

COMMUNE DE SCEAUX

Cette synthèse du Rapport Social Unique de la Ville reprend les principaux indicateurs au 31 décembre 2020.

Effectifs

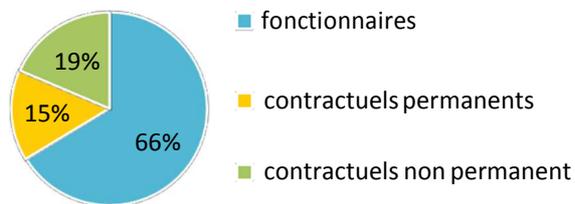
507 agents employés au total (pour un volume de 452 équivalents temps plein) par la Ville au 31 décembre 2020 dont 413 emplois permanents

> **336** fonctionnaires

> **77** contractuels permanents
Dont 6 CDI, 20 remplaçants
et 36 affectés sur un poste vacant

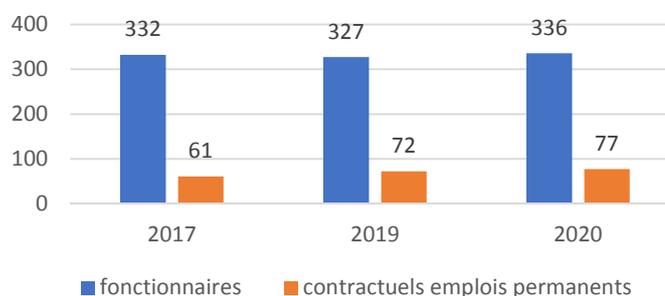
> **94** contractuels non permanents
Dont 2 apprentis, 17 saisonniers ou occasionnels (soit 18 %) et 79 % de vacataires.

Aucun emploi aidé n'a été recruté



La part des fonctionnaires de la ville (66%) est supérieure à celle des communes de + de 1000 agents de la petite couronne qui avoisine les 62 %. Les contractuels permanents représentent 15 % contre 18 % pour les villes de la petite couronne. Les emplois permanents sont sur la même base de 19 % dans les deux cas.

Evolution emplois permanents



Les emplois permanents sont en augmentation depuis 2017 passant de 393 à 413. L'augmentation des 14 postes entre 2019 et 2020 s'explique par la mise en œuvre d'une politique de résorption de l'emploi précaire au travers de stagiarisations d'animateurs : 15 depuis 2017.

Par ailleurs le service Tranquillité urbaine a vu ses moyens augmenter avec la création de 2 postes en 2020.

— Caractéristiques des agents permanents

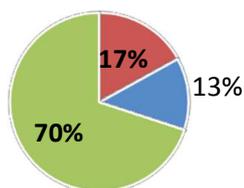
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	27%	26%
Technique	39%	45%	40%
Culturelle	3%		3%
Sportive	2%	1%	2%
Médico-sociale	18%	18%	18%
Police	2%		1%
Incendie			
Animation	10%	8%	10%

La filière technique, la plus représentative, regroupe les services techniques, les agents d'entretien, les agents de surveillance de la voie publique, les gardiens des équipements sportifs...

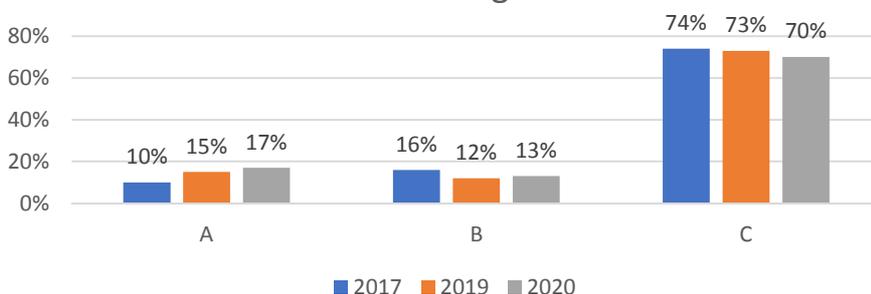
Les 18 % de la filière médico-sociale correspondent aux auxiliaires de puériculture travaillant en crèche

- Catégorie A (70 agents)
- Catégorie B (54 agents)
- Catégorie C (289 agents)



La répartition des catégories est sensiblement la même que pour les villes de la petite couronne

Evolution des catégories



Les catégories C et B connaissent une baisse relative des effectifs depuis 3 ans alors que la catégorie A est en légère augmentation. Le reclassement des Éducateurs territoriaux de Jeunes Enfants de la catégorie B en catégorie A en 2019 et la promotion interne expliquent cette augmentation.

Répartition par genre et par statut

	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	28%	72%
Contractuels	21%	79%
Ensemble	27%	73%

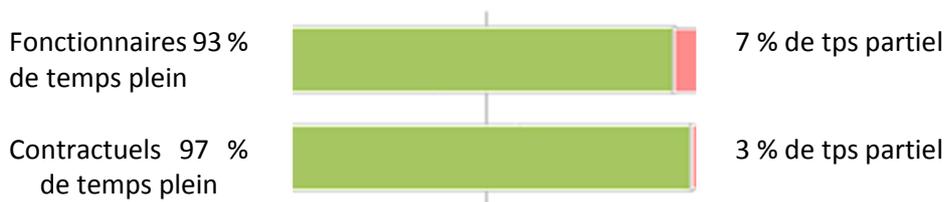
Les principaux cadres d'emplois

Cadre d'emploi	% d'agents	Nbre d'agents
adjoint technique	34%	142
adjoint administratif	11%	47
attaché	9%	37
adjoint d'animation	8%	34
Auxiliaire de puériculture	8%	33

La part importante des femmes au sein des effectifs s'explique notamment par le choix de la Ville de proposer une capacité et une qualité d'accueil substantielle aux enfants des crèches et des activités scolaires et périscolaires. Par ailleurs le taux de féminisation dans les emplois de direction est plus élevé que la moyenne.

— Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



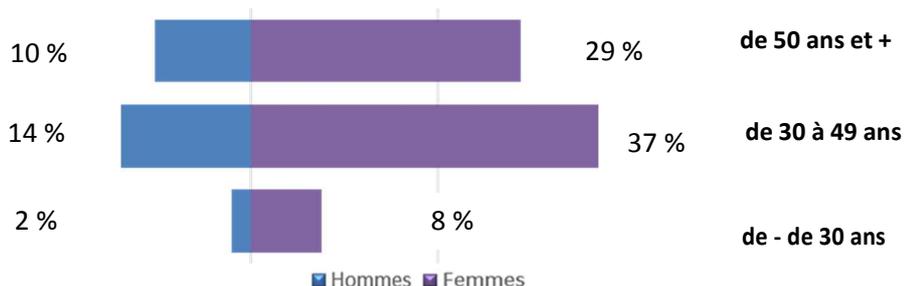
8% des femmes ont réalisé des demandes de travail à temps partiel. Toutes les demandes ont été acceptées afin de favoriser au mieux la conciliation de la vie professionnelle des agents avec leur vie personnelle.

— Pyramide des âges

Âge moyen* des agents permanents		Âge moyen* des agents non permanent	
Fonctionnaires	47 ans et 7 mois	Contractuels non permanents	37 ans et 3 mois
Contractuels permanents	38 ans et 6 mois		
Ensemble des Permanents	45 ans et 11 mois		

Les données relatives aux bilans sociaux de la petite couronne en 2019 font apparaître un âge moyen des agents sur emploi permanent de 45 ans et 10 mois, de 47 ans et 9 mois pour les fonctionnaires et 39 ans et 6 mois pour les contractuels permanents. Les mêmes quasiment que ceux de la ville de Sceaux.

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



— Équivalent temps plein rémunéré

452.58 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

329,49 fonctionnaires

73,29 contractuels permanents

49,80 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A : 64.6 ETPR

Catégorie B : 50.4 ETPP

Catégorie C : 291 ETPR

823 395 heures travaillées rémunérées en 2020

— Mouvements

En 2020, 70 arrivées d'agents permanents et 66 départs.

Un nombre important d'arrivées et de départs s'explique par le remplacement des agents en autorisations spéciales d'absences (ASA) dues à la COVID. Ces autorisations concernent aussi bien les personnes vulnérables, que les gardes d'enfants. S'ajoute à cela également les arrêts maladies directement liés à la pandémie.

11 contractuels, permanents ou non, ont été nommés stagiaires.

Principales causes de départ d'agents permanents

Causes départs		Nbre agents
Fin de contrats (Covid, arrêts)...	44%	29
En disponibilité	12%	8
Départ à la retraite	10%	6
Fin de détachement	7%	5
Mutation	6%	4

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Modes d'arrivée		Nbre agents
Remplacements (Covid, arrêts)...	40%	28
arrivée de contractuels	24%	17
réintégration et retour	14%	10
Voie de mutation	13%	9
Recrutement direct	7%	5

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

fonctionnaires	0,00%
contractuels	5,50%
Ensemble	1,00%

* Variation des effectifs : (effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

— Évolution professionnelle

2 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

4 lauréats d'un concours nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

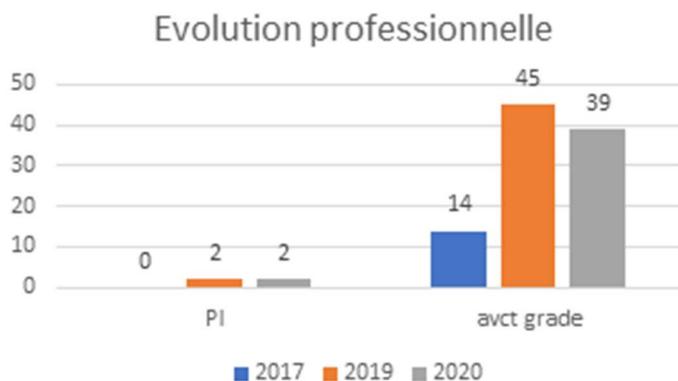
7 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 57% des nominations concernent des femmes

**145 avancements d'échelon et
39 avancements de grade**

La Ville soutient les parcours professionnels de ses agents : 100 % des personnes concernées ont été nommées aussi bien sur la promotion interne que sur les réussites de concours et examens.

Le nombre d'avancements de grade est sensiblement sur la même base qu'en 2019



15 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 73,3 % femmes

dont 60,0 % de catégorie C

Ces entretiens ont été réalisés en majorité dans le cadre d'un changement professionnel, de la cellule mobilité ou d'un reclassement.

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 53,46 % des dépenses de fonctionnement



*Montant global

Cette année, la part des dépenses de fonctionnement a augmenté du fait de la baisse du budget du fonctionnement. En effet, la période de confinement n'a pas permis la réalisation de la totalité du budget. Par ailleurs, les charges de personnel ont augmenté en grande partie du fait de la mise en place du RIFSEEP.

Rémunérations annuelles brutes emploi permanent		11 590 550 €
Primes et indemnités versées		2 282 759 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires		95 798 €
Nouvelle bonification indiciaire		33 215 €
Supplément familial de traitement		101 826 €
Indemnité de résidence		222 321 €

Rémunération des agents sur emploi non permanent :
538 865 €

Cette année, la Ville de Sceaux a mis en œuvre le RIFSEEP pour contribuer notamment à l'égalité professionnelle au sein des effectifs. Lors de cette mise en œuvre, l'objectif principal était de définir des critères de versement permettant de supprimer les disparités entre les agents occupant des postes relevant d'un même niveau de fonction.

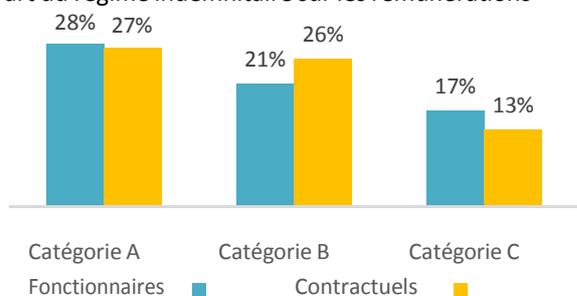
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,7 %

Part du régime indemnitaire

Fonctionnaires	19,48%
Contractuels sur emplois permanents	20,87%
Ensemble	19,70%

La part du régime indemnitaire a augmenté en 2020 du fait de la mise en place du RIFSEEP, composé de la part fixe de l'IFSE, de l'IFSE absence et du CIA (Complément Indemnitaire annuel). En effet, le surcoût pour l'année 2020 a été de 256 000 € sur l'ensemble des agents.

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations



- 2837,2 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- 575,77 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

Pour rappel, les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire.

Fonctionnaires : les femmes ont un écart moyen de 4.63 % en leur faveur par rapport aux hommes, toutes filières confondues.

Contractuels : les hommes perçoivent 7% de plus sur leur salaire brut par rapport aux femmes, toutes filières confondues

La Ville a adhéré au régime général d'assurance chômage pour ses contractuels

en 2020, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

En moyenne, 22,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire contre 25 jours en 2019

> En moyenne, 7,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

L'absentéisme est de façon globale peu élevé sur la ville de Sceaux puisque pour la moyenne des villes de la petite couronne, l'absentéisme en recense en moyenne 34,6 jours d'absence en 2019 pour tout motif médical par fonctionnaire et 10,3 jours par agent contractuel permanent.

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,60%	2,06%	3,31%	1,50%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,10%	2,06%	5,34%	1,50%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,33%	2,82%	6,49% Contre 6.86 % en 2019	1,54%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*

Pour information : la moyenne nationale est de 49 j d'arrêt/agent et le taux d'absentéisme global est de 9.5 %

Données comparatives 2019 / 2020 :

- Hausse des maladies ordinaires en 2020 (4535 j en 2019 contre 5374 j en 2020 soit + 839 jours)
- Baisse des accidents de travail en 2020 (1895 j en 2019 contre 1254 en 2020 soit- 641 jours)
- Baisse des CLM/CLD/ MP en 2020 (2638 j en 2019 contre 2148 en 2020 soit -490 jours)

2852 jours d'ASA COVID (autorisations spéciales absences) pour les personnes vulnérables.

Aucune journée de congés supplémentaires n'a été accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire). En effet la Ville applique les 1607 heures de travail annuelles depuis 2009. 100 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé.

La Ville adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie qui couvre le décès, les congés de longue maladie, de longue durée, les maladies professionnelles ainsi que les accidents de travail.

Accidents du travail

38 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 7,5 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 79 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Principalement concernés les services Animation et Restauration / entretien

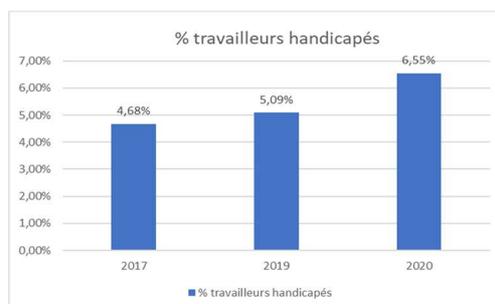


Le nombre d'accident du travail a diminué de plus de moitié en trois ans. La politique de la Ville en matière de prévention des risques et le fort investissement des agents de prévention a ainsi contribué en partie à ce résultat.

Handicap

31 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent soit 6.55%

Pour la première fois, la ville de Sceaux a rempli l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en dépassant les 6 % des effectifs. En effet le reclassement des agents réalisé dans le cadre de la cellule mobilité a été pris en compte. Le taux de 6.55% a ainsi permis d'économiser la contribution au FIPHFP.



- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 94 % sont fonctionnaires
- 90 % sont en catégorie C

Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

9 assistants de prévention désignés dans la Ville

1 conseiller de prévention

FORMATION

15 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : **6 720 €**

Coût par jour de formation : **448 €**

DOCUMENT DE PRÉVENTION :

La Ville dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels mise à jour en 2020

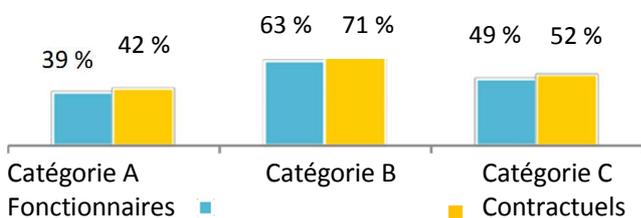
La Ville particulièrement active en matière de prévention avec la mise en place :

- d'une démarche d'évaluation des risques psychosociaux depuis septembre 2018 dans l'objectif d'améliorer la qualité de vie au travail des agents,
- d'un projet d'amélioration des conditions de travail des ATSEM en partenariat avec le Fonds National de Prévention. Début novembre 2020 ce projet a été retenu pour conduire une étude spécifique concernant les Atsem qui travaillent dans les écoles maternelles de la Ville.

Formation

en 2020, **49,9% (74.7% en 2019)** des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

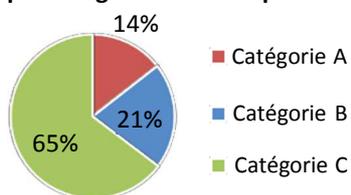
Ce pourcentage est en baisse du fait de la pandémie par rapport à l'année dernière. Un grand nombre de formations ont dû être annulées. Toutefois, malgré ce contexte défavorable, le taux reste supérieur aux communes de même strate puisqu'en 2019 la moyenne était de 46 % des agents sur les villes de +de 1000 habitants sur la petite couronne.



117 585 € ont été consacrés à la formation en 2020 contre 155 637 € en 2019

687 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020 contre 1600 en 2019

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 1,7 jour par agent (4 en 2019)

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	67%
Autres organismes	25%
Frais de déplacement	8%

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	53%
Interne à la collectivité	41%
Autres organismes	6%

— Action sociale et protection sociale complémentaire —

La Ville participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance depuis l'année 2013 sachant que cette obligation va entrer en vigueur dans les années à venir pour toutes les collectivités.

Montant annuels	Santé	Prevoyance
Montant global des participations	17 478 €	26 569 €
Montant moyen par bénéficiaires	126 €	117 €

L'action sociale de la Ville

La Ville a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents (garde enfants, séjours vacances...).

La Ville subventionne également l'Amicale du personnel

La Ville cotise auprès du CNAS :

- Nombre de bénéficiaires : 538 (535 en 2019)
- Montant des cotisations : 105 965 € (98 527 € en 2019)

Prestations les plus utilisées : Participation au Noël, Rentrée scolaire des 11-18 ans, Séjours vacances

— Relations sociales —

Jours de grève

Sur l'ensemble des journées de grève : 86 journées de grève recensées en 2020 contre 152 en 2019

Comité technique

6 réunions en 2020 sur la Ville lors desquelles ont été abordées notamment la mise en place du RIFSEEP, du télétravail, l'appel à projet auprès du FNP pour les ATSEM, la PPR (période préparation au reclassement).

— Précisions méthodologiques —

1- Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2020

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2019

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

2- Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : <i>Absences compressibles</i> + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences globales : <i>Absences médicales</i> + maternité, paternité, adoption, autres
---	---	---

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

— Réalisation —

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : novembre 2021