndicales (8)
- **Cheffe de Projet Egalité FH**
- Assistante Mission LCD-EFH
- Chargée d'étude scientifique.

Rôles :

- Réunions de pilotage biannuelles du CP qui :
 - Fixe les orientations du projet : objectifs des phases 2 et 3.
 - Examine les livrables.
 - Valide l'aboutissement des phases du projet.

- Réunions techniques trimestrielles du CT qui :
 - Définit les objectifs par axes (1 à 4).
 - Constitue les groupes de travail (1 par axe).
 - Programme et suit les travaux des groupes.

- Réunions du Réseau Référents qui :
 - Décline le Plan d'Action dans tous les services.
 - Fait remonter les problématiques spécifiques de chaque service.

Comité de Pilotage

Comité Technique

Réseau Référents

Préconisations

Plan d'action

Plan d'action

Actions + Evaluation

Groupes de travail :

Amélioration de la mixité dans les métiers

Conciliation vie privée et vie professionnelle

Rapport de situation comparée F/H

Communication et sensibilisation

1. Développer la mixité par l'enrichissement ciblé des viviers de candidatures.
2. Développer la mixité en interne par la promotion de la mobilité interne.

1. Améliorer la conciliation au niveau de l'organisation temporelle.
2. Améliorer la conciliation entre les rôles sociaux sexués au travail et hors travail.

1. Pérenniser la procédure de Rapport de Situation Comparée.
2. Déterminer et intégrer des indicateurs pertinents de l'égalité au Bilan Social.

1. Etablir le plan de communication interne 2013.
2. Etablir le plan de communication externe 2013.

Outils d'organisation :

- Portefeuilles d'actions par objectifs opérationnels sur GESPRO.
- Comptes rendus des réunions de groupe de travail par axe.
- Dossier partagé.

➢ Evolutions possibles après refonte de l'intranet.

Objectifs opérationnels des actions :



REIMSMETROPOLE



Vendredi 29 mars 2013

3. La participation à l'enquête nationale sur la qualité de l'accueil



REIMSMETROPOLE



La participation à l'enquête nationale sur la qualité de l'accueil

La qualité de la relation à l'utilisateur est un enjeu majeur et l'accueil constitue la vitrine des services publics municipaux en 1^{er} lieu.

En 2012, le Groupe AFNOR a dressé un premier état des lieux de l'accueil et de la qualité du service en France dans les villes de plus de 10.000 habitants. Des citoyens mystères ont expérimenté les prestations des services municipaux de plus de 80 communes volontaires : accueil téléphonique et physique, accessibilité et propreté des locaux, écoute et disponibilité des agents, gestion des réclamations, facilitation des démarches administratives.

Ces enquêtes sont réalisées dans un cadre anonyme et les résultats produits font l'objet d'un engagement de confidentialité. L'évaluation se fonde sur des critères standards de bonnes pratiques d'accueil issus des référentiels Marianne et Qualiville.

La Ville de Reims, engagée actuellement dans une démarche GRC (Gestion de la Relation Citoyen) au travers notamment du service Reims Contact, désire participer à cette enquête afin de bénéficier d'une photographie détaillée de la qualité de l'accueil.



REIMSMETROPOLE



La participation à l'enquête nationale sur la qualité de l'accueil

Ce diagnostic est nécessaire dans la mise en place de cette démarche GRC afin de connaître la qualité actuelle de notre accueil et de pouvoir ainsi s'inscrire dans une logique d'amélioration continue de la qualité de nos services et engager d'éventuelles actions correctives.

Concrètement, des citoyens mystères résidant à Reims vont se rendre dans nos services en tant que citoyens ordinaires et vont évaluer la qualité de nos accueils téléphonique et physique ainsi que le traitement de leur demande selon les indicateurs suivants :

- horaires d'ouverture
- propreté des espaces d'accueil
- clarté de la signalétique/orientation
- accessibilité
- écoute et courtoisie des agents d'accueil
- délais d'attente
- prise en charge des personnes à mobilité réduite
- délais et fiabilité de délivrance d'actes administratifs
- gestion des réclamations

Durée de l'enquête : 3 mois avec une restitution prévue au 2d semestre 2013



REIMSMETROPOLE



Vendredi 29 mars 2013

4. Le bilan de l'action sociale



REIMSMETROPOLE

VILLE DE

Reims

Bilan de l'action sociale

Avancements de grade	En 2012 : 372 agents	Ville de Reims : 288 agents RM : 84 agents
Echelon spécial catégorie C : taux de promotion à 100 %	En 2012: 13 K€ / 21 agents	Ville de Reims : 14 agents / 8 K€ RM : 7 agents / 5 K€
PFA - confirmation	En 2012 : 5.95 M€	Ville de Reims : 4.07 M€ RM : 1.88 M€
Aide à la fin d'activité - confirmation	En 2012 : 119 K€ / 43 agents	Ville de Reims : 103 K€ / 37 agents RM : 16 K€ / 6 agents



REIMSMETROPOLE



Bilan de l'action sociale

Protocole accord des avancées sociales – Revalorisation RI catégorie C	Coût RI total 2013-2014 dans le budget RH : 6.14 M€ Bilan 2008-2012 comparé cumulé : + 5.07 M€	Ville de Reims : 4.63 M€ RM : 1.52 M€ Bilan 2008-2012 comparé cumulé : Ville de Reims : + 2.84 M€ RM : + 2.23 M€
Protocole accord des avancées sociales – Garantie maintien de salaire	Participation employeur (50 %) : 299 K€ depuis juillet 2011 2.285 agents - taux d'adhésion de 83 %	Ville de Reims : 201 K€ / 1 585 agents RM : 98 M€ / 700 agents
Protocole accord des avancées sociales – Participation à la complémentaire santé	1 ^{er} semestre 2013	1 ^{er} semestre 2013



REIMSMETROPOLE



Bilan de l'action sociale

Résorption de l'emploi précaire	Création de 43 postes	direction de l'éducation + restaurant municipal
Résorption de l'emploi précaire – titularisation d'agents remplaçants	10 agents en 2012, 4 agents en 2013	Ville de Reims : 5 RM : 5 agents Ville de Reims : 1 RM : 3 agents
NBI	2008 : 989 bénéficiaires 2012 : 1292 + 1.250.000 € en comparé cumulé	Ville de Reims : de 797 bénéficiaires à 994, RM : de 192 à 298. + 615 M€ à Ville de Reims + 635 M€ à RM



REIMSMETROPOLE



Bilan de l'action sociale

Accord cadre du 5 octobre 2011 – RI des animateurs périscolaires	Coût total : 196 K€	
RI des techniciens	38 K€ (de mai à décembre 2012)	Ville de Reims : 11 K€ RM : 27 K€
RI des agents de catégorie B de la police municipale	1 K€ (de juillet à décembre 2012)	
Service archéologie : évolution de la carrière et du RI		



REIMSMETROPOLE



Bilan de l'action sociale

GIPA	2008-2012 : 435 K€	Ville de Reims : 304 M€ RM : 131 M€
Monétisation du CET	2011-2012 : 60 K€ / 46 agents	Ville de Reims : 35 K€ / 27 agents RM : 25 K€ / 15 agents
Indemnité de départ volontaire	2011-2012 : 82 K€	Ville de Reims : 61 K€ RM : 21 K€
Remboursement des transports collectifs	2012 : 73 K€ / 449 agents	Ville de Reims : 51 K€ / 317 agents RM : 22 K€ / 132 agents



REIMSMETROPOLE



Bilan de l'action sociale

Tarif dégressif du restaurant municipal	De 4.04 € à 6.76 € le repas	
Accord cadre du 4 avril 2012 - Gratuité des repas du personnel des écoles	496 K€	
Convention triennale avec le FIPHFP : Financement total : 720 000 €	1 ^{er} versement : 207 000 €	Taux d'emploi indirects : 6.59 % Ville 4.73 % RM
Commission passerelle : mise en place en janvier 2011	5 logements	
Stagiaires rémunérés	2008-2012 : 156 K€	Ville de Reims : 90 K€ RM : 66 K€



REIMSMETROPOLE



Vendredi 29 mars 2013

5. L'agenda social – Prospective 2013-2014



REIMSMETROPOLE



Agenda Social

➤ LES REVENDICATIONS RELATIVES A LA RETRIBUTION :

- 1. L' application du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux IHTS (cf point suivant)**
- 2. La réflexion globale sur le régime indemnitaire des catégories A, B et C adossé aux responsabilités et contraintes dont la pénibilité ou la spécificité de certains métiers**

Le protocole d'avancées sociales 2008-2014 assure dans sa mise en œuvre une égalité du RI entre filière et progressivité en fonction des échelles et des grades, mais n'assure pas une équité de traitement des agents en fonction des spécificités des métiers exercées, tels que les ASVP, les agents des espaces verts ou les agents en charge de la propreté urbaine.



REIMSMETROPOLE



Agenda Social

- L'alignement du régime indemnitaire des agents de la catégorie B sur celui des techniciens
- L'augmentation du régime indemnitaire des agents de surveillance de la voie publique :

Rappel de l'effort exceptionnel consenti entre 2009 et fin 2013 : environ 10% de rémunération supplémentaire : augmentation directe et indirecte de près de 120 € se décomposant comme suit : + 46€ mensuel d'augmentation du RI entre 2009/2013, participation de 50% employeur de la garantie maintien de salaire + politique tarifaire accès au restaurant municipal, aide à la complémentaire santé à hauteur de 90 € l'année. En 2013 le titre restaurant .

Nouvel engagement :

- 1) L'examen de la carrière et de la rémunération sur des situations comparées administratif/technique selon l'ancienneté sur des métiers exposés : ASVP/ jardinier / balayeur,
- 2) L'exploration des solutions statutaires de changement de filière pour les agents qui seraient intéressés par un changement ou une évolution de métier.
- 3) L'employeur va mettre en place le PV électronique considéré comme une amélioration notable des conditions de travail.



REIMSMETROPOLE



Agenda Social

- L'indemnité pour travail dominical régulier
 - L'augmentation du régime indemnitaire des éducateurs jeunes enfants
 - L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants
(diagnostic des fonctions exercées et des taux appliqués)
- LES REVENDICATIONS RELATIVES A L'ACTION SOCIALE :
- La pause méridienne dont la mise en place des titres restaurant :
Mme La Maire-Présidente a validé 16 titres-restaurant sur 11 mois, elle a accepté de porter la participation de l'employeur à 60 % et a proposé une valeur de 6.50 €
 - Le PDE : la prise en charge de la situation des agents travaillant en zone de stationnement payant et le développement des véhicules en pool.
Les résultats de l'enquête seront connus vers le 8 avril ; une réunion avec les OS est prévue ensuite



REIMSMETROPOLE



Vendredi 29 mars 2013

6. Les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires



REIMSMETROPOLE



IHTS

Application du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002

1. **Déplafonnement des taux** : Pour les heures supplémentaires dont le paiement est sollicité sur la paie de Mars 2013.
2. **Rétroactivité** : Pour les heures supplémentaires payées entre le 1^{er} janvier 2009 et le 28 février 2013 : paramétrage réalisé, détermination de la population concernée en cours pour permettre un examen des situations individuelles.
Contacts en cours avec les impôts et l'Urssaf pour déterminer la procédure à suivre depuis la réforme des heures supplémentaires défiscalisées.
Objectif : rappel versé sur la paie de juin 2013.
3. **Rédaction d'une nouvelle note de service** qui remplacera celle de 1989 relative à la récupération des HS avec majoration des heures en conformité aux taux de rémunération.
4. **Constitution d'un groupe de travail** pour énumérer dans les délibérations les cadres d'emplois, les grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.



REIMSMETROPOLE



Vendredi 29 mars 2013

7. Les questions des organisations syndicales



REIMSMETROPOLE



QUESTIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

○ **Rétribution**

- Augmentation du RI pour la catégorie C
- Prime insalubrité des agents de la DEA

○ **Action sociale**

- Titre restaurant : Maintien de la demande de 60 % de prise en charge de l'employeur
- Stationnement :
 - demande de la gratuité des transports en commun pour toutes les personnes ne disposant pas de véhicule de fonction (service) ou de covoiturage.
 - demande d'une carte résident pour les agents Ville et RM suite à une augmentation
- Complémentaire santé :
 - combien d'agents ont retourné le formulaire ?
 - revoir la participation de l'employeur (90 €/an semblent « dérisoires »)



REIMSMETROPOLE



QUESTIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

- o **Fonctionnement et réorganisation des services**
 - Où en est le reclassement des agents du laboratoire ?
 - Où en est-on du règlement des eaux effectués dans les antennes et qui doivent être transféré à l'hôtel de communauté ?
 - Amélioration des conditions de travail des postes « seniors actifs »
 - Conditions de travail au sein du service archéologie : traduction salariale de la pénibilité du travail (extérieur, pollution, engins pyrotechniques...) et demande de certains produits comme de la crème solaire.
 - Direction des sports : *Une réunion DRH-OS-Direction des sports sera programmée*
 - Rémunération et récupération des HS
 - Planning imposé
 - Difficultés de communication des gardiens de gymnases
 - Gymnase François Legros : Mise en place système de contrôle de badge



REIMSMETROPOLE



QUESTIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

- **Fonctionnement et réorganisation des services**
 - Direction voirie et circulation : *Une réunion DRH-OS-Direction de la voirie sera programmée*
 - demande de mise à disposition de véhicule en pool pour les placiers.
 - demande d'un ordinateur supplémentaire ?
 - Direction de l'éducation : *Une réunion DRH-OS-Direction de l'éducation sera programmée*
 - ATSEM : peu de réussite au concours, réforme du rythme scolaire, problème de restauration, difficultés d'accès à la formation, demande pour bénéficier des titres restaurant
 - devenir des ouvriers concierges suite à la nouvelle réglementation sur les logements de fonctions
 - Direction de la maintenance :
 - demande de postes d'adjoints techniques supplémentaires suite à la nouvelle intercommunalité et à l'extension des nouveaux domaines d'actions pour avoir une meilleure réactivité.



REIMSMETROPOLE



QUESTIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

○ **Autres questions**

- Remboursement des jours de carence depuis son application
- Accès aux emplois de titulaires :
 - combien d'agents CDIés dans le cadre législatif ? *1 à la Ville de Reims*
 - Demande que la réunion de présentation du dispositif soit ouverte aux OS.
 - Demande que les agents contractuels du service archéologie puissent bénéficier de ce dispositif.
- NBI :
 - Où en sommes nous des derniers dossiers de NBI non réglés et déjà évoqués à plusieurs reprises en réunion de dialogue social ?
 - NBI des agents d'accueil du stade Delaune : *Attribution de la NBI à compter de validation fiche de poste permettant cette attribution*
- Catégorie insalubre : demande d'attribution à 11 agents de la DEA. *Disparition de la condition des 50 % en réseau souterrain au 1/7/2013. Attente des critères mis en place par la CNRACL*