

COMMUNE DE SCEAUX

Cette synthèse du Rapport sur l'état de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022.

Effectifs

549 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > **332** fonctionnaires
- > **97** contractuels permanents
- > **120** contractuels non permanents
- 9 apprentis, 1 collaborateur de cabinet, 5 occasionnels / saisonniers et 105 vacataires



Par rapport à l'année dernière, à noter une baisse de 2 emplois permanents contractuels mais une hausse de trois fonctionnaires, une tendance vers une consolidation des effectifs.

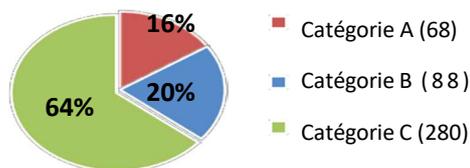
Au total 6 emplois supplémentaires puisqu'en 2021 543 agents étaient employés contre 549 en 2022

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	28%	26%
Technique	40%	49%	42%
Culturelle	3%		3%
Sportive	2%	1%	1%
Médico-sociale	17%	15%	17%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	10%	6%	9%
Total			

Répartition des agents par catégorie

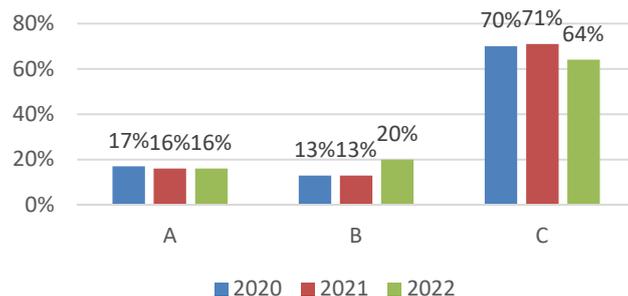


En 2022, si les effectifs de la catégorie A restent ceux de la catégorie B ont augmenté de plus agents, 7% (passage des auxiliaires de soins et de puériculture de la catégorie C à B au 1er J. Ceux de la catégorie C ont mécaniquement d

A noter que les pourcentages d'encadrants (plus élevés à Sceaux que sur les autres communes de la même strate (7% de A et 14% de B) ce qui est surtout par la présence de nombreuses structures d'accueil de la petite enfance (cf. supra).

100% 100% 100%

Evolution des catégories



Répartition par genre et par statut

	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	27%	73%
Contractuels	29%	71%
Ensemble	27%	73%

Les principaux cadres d'emplois

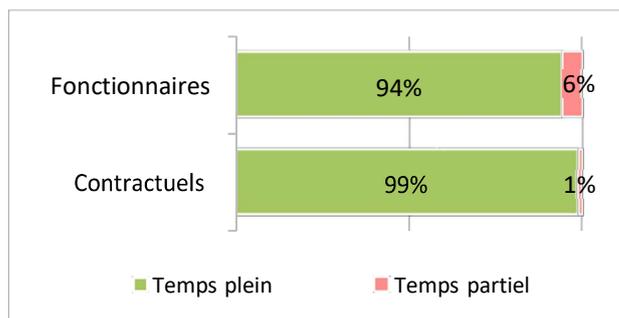
cadre d'emploi	% agents	nbre agents
adjoint technique	37%	162
adjoint administratif	11%	48
attaché	7%	32
adjoint d'animation	8%	34
auxiliaire de puériculture	8%	33

Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2022

— Temps de travail des agents permanents

- Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel (de droit)

L'ensemble des demandes de temps partiel ont été sollicitées par des femmes (7%). Toutes les demandes ont été acceptées dans une optique de meilleure conciliation vie professionnelle / vie personnelle.



— Pyramide des âges

- En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans, contre 47 ans sur les villes de 20 000 à 40 000 habitants

Âge moyen* des agents permanents

Fonctionnaires **47,09**

Contractuels permanents **40,28**

Ensemble des permanents **45,55**

Âge moyen* des agents non permanents

Contractuels non permanents **34,17**

* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

	hommes	femmes
50 ans et plus	11%	27%
de 30 à 49 ans	15%	38%
moins de 30 ans	3%	6%

— Équivalent temps plein rémunéré

- 469 agents en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) sur l'année 2022 (465,39 pour 2021). Pour les villes de 20 000 à 40 000 habitants, la moyenne est de 479 agents

- > **329** fonctionnaires (316 en 2021)
permanents par catégorie
- > **94** contractuels permanents (89 en 2021)
- > **46** contractuels non permanents (50 en 2021)

Répartition des ETPR



870 592 heures travaillées rémunérées en 2022
(847 010 en 2021)

— Positions particulières

> Un agent mis à disposition dans une autre structure, 3 agents en congés parental, 8 agents détachés au sein de la collectivité, 18 agents détachés dans une autre structure, 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office) et 30 agents en disponibilité

Mouvements

- En 2022, 75 arrivées d'agent permanents et 74 départs

En 2022, davantage de mouvements se sont réalisés sur la Ville, avec un équilibre entre les départs et les arrivées.

Principales causes de départ d'agents permanents

causes des départs	2021	2022
Fin de contrat	34	29
Départ à la retraite	12	7
Fin de détachement	1	5
Mutation	6	8

Principales causes d'arrivée d'agents permanents

Mode d'arrivée	2021	2022
Remplacement	19	19
détachement	5	4
Mutation sur la Ville	7	14

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel a été nommé

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

Dont 100,0 % femmes, dont 33,3 % de catégorie C

313 avancements d'échelon et 20 avancements de grade

Un nombre plus conséquent d'avancement d'échelon que l'année dernière du fait des réformes statutaires (catégorie C au 1/1/2022 avec bonification d'un an), catégorie B au 1/1/2022, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique au 1er janvier et 1er mai 2022

Sanctions disciplinaires

- 9 sanctions disciplinaires prononcées en 2022
(5 sanctions du 1er groupe en 2021)

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	2	6
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	1

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires ni contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	89%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	11%

Budget et rémunérations

- Les charges de personnel représentent 52,41 % des dépenses de fonctionnement (53,14 % en 2021)

Budget de fonctionnement*	41 081 652 €	Charges de personnel*	21 531 952 €	➔	Soit 52,41 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Les charges de personnel représentent en moyenne 57,49 % pour les villes de 20 000 à 40 000 habitants

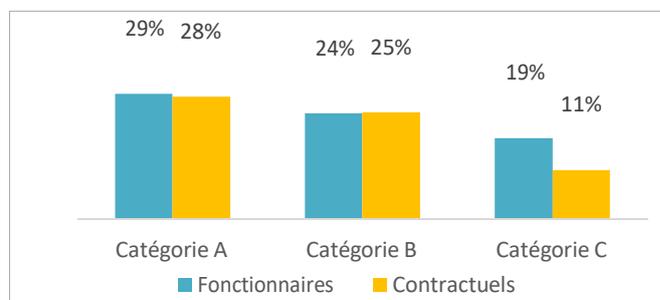
Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	11 065 909 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	1 183 828 €
Primes et indemnités versées :	2 302 987 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	229 249 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	29 887 €		
Supplément familial de traitement :	83 787 €		
Indemnité de résidence :	192 076 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,81 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	21,15%
Contractuels sur emplois permanents	19,39%
Ensemble	20,81%

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



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

11 728 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022 (5 060 en 2021)

203,75 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022 (540 en 2021)

La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

En 2022, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

- En moyenne, 29,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire contre 31,1 en 2021

De façon globale, le taux d'absentéisme des fonctionnaires a légèrement baissé, tandis que celui des contractuels a augmenté sensiblement. De ce fait on note une légère augmentation sur l'ensemble des agents permanents entre 2021 et 2022.

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,13%	4,67%	5,03%	1,05%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,04%	5,67%	7,50%	1,05%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	9,35%	6,60%	8,73%	1,05%

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

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

- **42 accidents du travail déclarés au total en 2022 (47 en 2021)**
- > 7,7 accidents du travail pour 100 agents (8,7 en 2021)
- > En moyenne, 26 jours d'absence consécutifs par accident du travail (39 en 2021)

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

30 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent (28 en 2021)

La ville de Sceaux respecte l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés qui représentent 6 % des effectifs. La Ville est de ce fait exemptée de la contribution au FIPHFP depuis 2020.

Prévention et risques professionnels

- **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
10 assistants de prévention désignés dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie

DOCUMENT DE PRÉVENTION

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

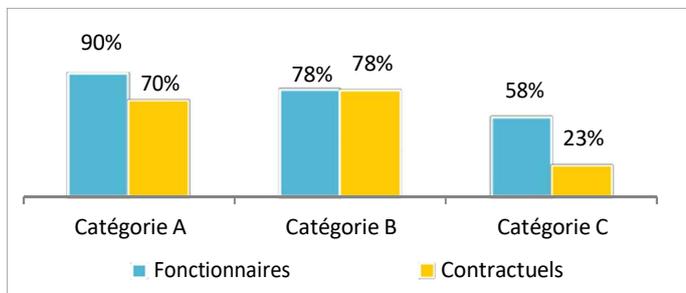
Dernière mise à jour : 2022

Formation

- En 2022, 61,8% des agents permanents ont suivi une formation (67,5 % en 2021) d'au moins un jour
- 579 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Sur les villes de mêmes strates, 36 % des agents permanents ont suivi une formation en 2021

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



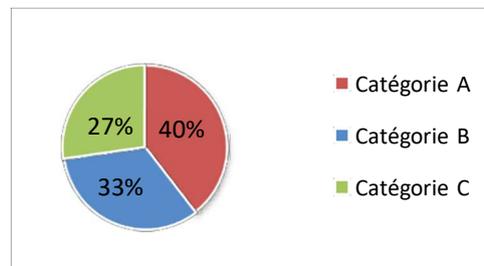
- 198 943 € ont été consacrés à la formation en 2022 (contre 174 771 € en 2021)

La Ville a consacré davantage de budget de formation que les villes de même strate. En effet, leur budget moyen de formation était de 134 308 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	55 %
Coût de la formation des apprentis	28 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	14 %

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	79%
Autres organismes	18%
Interne à la collectivité	3%

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance depuis 2013, elle a ainsi anticipé une obligation dans les années à venir pour toutes les collectivités

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	17 020 €	27 439 €
Montant moyen par bénéficiaires	117 €	114 €

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.

Une délibération a été votée le 15 décembre 2022 pour augmenter ces tarifs dans les années à venir.

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 2022 (tout comme en 2021) :

- nombre de bénéficiaires : 592 (571 en 2021),
- montant des cotisations : 114 939 € (109 537 € en 2021),
- taux de retour : 87 % (80 % en 2021).

Prestations les plus utilisées : participation au Noël, rentrée scolaire des 11-18 ans, séjours vacances.

Relations sociales

▪ Jours de grève

122,5 jours de grève recensés en 2022 (101 jours de 2021) sur l'ensemble des agents. Au total, 79 agents ont pris part à 10 mouvements de grèves nationaux.

▪ Comité Social Territorial

7 réunions en 2022 dans la collectivité lors desquelles ont été abordé notamment le plan de mobilité employeur, le transfert du service de la voirie à Vallée Sud Grand Paris, un service commun de DGS entre Sceaux et Bourg-La-Reine, une mise à jour du règlement des présences et absences, la réforme de la protection sociale, la mise en place des élections professionnelles pour les représentants du personnel du 8 décembre 2022.

Précisions méthodologiques

Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

- + 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 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

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 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : novembre 2023

Version 4