

COMMUNE DE SCEAUX

Cette synthèse du Rapport Social Unique de la Ville reprend les principaux indicateurs au 31 décembre 2021.

Effectifs

543 agents employés par la Ville au 31 décembre 2021 dont 428 sur emplois permanents

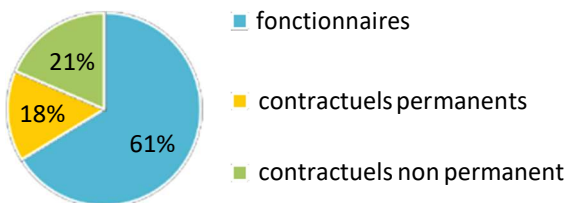
> **329** fonctionnaires

> **99** contractuels permanents
Dont 7 CDI, 24 remplaçants
et 50 affectés sur un poste vacant

> **117** contractuels non permanents
Dont 10 apprentis, 2 occasionnels et 105 vacataires.

1 CUI (Contrat Unique d'Insertion) a également été recruté

A noter, par rapport à l'année passée, une baisse des fonctionnaires (-5%) au profit des contractuels permanents (+3 %) et des contractuels non permanents (+2 %). L'investissement de la Ville en matière d'accompagnement des jeunes vers l'apprentissage est notable puisque 10 apprentis travaillaient dans les services au 31 décembre 2021 contre 2 en 2020, soit cinq fois plus.



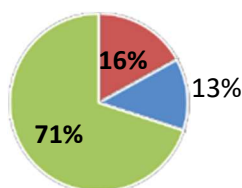
Caractéristiques des agents permanents

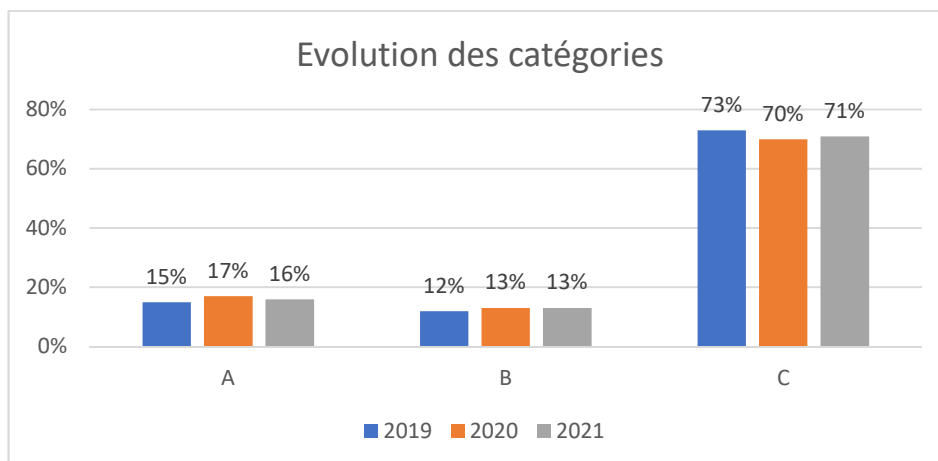
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	26%	27%	26%
Technique	39%	49%	41%
Culturelle	3%	1%	3%
Sportive	2%	1%	2%
Médico-sociale	18%	15%	18%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	10%	6%	9%

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...

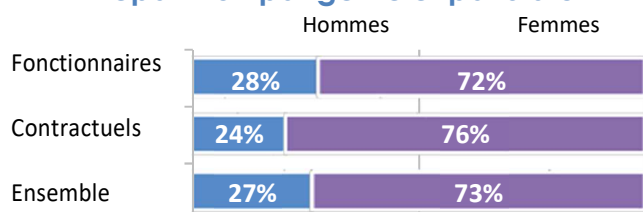
- Catégorie A (69 agents)
- Catégorie B (56 agents)
- Catégorie C (303 agents)





De manière générale, depuis trois ans, la répartition entre les filières reste stable. La répartition des catégories est sensiblement la même que sur les villes de la petite couronne, à savoir près des 2/3 des agents en catégorie C.

Repartition par genre et par statut



Les principaux cadres d'emplois

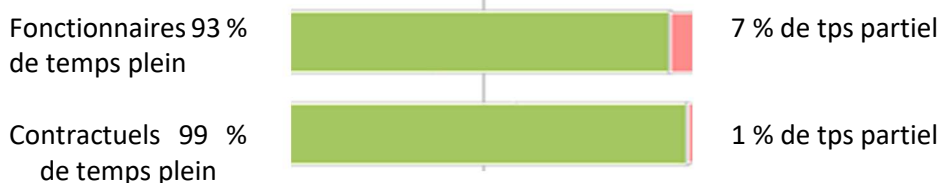
cadre d'emploi	% agents	nbre agents
adjoint technique	35%	141
adjoint administratif	11%	55
attaché	9%	37
adjoint d'animation	8%	34
auxiliaire de puériculture	7%	33

Sur les villes de la petite couronne, la part moyenne des femmes est de 64.4 %. L'administration de Sceaux est davantage féminisée.

Concernant la répartition des cadres d'emplois, les adjoints techniques représentent 30.9% sur la petite couronne en 2019, la Ville est au-dessus avec 35%. En revanche, les adjoints administratifs sont moins nombreux que la moyenne de 2019 pour la petite couronne qui en compte 13% contre 11% sur la Ville. Les attachés sont plus nombreux que sur les autres villes en 2019 (6,2% sur la petite couronne, (9% sur la Ville), tout comme les auxiliaires de puériculture : 4,7% sur les villes du CIG, contre 7% sur la Ville.

— Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel

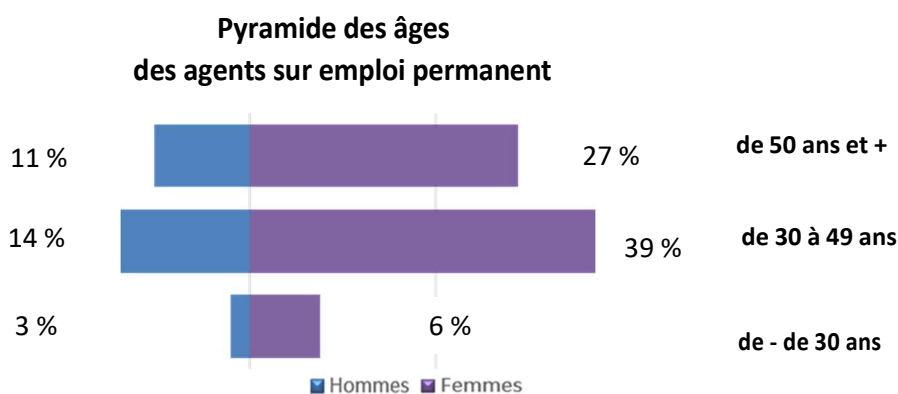


L'ensemble des demandes de temps partiel ont été sollicitées par des femmes (8%). Toutes les demandes ont été acceptées dans une optique de meilleure conciliation vie professionnelle / vie personnelle.

Pyramide des âges

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47 ans et 6 mois
Contractuels permanents	40 ans et 1 mois
Ensemble des Permanents	45 ans et 9 mois

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	34 ans et 2 mois



La part des + de 50 ans a baissé en passant de 39 % en 2020 à 27 % en 2021. A noter la baisse de 2 points pour les femmes (29% en 2020 contre 27 % en 2021). Les 30/49 ans augmentent : 51 % en 2020, 53 % en 2021.

La part des - de 30 ans par contre diminue légèrement passant de 10 % en 2020 à 9 % en 2021.

Équivalent temps plein rémunéré

465,39 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021, en augmentation par rapport à 2020 (452,58). Cette progression est essentiellement liée à la montée en charge du nombre d'apprentis :

316.30 (329,49 en 2020) fonctionnaires
89.6 (73,29 en 2020) contractuels permanents
59.49 (49,80 en 2020) contractuels non permanents
847 010 (823 395 en 2020) heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

catégorie A	67,64 ETPR
catégorie B	52,78 ETPR
catégorie C	285,48 ETPR

Mouvements

En 2021, 58 arrivées d'agents permanents et 53 départs.

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

Principales causes de départ d'agents permanents

Cause des départs	2020	2021
Fin de contrat	29	34
Départ à la retraite	6	12
Fin de détachement	5	1
Mutation	4	6

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Mode d'arrivée	2020	2021
Remplacement	28	19
Contractuel permanent	17	32
Mutation sur la Ville	9	7

Évolution professionnelle

1 bénéficiaire d'une promotion interne nommé

(1 femme)

**151 avancements d'échelon et
19 avancements de grade**

Les avancements de grade sont réétudiés chaque année en fonction des possibilités statutaires.

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

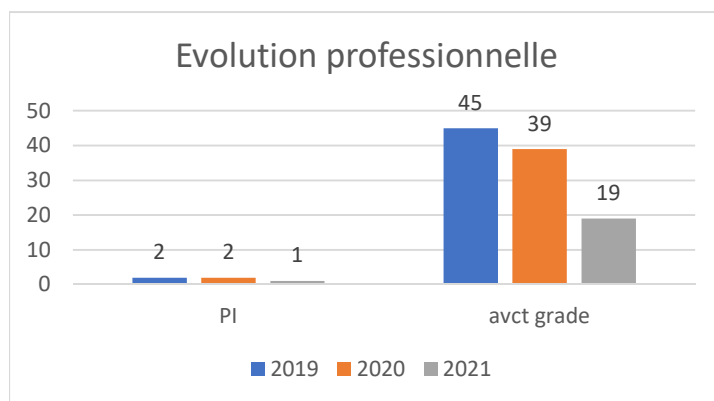
dont 20 % de femmes

dont 50 % 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.

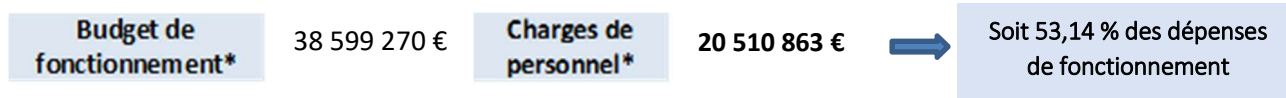
2 lauréats d'un concours nommés

(2 auxiliaires de puériculture femme)



Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 53,14 % des dépenses de fonctionnement



	2021
Rémunération annuelles brutes - emploi permanent	12 478 362 €
primes et indemnités	2 528 053 €
Heures supplémentaires et complémentaires	155 368 €
NBI	33 099 €
SFT	98 586 €
IR	222 693 €

Rémunération des agents sur emploi non permanent :

1 256 220 €

Cette année, la ville de Sceaux a enrichi le RIFSEEP avec la mise en œuvre de l'IFSE expérience professionnelle. A noter également la mise en place du dernier volet du PPCR (protocole d'accord sur les carrières et les rémunérations) avec pour objectif de moderniser le statut des fonctionnaires, revaloriser les grilles indiciaires, restructurer les déroulés de carrières et prendre en compte le régime indemnitaire dans le calcul du montant de la retraite.

La part des rémunérations des emplois non permanents a augmenté de façon très conséquente. En effet, une grande partie de vacataires (hors animation) n'ont pas été recrutés pendant l'année de confinement (2020). Les recrutements ont repris pleinement en 2021.

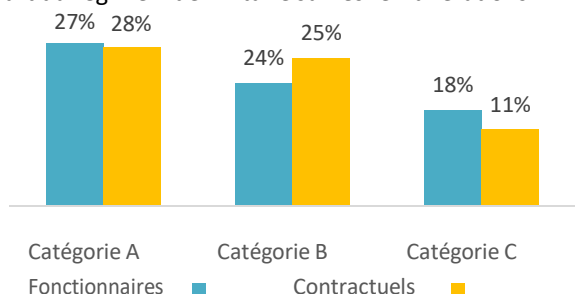
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20.67 % (19,7 % en 2020)

Part du régime indemnitaire

Fonctionnaires	20,48 %
Contractuels sur emplois permanents	20,87%
Ensemble	20.67 %

La part du régime indemnitaire a augmenté en 2021 du fait de la mise en place de l'IFSE expérience professionnelle dans le cadre du RIFSEEP à compter du mois de septembre. En effet, le surcoût pour l'année 2021 a été de 112 000 € pour l'ensemble des agents.

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations



- 5 060 heures supplémentaires réalisées et rémunérées (4 499 en 2019, 2 837 en 2020)
- 540 heures complémentaires réalisées et rémunérées (687 en 2019, 575 en 2020)

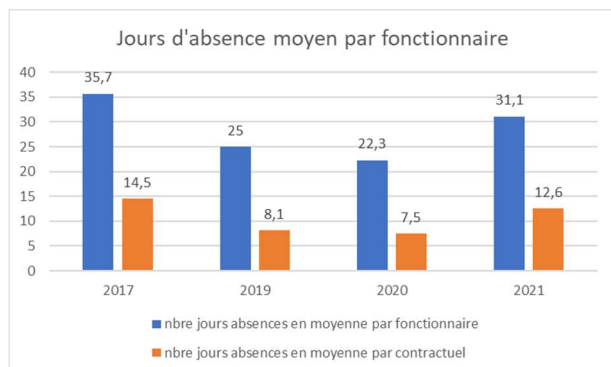
Pour rappel, à Sceaux, les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire.

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

En 2021, 3 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage versée directement par la Ville (anciens fonctionnaires).

Absences

En moyenne, 31,1 (22,3 en 2020) jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par **fonctionnaire**.



> En moyenne, 12,6 (7,5 jours en 2020) d'absence pour tout motif médical en 2021 par **agent contractuel permanent**

La moyenne des jours d'absence est en augmentation par rapport à l'année dernière.

Il n'atteint toutefois pas la moyenne de 2017 avec 35,7 jours/fonctionnaire.

Cette augmentation s'explique notamment par les agents en longue maladie.

L'absentéisme est, de façon globale, moins élevé sur la ville de Sceaux en comparaison avec les villes de la petite couronne où, en 2019, on recense, en moyenne, 34,6 jours d'absence pour tout motif médical par fonctionnaire. Pour les contractuels, il est plus élevé avec 12,6 jours en 2021 (10,3 jours par agent contractuel permanent en 2019).

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,35%	3,46%	4,91%	1,26%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,51%	3,46%	7,34%	1,26%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,12%	3,90%	8,68%	1,27%

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, en 2019, le taux d'absentéisme chez les agents de la fonction publique territoriale était de 9,2 % (9,8 % avec les congés maternité)*. La Ville est donc en dessous avec un taux d'absentéisme de 8,51 %. Toutefois, en incluant les maternités, le taux passe au-dessus de la moyenne nationale avec 10,12%.

* source SOFAXIS

Données comparatives 2019/2021 :

- Les maladies ordinaires sont en constante augmentation : 4 535 jours en 2019, 5 374 jours en 2020 (soit + 839 jours), 6 812 jours en 2021 soit + 1 438 jours (+ 26 %).
- Hausse des accidents de travail pour 2021 mais qui restent sous le seuil de 2019 (55 en 2019, 38 en 2020 et 47 en 2021).

Cependant, le nombre de jours d'absence des AT est en diminution par rapport à 2019 (1 895 jours en 2019 contre 1 254 jours en 2020 et 1 853 jours en 2021).

- Hausse des CLM (congé longue maladie)/CLD (congé longue durée)/MP (maladie professionnelle) en 2021 (2 638 jours en 2019, 2 148 jours en 2020, 3 130 jours en 2021 soit + 45%).

En 2021, 1 148,5 jours d'ASA Covid (autorisations spéciales absences) contre 2 852 jours en 2020, soit une baisse de plus de la moitié des journées d'absence.

Aucune journée de congés supplémentaires n'a été accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire). En effet la Ville applique strictement les 1 607 heures de travail annuelles depuis 2009.

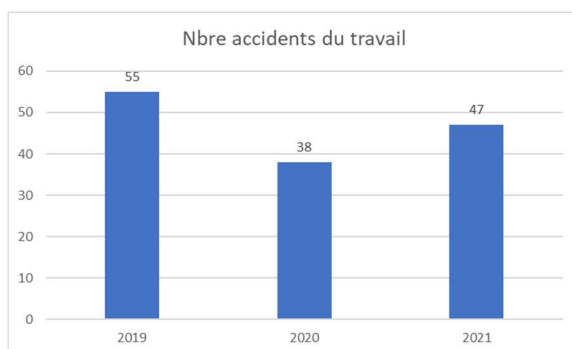
100% des agents permanents absents pour maladie ordinaire ont eu au moins un jour de carence prélevé.

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

47 accidents du travail déclarés au total en 2021

- > 8,7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 39 jours d'absence consécutifs par accident du travail.

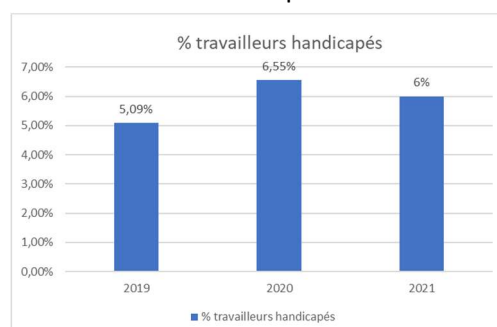


Le nombre d'accidents du travail est en hausse par rapport à 2020 mais en diminution par rapport à 2019. Le contexte sanitaire influe sur ces données puisque les agents étaient moins sur leur lieu de travail en 2020, année du confinement.

Handicap

28 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent soit 6 %

La ville de Sceaux se maintient dans l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en restant à la limite des 6 % des effectifs. La Ville est ainsi exemptée de la contribution au FIPHFP depuis 2020.



Prévention et risques professionnels

ASSISTANTS DE PRÉVENTION

10 assistants de prévention désignés dans la Ville
1 conseiller de prévention

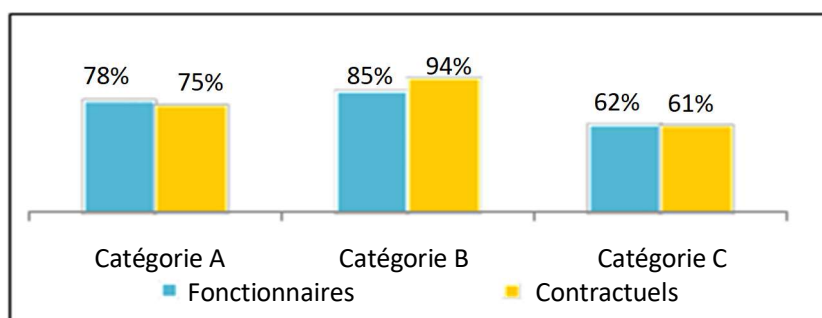
DOCUMENT DE PRÉVENTION :

La Ville dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels mis à jour en 2021

Formation

En 2021, 67,5% (49,9% en 2020) des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

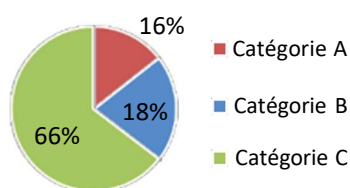
Suite aux deux années covid, les formations reprennent en 2021. Tous les indicateurs sont à la hausse entre 2020 et 2021 et toujours au-dessus des villes de même strate de la petite couronne en 2019 puisque la moyenne était de 46 % des agents de ces villes.



174 771 € ont été consacrés à la formation en 2021 soit 57 000 € de plus qu'en 2020 (117 585 €) et 19 000 € de plus qu'en 2019 (155 637 €)

1 273 jours (687 en 2020) de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 3 jour par agent (1,7 en 2020)

Répartition des dépenses de formation

Répartition des dépenses de formation	
CNFPT	57%
Coût de la formation des apprentis	6%
Frais de déplacements	3%
Autres organismes	34%

Répartition des jours de formation par organisme

Répartition des dépenses de formation par organisme	
CNFPT	69%
Autres organismes	30%
Interne à la ville de Sceaux	1%

— 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.

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	16 666 €	27 182 €
Montant moyen par bénéficiaires	129 €	117 €

La participation de la Ville en 2021, pour les mutuelles labellisées, est de:

- 10,70 €/mois pour un agent,
- 14,26 €/mois pour un agent avec un enfant,
- 17,82 €/mois pour un agent avec deux enfants ou plus.

Pour la prévoyance, elle est de 10,38 €/mois.

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 l'Amicale du personnel à hauteur de 29 818 €.

La Ville cotise auprès du CNAS, qui a été davantage sollicité par les agents en 2021 :

- Nombre de bénéficiaires : 571 (538 en 2020)
- Montant des cotisations : 109 537 € (105 965 € en 2020)
- Taux de retour : 80 % (77 % en 2020)

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

— Relations sociales —

Jours de grève

101 jours de grève recensés en 2021 (86 en 2020) sur l'ensemble des agents, uniquement en application de mots d'ordre nationaux. Au total, 45 agents ont pris part à 7 mouvements de grève nationaux.

Comité Technique

7 réunions en 2021 sur la Ville lors desquelles ont été abordées notamment :

- la réorganisation des services (pole Transitions et développement local, service Tranquillité urbaine, SIM, France service, Bibliothèque...), le temps de travail au sein des services Animation et Restauration/entretien
- la mise en place de l'expérience professionnelle du RIFSEEP, dispositif de rupture conventionnelle, stratégie pluriannuelle des ressources humaines, règlement relatif à l'accueil des stagiaires...
- la participation au centre de vaccination
- la démarche interne de développement durable et le plan de déplacement de l'administration...

Précisions méthodologiques

¹ Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2021
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

² Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

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.

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

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** 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 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

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 : février 2023