

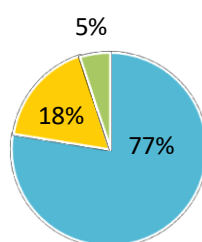
BILAN SOCIAL 2019

VILLE ET CCAS

— Effectifs

➔ 436 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 338 fonctionnaires
- > 77 contractuels permanents dont 24 sont des remplaçants d'agents permanents temporairement absents
- > 21 contractuels non permanents (saisonniers, besoins occasionnels, etc.)



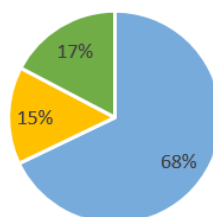
Sceaux 2019

- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

N.B. : La structure des effectifs est sensiblement la même qu'en 2017

Structure des effectifs en petite couronne en 2017 :

Sceaux emploie proportionnellement plus d'agents sur postes permanents que les autres collectivités de la petite couronne de même strate, notamment en qualité de fonctionnaires, et a moins recours au travail précaire.



Petite couronne 2017

- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

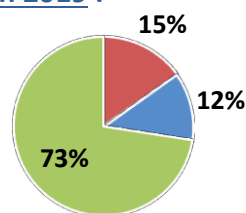
— Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 27% | 25% | 27% |
| Technique | 39% | 39% | 39% |
| Culturelle | 3% | 1% | 3% |
| Sportive | 2% | 1% | 2% |
| Médico-sociale | 18% | 23% | 19% |
| Police | 1% | | 1% |
| Incendie | | | |
| Animation | 11% | 10% | 11% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

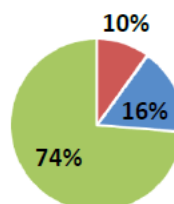
➔ Répartition des agents permanents par catégorie

En 2019 :



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

En 2017 :

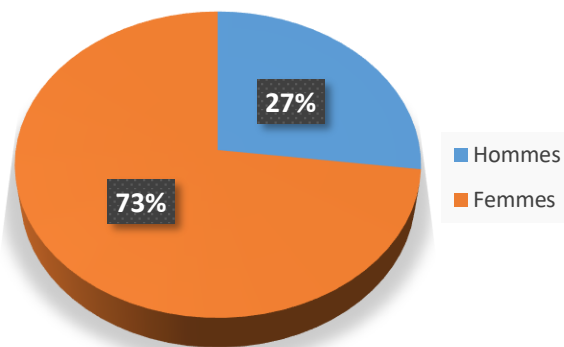


- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

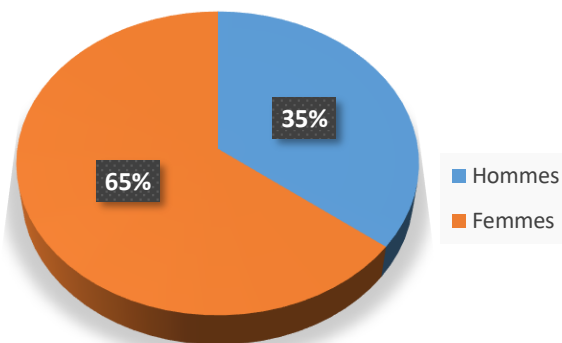
La part plus importante d'agents en catégorie A et plus faible en catégorie B en 2019 par rapport à 2017 est due au passage en catégorie A des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs, auparavant en catégorie B, soit 17 agents. En petite couronne en 2017, la répartition par catégorie est similaire à celle de Sceaux.

➔ Répartition par genre et par statut

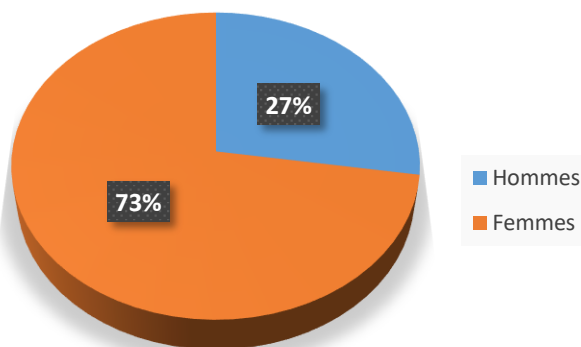
Répartition par sexe des agents sur emploi permanent - Sceaux 2019



Répartition par sexe - Petite couronne 2017



Répartition par sexe des encadrants - Sceaux 2019



La prépondérance des femmes au sein des effectifs de Sceaux demeure constante, elle est liée aux métiers exercés, notamment auprès de l'enfance et de la petite enfance. Les communes de 350 à 500 agents de la Petite couronne emploient en moyenne 64,3% de femmes.

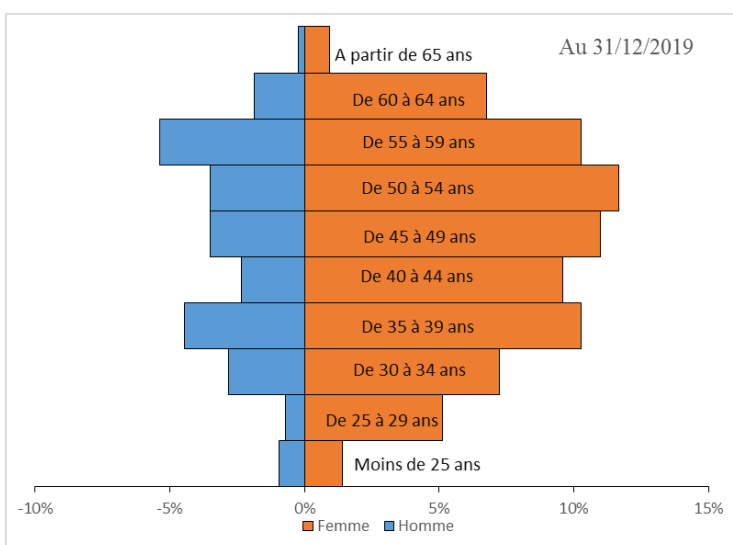
La part des cadres de sexe féminin est de 73% à Sceaux, soit le même taux que la part des femmes dans l'effectif global. Sont comptabilisés dans ce graphique toute personne encadrant des agents, quel que soit son statut ou sa catégorie hiérarchique, ainsi que les chargés de missions et les adjoints aux chefs de service.

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de Sceaux ont 46 ans

| Âge moyen* des agents permanents | 2019 | 2017 |
|----------------------------------|--------------|--------------|
| Fonctionnaires | 47,26 | 46,85 |
| Contractuels permanents | 40,68 | 38,38 |
| Ensemble des permanents | 46,04 | 45,46 |

| Âge moyen* des agents non permanent | 2019 | 2017 |
|-------------------------------------|-------|-------|
| Contractuels non permanents | 35,12 | 32,50 |



L'âge moyen des agents en Petite couronne, toutes collectivités confondues, était de 45 ans et 9 mois en 2017, tandis qu'il était de 45 ans et 6 mois à Sceaux pour la même année.

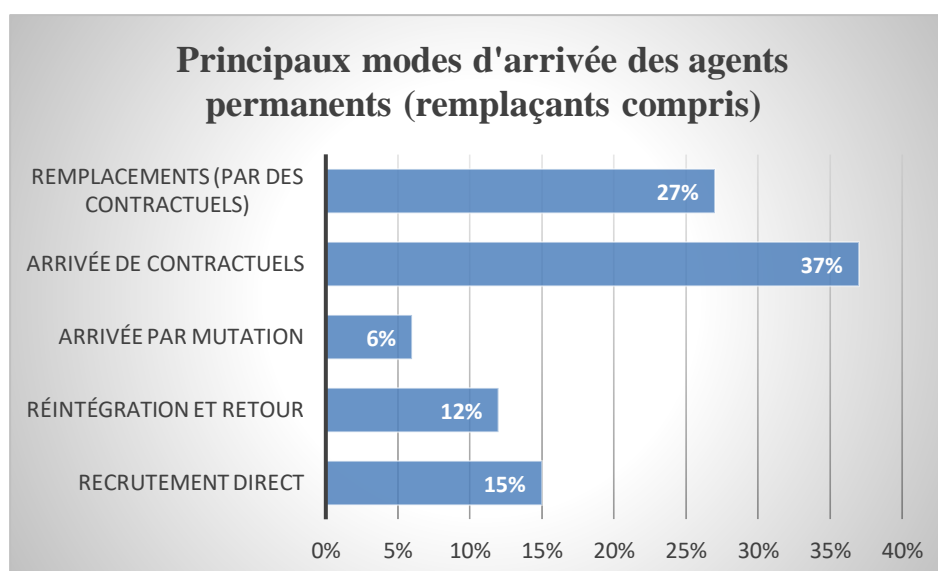
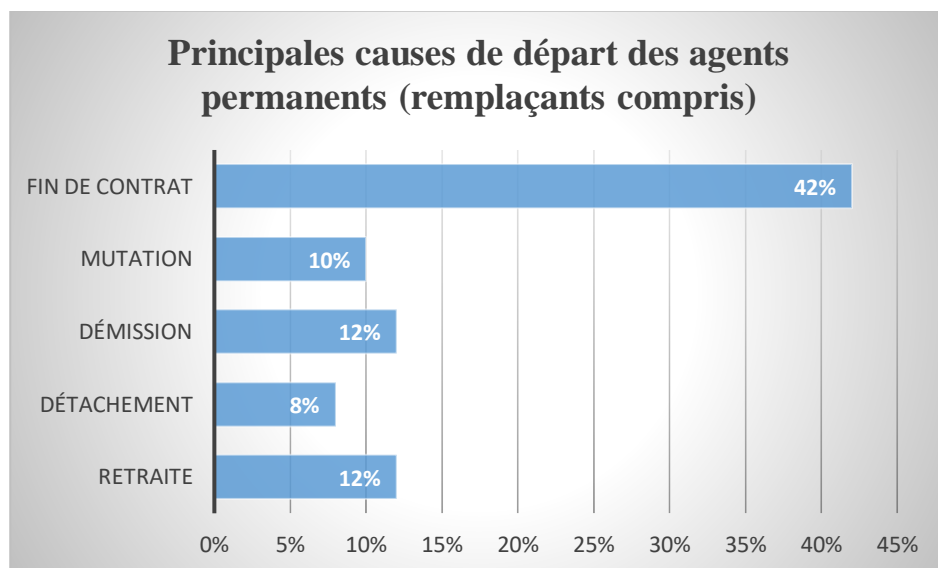
Mouvements

➔ En 2019, 41 arrivées et 46 départs d'agents permanents (hors remplaçants)

Le nombre de postes délibéré au Conseil municipal et au conseil d'administration du CCAS est resté stable. La différence entre les arrivées et les départs est due aux recrutements non aboutis au 31 décembre 2019.

Au cours de l'année 2019, 15 contractuels permanents ou non ont été nommés stagiaires, dont 10 animateurs, grâce à une politique de lutte contre la précarité des emplois menée par la Ville de longue date.

Par ailleurs, 16 agents ont bénéficié d'une mobilité interne, soit 33% de plus qu'en 2017. Là aussi, une politique active permet aux agents d'évoluer au sein de la collectivité, soit en raison d'un souhait de changement de leur part, soit pour des motifs liés à leur état de santé.



Les recrutements directs concernent les agents nommés fonctionnaires stagiaires, soit sans concours en catégorie C, soit suite à la réussite d'un contractuel à un concours en catégorie A ou B, parfois C.

Évolution professionnelle

➔ 6 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 6 suivis d'une nomination

➔ 43 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne au choix en 2019

➔ 135 avancements d'échelon

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 50,52 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|----------------------------------|---------------------|------------------------------|---------------------|---|--|
| Budget de fonctionnement* | 38 395 187 € | Charges de personnel* | 19 396 322 € | ➔ | Soit 50,52 % des dépenses de fonctionnement |
|----------------------------------|---------------------|------------------------------|---------------------|---|--|

* Montant global

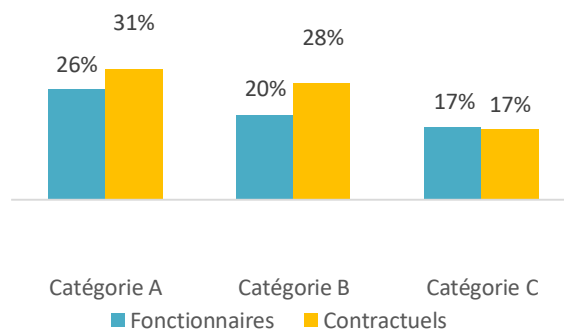
| | | | |
|--|---------------------|--|------------------|
| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | 11 846 639 € | Rémunérations des agents sur emploi non permanent : | |
| Primes et indemnités versées : | 2 392 591 € | | 384 326 € |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 121 950 € | | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 45 639 € | | |
| Supplément familial de traitement : | 99 388 € | | |
| Indemnité de résidence : | 223 917 € | | |

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,2 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

| | |
|--|---------------|
| Fonctionnaires | 19,48% |
| Contractuels sur emplois permanents | 23,77% |
| Ensemble | 20,20% |

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



Le nouveau régime indemnitaire, appelé RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), est en œuvre depuis juillet 2020. A Sceaux, il a notamment pour objectif de réévaluer la rémunération de postes peu valorisés jusqu'ici, principalement en catégorie C.

Les comparaisons entre le RIFSEEP et le régime indemnitaire de 2019 seront sources d'enseignement : la part du régime indemnitaire sur les rémunérations devrait sensiblement augmenter en catégorie C.

⇒ 6053 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2019

⇒ 1213,5 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2019

Absences (nouveau 2019 : seul l'absentéisme des agents présents au 31/12/2019 est pris en compte)

➔ En moyenne, 26,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

➔ En moyenne, 8,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

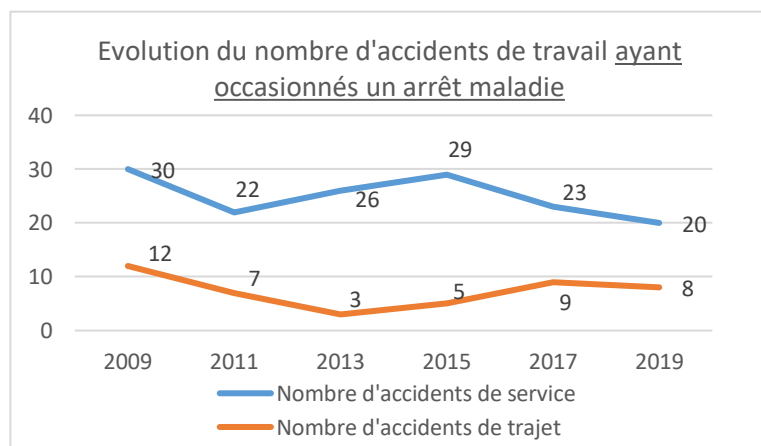
| | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (*) (maladies ordinaires et accidents de travail) | 4,84% | 2,26% | 4,36% | 1,79% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 7,21% | 2,26% | 6,29% | 1,79% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 8,25% | 2,57% | 7,20% | 1,93% |

* Cf. p 7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

La comparaison avec 2017 n'est pas pertinente car l'assiette n'est pas la même : en 2017, elle comprenait l'ensemble des agents sur poste permanent présents au moins un jour dans l'année, mais en 2019 elle ne tient compte que des agents présents au 31/12/2019. A titre indicatif, on peut souligner qu'en 2017, en moyenne, un fonctionnaire était absent pendant 35,7 jours pour tout motif médical, et un contractuel 14,5 jours. En 2019, ces chiffres sont respectivement de 26,3 et 8,3 jours. Même si l'assiette est différente, **la baisse de l'absentéisme est très nette en 2019**. En particulier, le nombre d'agents en congé de longue maladie ou congé de longue durée est passé de 17 en 2017 à 8 en 2019. Notons que l'absentéisme est toujours plus faible chez les contractuels car ils sont en moyenne nettement plus jeunes et ont une ancienneté plus faible donc développent peu de maladies professionnelles ou de longue durée.

Accidents du travail



La courbe du nombre des accidents de travail, après une période de hausse, est en diminution depuis 2015, résultat de la politique de prévention menée depuis plusieurs années. Le développement du réseau des assistants de prévention permet de travailler sur les causes et les actions à mener pour éviter autant que possible les accidents de service. Par ailleurs, il est difficile de mettre en place des mesures de prévention des accidents de trajet, qui échappent au champ d'intervention de la collectivité.

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
9 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller en prévention
- ➔ **FORMATION**
17 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Handicap

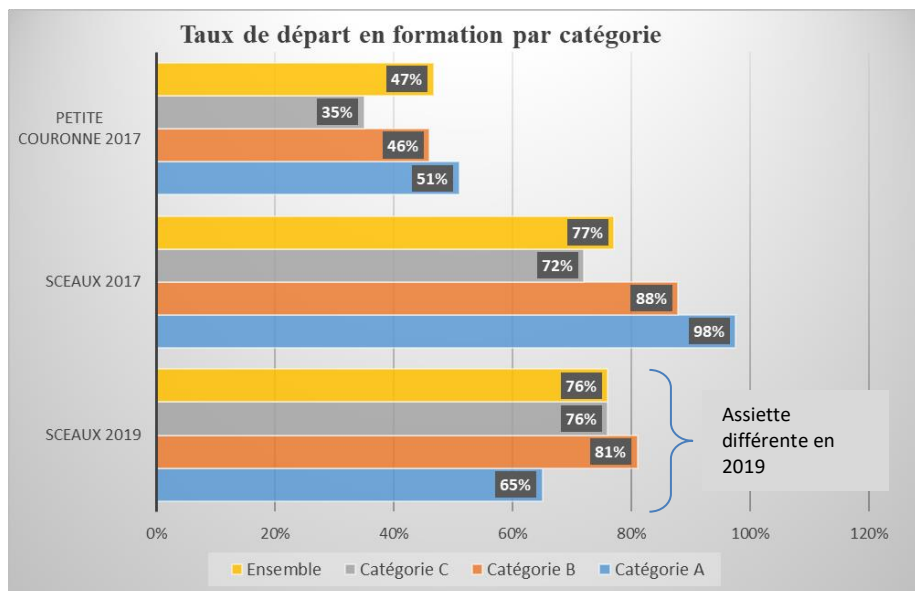
27 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 100 % sont fonctionnaires
- ⇒ 93 % sont en catégorie C

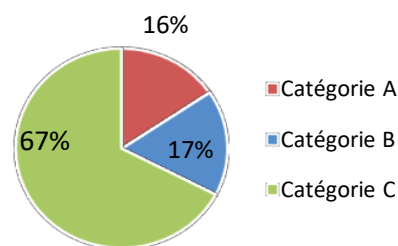
— **Formation** (nouveau 2019 : seules les formations suivies par les agents présents au 31/12/2019 sont prises en compte)

➔ En 2019, 76% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 1 688 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
4,1 jours par agent

La ville de Sceaux et le CCAS poursuivent leur politique active en matière de formation des agents, notamment en catégorie C. Comme chaque année, les taux de départs en formation sont élevés, en individuel mais plus encore en stages collectifs dans les locaux de Sceaux. La comparaison avec les collectivités de Petite couronne en 2017 corrobore le fait que Sceaux se démarque nettement dans le domaine de la formation aux agents.

En Petite couronne, toutes collectivités confondues, le nombre moyen de jours de formation par agent permanent était de 2,1 en 2017. Ce nombre se réduisait à 1,5 jour dans les communes de la taille de Sceaux, pour un taux de départ en formation ne dépassant pas 37% pour l'ensemble des catégories hiérarchiques.

Répartition des dépenses de formation

| | |
|----------------------|------|
| Cotisations au CNFPT | 59 % |
| Autres organismes | 36 % |
| Frais de déplacement | 6 % |

Répartition des jours de formation par organisme

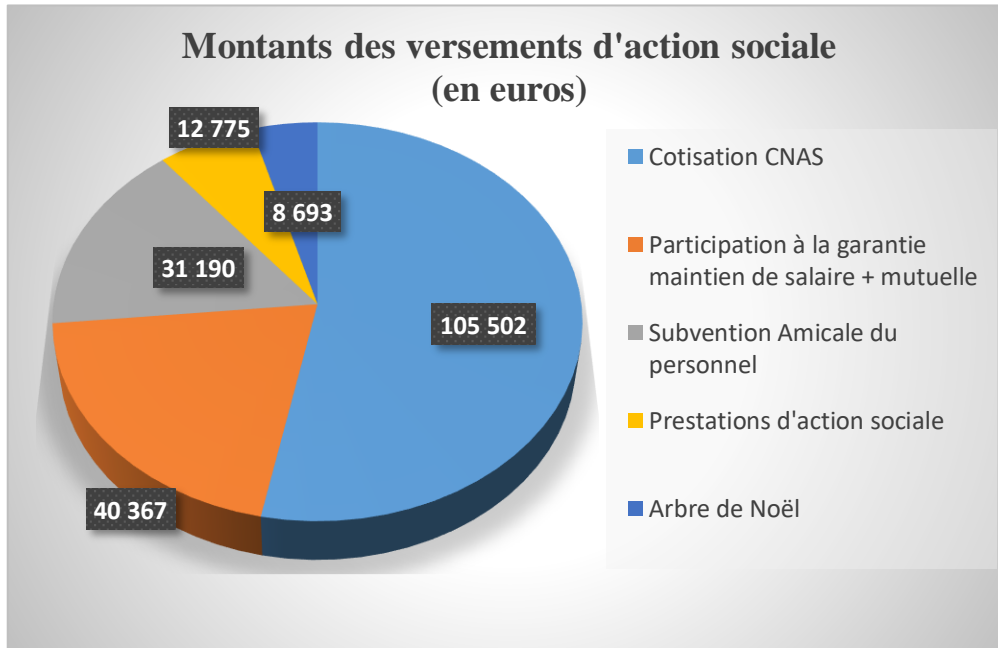
| | |
|---------------------------|-----|
| CNFPT | 39% |
| Autres organismes | 6% |
| Interne à la collectivité | 55% |

En 2019, 55% des stages suivis sont organisés dans les locaux de la Ville, alors qu'en Petite couronne, ce taux était de moins de 29% en 2017. Ce fort pourcentage de stages proposés en « intra » explique en partie le taux élevé de formations suivies par les agents de catégorie C, qui apprécient de rester sur Sceaux.

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance et verse des prestations d'action sociale.

De plus, elle cotise au CNAS (Comité national d'action sociale) et subventionne l'Amicale du personnel.



Les membres du bureau de l'Amicale du personnel ont bénéficié, au total sur toute l'année, de 52 demi-journées de décharge d'activité pour faire vivre cette Amicale.

Les participations aux mutuelles et garantie maintien de salaire ont concerné, au 31 décembre 2019 :

- 205 agents pour la participation Garantie maintien de salaire, soit 47,6 % des agents potentiellement concernés
- 148 agents pour la participation Mutuelle, soit 34,4 % des agents concernés.

Le taux de retour sur la cotisation au CNAS a évolué de 67% en 2013 à presque 87% en 2019 pour la Ville et 103% pour le CCAS. La désignation d'une nouvelle correspondante du CNAS devrait permettre de développer encore le recours au CNAS par les agents. A noter que le taux de retour ne peut concerner que les prestations dont la gestion relève directement du CNAS ou de la Ville, certaines prestations étant sollicitées directement par les agents, sans traçabilité possible.

Précisions méthodologiques

➔ Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2019} \times 365} \times 100$$

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 %

➔ **La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance des agents de la Ville et du CCAS.**

Suite à la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 prévoit la possibilité pour les collectivités et leurs établissements publics de participer au financement de la protection sociale de leurs agents. La protection sociale s'entend au niveau de la protection complémentaire santé et de la prévoyance (garantie maintien de salaire).

La Ville a donc fait le choix à la fois d'adhérer à la convention de participation relative à la prévoyance portant sur la garantie de maintien de salaire signée avec le CIG petite couronne, et également de proposer une participation financière aux agents bénéficiant d'une mutuelle labellisée.

Le bilan porte sur les années 2018, 2019 et 2020 et présente les données relatives au nombre de bénéficiaires et au coût supporté par la Ville en matière de protection sociale.

I. Contexte

La mise en place d'une politique de protection sociale pour les agents de la collectivité s'inscrit dans la stratégie des Ressources humaines qui consiste à prévenir les situations précaires auxquelles les agents peuvent être confrontés au cours de leur carrière. En effet, la direction des Ressources humaines fait face à des arrêts maladie de longue durée qui entraînent le placement d'agents en demi-traitement.

Dans ce cadre, la collectivité a fait le choix de donner mandat au centre interdépartemental de gestion de la petite couronne pour la participation à la négociation portant sur la garantie maintien de salaire.

La convention de participation étant arrivée à échéance le 31 décembre 2019, la Ville a souhaité poursuivre sa participation avec le CIG et a signé une nouvelle convention pour une durée de six ans à compter du 1^{er} janvier 2020. Un nouveau prestataire a été retenu par le CIG : Territoria mutuelle.

Dans le même temps, la Ville propose une participation financière aux agents bénéficiant d'une mutuelle labellisée. Les agents concernés par ces deux dispositions sont les agents contractuels et titulaires sur poste permanent.

II Bilan 2018-2020

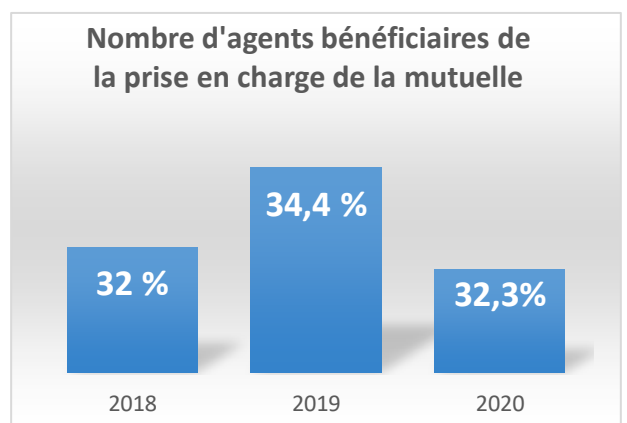
Le présent bilan présente les données relatives au nombre de bénéficiaires et au coût supporté par la Ville en matière de protection sociale.

1. Mutuelle

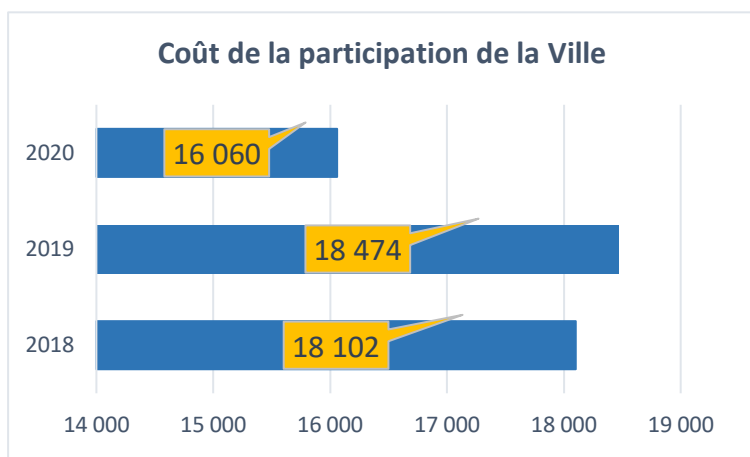
La participation de l'agent s'élève par mois à 10,70 € pour un agent seul, 14,26 € pour un agent avec 1 enfant et 17,82 € pour un agent avec 2 enfants. La participation de la Ville est octroyée lorsque la mutuelle est labellisée.

On constate une baisse du nombre de bénéficiaires en 2020. La Ville n'ayant pas signé de convention avec une mutuelle en matière de santé, les agents ont donc libre choix d'adhérer ou non à une mutuelle labellisée. De plus, certains collaborateurs adhèrent à la mutuelle de leur conjoint plus attractive dans le secteur privé.

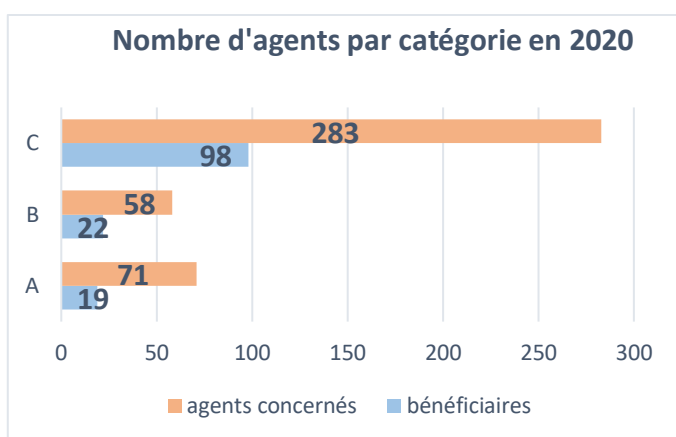
Sur 412 agents concernés, en 2020, 139 agents bénéficiaient de la participation de la Ville à la mutuelle contre 148 en 2019 et 141 en 2018.



En 2020, le coût de la participation de la Ville s'élève à 16 060 €, en raison de la baisse du nombre de bénéficiaires.



En pourcentage, la catégorie A s'élève à 26,76 %, la catégorie B à 37,9 % et la catégorie C à 34,6 %.



2. Prévoyance

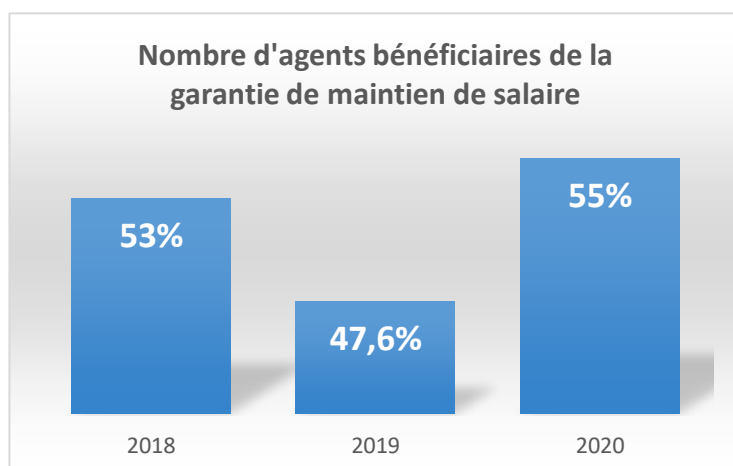
La Ville a fait le choix de faire bénéficier les agents de l'offre prévoyance « à la carte ». Le risque incapacité temporaire de travail est à un taux de 1,04 % du traitement de base et la NBI contre 0,93 % auparavant. L'agent a la faculté de souscrire une ou plusieurs autres garanties en complément (invalidité, décès et perte totale et irréversible d'autonomie, perte de retraite).

L'augmentation du taux est compensée par une hausse de même niveau de la participation employeur par agent, passant ainsi de 9,36 € en 2019 à 10,38 € en 2020 par mois.

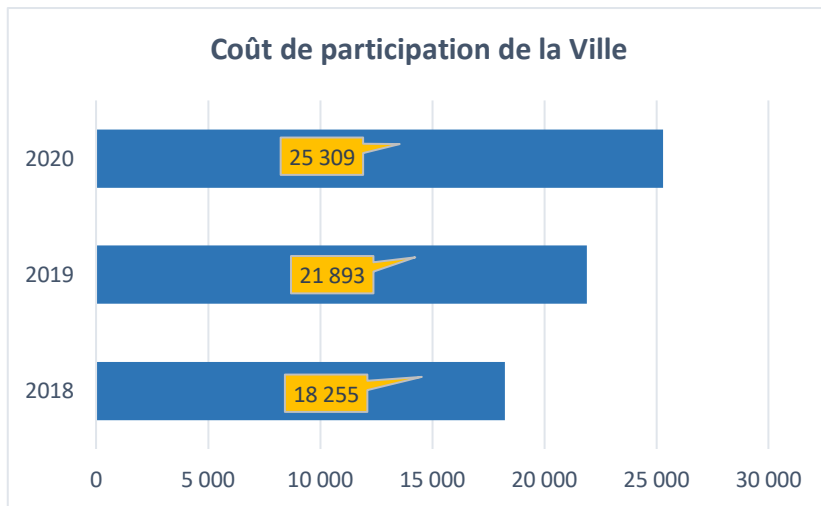
L'avantage est de permettre l'accès au plus grand nombre à la prévoyance avec un coût abordable.

Le renouvellement de la convention de participation à la protection sociale avec le CIG de la Petite Couronne a fait l'objet d'une large communication auprès des agents via des réunions d'information animées par des intervenants de Territoria Mutuelle et des courriers dans les bulletins de paie.

Cette diffusion a eu pour conséquence une augmentation du nombre d'adhésion. En 2018, le nombre de bénéficiaires s'élevait à 228, en 2019 en 205, en 220 à 237.



Le coût de la participation de la Ville a compensé la hausse de la cotisation, plus faible en 2019.



On observe une forte adhésion des agents en catégorie C au vu de la pénibilité des métiers de cette catégorie entraînant des arrêts plus longs une augmentation des maladies professionnelles et en raison du nombre.

