



---

# BILAN SOCIAL 2018

---

DIRECTION DES AFFAIRES SCOLAIRES

---

# BILAN SOCIAL 2018

DIRECTION DES AFFAIRES SCOLAIRES

## EDITO

### QUELQUES DONNÉES D'ACTIVITÉ

#### 1. EMPLOIS & EFFECTIFS

Une stabilisation des effectifs budgétaires

La DASCO, première direction de la collectivité parisienne en matière d'effectifs

Un nombre de départs en retraite en augmentation sensible

Une féminisation des effectifs toujours très forte

Un âge moyen des agents titulaires en légère baisse

Des spécificités renforcées par les agents contractuels sur emplois permanents

#### 2. RÉMUNÉRATION

Évolution globale de la masse salariale de la DASCO

Poursuite de la mise en œuvre du RIFSEEP

La ventilation de la masse salariale

Une rémunération brute moyenne en progression

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

ZOOM SUR ...

#### 3. PERSONNELS VACATAIRES

L'évolution du nombre de vacataires

La dépense en vacation

Nombre d'agents par tranche horaire

La pyramide des âges

La ventilation des dépenses de vacations

#### 4. ORGANISATION HUMAINE

Une concentration des effectifs dans les établissements

Une prépondérance des agents de catégorie C

Un faible taux d'encadrement

#### 5. HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Une augmentation des accidents de travail

L'organisation de la prévention des risques à la DASCO

Dépenses liées à l'amélioration des conditions de travail

ZOOM SUR ...

#### 6. CONDITIONS DE TRAVAIL

Une stabilité des demandes de temps partiel et un retour au temps plein en nette augmentation chez les personnels féminins

La poursuite du déploiement du télétravail

Un fort taux d'emploi des travailleurs handicapés

Une baisse progressive des agents en mi-temps thérapeutiques

L'absentéisme

Les congés bonifiés

ZOOM SUR ...

#### 7. CARRIÈRE DES AGENTS

Une politique de recrutement favorable à l'évolution des agents

Un recrutement tourné vers les corps monodirectionnels

Une hausse sensible des avancements d'échelon

Une stabilité dans les promotions de grade et de corps

Une politique volontaire en faveur de la deuxième carrière

#### 8. RELATIONS PROFESSIONNELLES

Un dialogue social régulier

Une politique disciplinaire soumise au respect d'un cadre strict

Une augmentation des suspensions en matière disciplinaire

#### DONNÉES DÉTAILLÉES

---

# BILAN SOCIAL 2018

---

DIRECTION DES AFFAIRES SCOLAIRES

---

## EDITO

---

Comme elle s’y était engagée, la DASCO présente désormais annuellement son bilan social. L’édition 2018 a pour objectifs la mise en perspectives des données clés ainsi que des politiques associées menées par la DASCO et plus globalement par la Ville de Paris.

Le bilan social se compose de deux parties :

- une partie consacrée aux principales thématiques RH, les emplois et effectifs, la rémunération, les personnels vacataires, à l’organisation humaine, l’hygiène et la sécurité, les conditions de travail, la carrière des agents et les relations professionnelles.
- une partie comportant toutes les données détaillées sous forme de tableaux thématiques et de fiches de synthèse par corps.

Des zooms mettent l’accent sur certaines caractéristiques de la DASCO et sujets d’actualité : la pyramide des âges, la structuration des corps et l’hygiène et sécurité.

Pour la filière animation, l’année 2018 aura été marquée par la poursuite de la structuration de la filière avec le déploiement progressif d’un REV par école dans le cadre du premier volet du règlement de service de l’animation et la consolidation de la réforme organisationnelle de la SDPE. Quant à la filière personnels de service, elle aura vu l’adoption du règlement de service des gardiens.

2018 aura également permis de lancer et déployer plusieurs plans d’actions ambitieux pour améliorer les conditions de travail de tous : plan d’action RPS, plan de prévention des inaptitudes.

---

# BILAN SOCIAL 2018

---

DIRECTION DES AFFAIRES SCOLAIRES

---

## QUELQUES DONNÉES D'ACTIVITÉ

---

### 190 000 élèves

128 229	élèves scolarisés dans les établissements scolaires du 1er degré dont 49 905 en maternelle et 78 324 dans les écoles primaires	
59 086	élèves scolarisés dans les établissements secondaires dont 54 928 en collèges et 4 158 dans les lycées municipaux	
2 009	élèves scolarisés dans les écoles supérieures municipales d'art	
108 003	enfants sur les temps du midi	84% des enfants scolarisés
104 448	enfants sur les ateliers du mardi	81% des enfants scolarisés
102 512	enfants sur les ateliers du vendredi	80% des enfants scolarisés

---

### 781 établissements

298	écoles maternelles
291	maternelles
64	écoles polyvalentes
115	collèges publics
12	lycées municipaux
1	lycée municipal pour adultes
89%	des écoles et 79% des collèges ont voté au budget participatif

# EMPLOIS & EFFECTIFS

## Direction des Affaires Scolaires

### LES CHIFFRES CLÉS 2018

Annexes A1 à B4

**10 449** Nombre d'ETP au Budget Supplémentaire 2018

**11 199\*** Effectifs de la DASCO en agents titulaires (8 361) et contractuels (2 838) sur des emplois permanents

**10 014** Effectifs de la DASCO en équivalents temps plein sur le même périmètre

**21,30%** Part de la DASCO dans les effectifs de la Ville de Paris

**78,45 %** Taux de féminisation des effectifs titulaires et contractuels sur des emplois à temps plein de la DASCO

*\* Certains tableaux peuvent laisser apparaître un total de 11 196 agents, la différence vient de trois agents comptant à l'effectif mais n'étant identifiés sur aucun corps.*

## **Une stabilisation des effectifs budgétaires malgré un contexte défavorable**

Les effectifs budgétaires de la DASCO dans le cadre du BP 2018 confirment une stabilité qui perdure maintenant depuis 2015. En effet, après une forte hausse du plafond des emplois délégués, qui s'est opérée en deux temps en 2013 puis en 2015, dans le cadre de l'ARE, ces derniers se sont depuis stabilisés.

Dans ce contexte de stabilité globale des effectifs, on peut noter le transfert de 59 postes à la DAE qui a repris la gestion des écoles d'arts.

# 4 028

Le nombre de naissances annuelles en moins à Paris entre 2011 et 2017

Cette stabilité des effectifs budgétaires de la DASCO s'inscrit dans un contexte de baisse de la démographie scolaire, tendance qui, selon les enquêtes démographiques, se confirme à l'échelle parisienne comme à l'échelle nationale.

## **La DASCO, première direction de la collectivité parisienne en matière d'effectifs**

Avec 11 199 agents (8 361 titulaires et 2 838 contractuels) représentant 10 014,39 ETP au 31 décembre 2018, la DASCO est la première direction de la collectivité parisienne et représente à elle seule 21,3% des effectifs parisiens.

Ce chiffre de 11 199 met en évidence un léger recul des effectifs réels en 2018, le nombre d'agents ayant diminué de 2,02 % (-231

agents), chiffre à pondérer avec le transfert des postes à la DAE évoqué précédemment.

## **Un nombre de départs en retraite en augmentation sensible**

Le recul des effectifs réel s'explique aussi par un taux d'arrivées inférieur au taux de départs.

# 34,47%

Des départs en 2018 sont liés à des départs à la retraite

En effet, 676 agents ont quitté la DASCO entre le 31 décembre 2017 et le 31 décembre 2018 (contre 581 sur la période précédente, soit une augmentation de 16,35%), tandis que 588 agents l'auront rejointe en 2018, ce qui représente 11,71% de moins qu'en 2017.

Cette augmentation des départs est en particulier due à une augmentation sensible du nombre de départ à la retraite. En effet, les départs à la retraite représentent 34,47% de l'ensemble des départs en 2018, contre 28,06% en 2017 (165 agents en 2017 pour 233 en 2018).

De manière globale, près de la moitié des départs (332) concernent les ASEM et les ATE. Ces départs sont cependant numériquement compensés par autant d'arrivées dans ces corps.

Si le taux de départ provisoire des agents féminins est proportionnellement en augmentation, (76,33% des départs provisoires en 2018 pour 65,68% en 2017), le taux global est en baisse (83,33% de l'ensemble des départs en 2017 concernaient les femmes, pour 81,21% en 2018).

Les arrivées marquent quant à elles une très légère augmentation de la part des hommes

(19,90% en 2018 pour 18,55% en 2017). La DASCO conserve un taux de féminisation de ses effectifs très élevé.

### **Une féminisation des effectifs toujours très forte**

Les évolutions évoquées ci-dessus, restent marginales sur le volume global des effectifs et le taux de féminisation de la DASCO au 31 décembre 2018 est de 78,45%, en très légère augmentation par rapport à 2017 (78,40% en 2017).

Ce taux s'explique principalement par la très forte féminisation de certains corps monodirectionnels, ATE et ASEM, qui mettent respectivement en exergue des taux de féminisation de 89,76% et 99,33%,

La féminisation des effectifs contractuels est plus forte que celle des effectifs titulaires (84,88% pour 76,27%, taux inchangé par rapport à 2017).

## 16,72 %

### **Part des effectifs féminins de la DASCO dans les effectifs Ville.**

Les effectifs féminins de la DASCO représentent à ce titre 29,89% des effectifs féminins de la Ville et 16,72% des effectifs globaux, tandis que les hommes ne représentent que 10,41% des effectifs masculins de la Ville.

La DASCO participe ainsi pleinement au maintien du taux de féminisation de la Ville de Paris avec un taux de 55,90% qui reste inchangé depuis 2016.

### **Un âge moyen des personnels titulaires en légère baisse**

Si l'âge moyen des agents de la Ville est en hausse constante depuis 2016 et est passé de 46 ans à 46 ans et 7 mois, l'âge moyen des personnels titulaires de la DASCO est en légère baisse (47 ans et 9 mois en 2017 – 47 ans et 4 mois en 2018). Il reste cependant supérieur à celui de la Ville.

## 47 ans 4 mois

### **Âge moyen des agents titulaires de la DASCO**

Cette baisse de l'âge moyen ne peut cependant masquer une pyramide des âges dont les proportions des agents de plus de 45 ans évoluent fortement depuis 2017 :

- 12,13% des agents titulaires ont 60 ans ou plus, soient 1 014 agents (11% pour 952 agents en 2017)
- 62,95% des agents titulaires ont 45 ans ou plus soient 5 263 agents (61% pour 5 265 agents en 2017)
- 1,21% des agents titulaires ont 25 ans ou moins, soient 101 agents (0,97% pour 83 agents en 2017).

Ces proportions indiquent que la DASCO doit anticiper un choc démographique qui semble désormais inexorable. Les disparités qui existent au sein des divers métiers de la DASCO sont cependant nombreuses et dénotent d'historiques de corps bien particuliers.

### **Des spécificités renforcées par les agents contractuels sur emplois permanents**

Au titre de 2018, 2838 agents ont été employés à la DASCO comme contractuels sur emplois permanents, chiffre en très légère baisse par rapport à 2017 (-37 agents). Ces agents représentent à eux seuls 56,41% du contingent

des agents non titulaires sur emploi permanents de la collectivité parisienne.

La répartition par catégorie des agents contractuels renforce la prédominance des agents de catégorie C dans les effectifs permanents de la DASCO. Cette catégorie représente en effet 92,73% des agents non titulaires.

Autre caractéristique forte des effectifs de la DASCO, le taux de féminisation, également remarquable pour les agents non titulaires, puisque 84,94% d'entre eux sont des femmes.

Ceci s'explique par la nature des corps sur lesquels les agents sont recrutés. Les AAAS (38,31% des effectifs contractuels) et les agents techniques des écoles (41,62%) sont en effet particulièrement représentés.

89,52% des agents contractuels sont employés au sein des établissements du 1<sup>er</sup> degré (2 538 agents). Seuls 1,66% des agents contractuels (47 agents) sont employés dans les services administratifs, pour majorité sur des postes de catégorie A

---

**98,84 %**

**Des agents non titulaires sur emploi permanents sont recrutés au sein des corps monodirectionnels de la DASCO**

---

---

**25,32 %**

**Des agents sur emplois permanents de la DASCO sont contractuels**

---

### ZOOM SUR ...

## ...LES EVOLUTIONS DE LA PYRAMIDE DES ÂGES DES CORPS DE LA DASCO

Si l'âge moyen des agents de la DASCO est en légère baisse, la pyramide des âges des divers métiers de la DASCO laisse apparaître une surreprésentation des agents ayant plus de 60 ans.

Ceci est particulièrement vrai dans le corps des ATE, des ATEE et des PVP. En effet, près de 12% des PVP ont 60 ans ou plus, tandis que plus de 15% des ATE et ATEE appartiennent à cette tranche d'âge. Pour ce dernier corps, seuls 21,56% des effectifs ont moins de 45 ans. La situation des ATE est comparable avec 25,99% des ayant moins de 45 ans.

La proportion des ASEM ayant plus de 60 ans est quant à elle plus basse (8,62%) et la proportion des agents ayant moins de 45 ans un peu plus haute (36,78%).

La filière animation présente quant à elle, du fait d'une augmentation plus récente de ses effectifs, des chiffres qui ont des caractéristiques sensiblement différentes, puisque plus de 56% des AAAS et AAP ont moins de 45 ans.

# RÉMUNÉRATION & COTISATIONS SOCIALES

Direction des Affaires Scolaires

## LES CHIFFRES CLÉS 2018

Annexes D1 à D6

**460,4 M€** Masse salariale globale de la DASCO

**19,21%** Part de la masse salariale de la DASCO au sein de la collectivité parisienne

**27 165 €** Rémunération brute moyenne annuelle des agents permanents

**27,8 %** Part de cotisations patronales

**58,7 M€** Dépenses en vacation, dont 74% liés aux activités péri et extra scolaires

## **Évolution globale de la masse salariale de la Direction**

En 2018, la masse salariale de la DASCO a progressé de 2,14 millions d'euros soit une augmentation de 0,5% par rapport à 2017. La majeure partie de cette augmentation est liée à la rémunération des personnels permanents.

Cette somme représente 19,21 % de la masse salariale globale de la collectivité parisienne, chiffre en recul de 2,6% par rapport à 2017.

# 1 754 210 €

**Augmentation de la masse salariale de la Direction liée à la rémunération principale des personnels permanents, soit 0,8%**

Le principal vecteur d'augmentation de la masse salariale de la DASCO reste l'augmentation de la rémunération principale des agents permanents. Cette hausse est en grande partie due au versement de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG.

Les autres éléments d'évolution de la dépense sont l'augmentation de la dépense en vacation, qui fera l'objet d'un point particulier au sein de ce chapitre, ainsi que l'augmentation du bloc indemnitaire.

En effet, le montant global des primes et indemnités est en augmentation de 621 759 € par rapport à 2017, soit 1,6% de plus.

## **Poursuite de la mise en œuvre du RIFSEEP**

La mise en œuvre Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) s'est poursuivie en 2018 avec le passage à ce nouveau régime indemnitaire des corps de la filière administrative.

La mise en œuvre de cette réforme modifie structurellement le versement du bloc indemnitaire aux agents de la DASCO, avec des variations très sensibles au sein de ce bloc et une agrégation progressive de la majorité des primes à ce nouveau régime.

# 4 460 081 €

**Versés aux agents de la DASCO au titre du RIFSEEP**

Il est à noter que les mesures statutaires et indiciaires prises dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR) dont l'entrée était prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2018 ont été reportées d'un an, aussi, n'y a-t-il pas d'impact sur la masse salariale en 2018.

## **Points particuliers d'évolution de la masse salariale au titre de 2018**

Le transfert de gestion des personnels des écoles d'art (Boulle, Estienne et Duperré) de la DASCO vers la Direction de l'Attractivité et de l'Emploi avec 63 postes implique pour la DASCO une économie de 1,2 M€. Le rétablissement du jour de carence applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 provoque également 0,8M€ d'économie, soit 2 M€ au total.

Par ailleurs, la dépense relative à la rémunération des personnels de droit privé enregistre une baisse de 19%, la DASCO ayant recruté 239 emplois aidés contre 310 en 2017 soit une diminution de 23%.

Les contributions employeurs sont quant à elles en baisse de 2,4M€.

Cette diminution concerne notamment les cotisations patronales des personnels titulaires

avec une baisse de 4,3 M€, liée tout à la fois à une diminution des effectifs réels (transferts de 59 agents à la DAE) et à la baisse du taux des cotisations patronales de l'assurance maladie des titulaires, qui passe de 11,5% à 9,88%.

## 27,8%

**Montant des cotisations patronales pour un montant de 128 141 427 € en 2018, en baisse de 1,9%.**

Le montant des cotisations employeurs a quant à lui augmenté de 0,4K€ pour les personnels contractuels et de 1,4M€ pour les vacataires.

### ***Une ventilation de la masse salariale globalement invariante***

On peut noter que de 2017 à 2018, la ventilation de la masse salariale entre chacune des filières demeure stable, ne dégageant aucune évolution tendancielle.

Elle est logiquement marquée par la prépondérance des filières techniques et d'animation qui représentent à elles seules 68,16% des effectifs de la direction. Ces filières étant à 90,53% composées d'agents de catégorie C, cela explique que la part de ces filières dans la rémunération globale des agents sur emplois permanents de la Direction soit limitée à 51%.

Inversement, les PVP qui représentent 6,78% de l'effectif de la Direction représentent plus de 9% de la rémunération globale des agents sur emplois permanents.

### ***Une rémunération brute moyenne en progression***

La rémunération annuelle brute moyenne des agents permanents en équivalent temps plein est passée de 26 725€ en 2017 à 27 165€.

## 1,65%

**L'augmentation du salaire moyen des agents de la DASCOS pour 1,55% pour l'ensemble de la collectivité parisienne**

Ce salaire moyen reste inférieur au salaire moyen de la collectivité parisienne, ce qui s'explique par la répartition par catégorie des agents de la Direction. Il a cependant augmenté dans des proportions légèrement plus importantes.

Il semble également important de noter que la proportion d'agents ayant un salaire inférieur à 26 000€ annuel a diminué en passant de 68,44% en 2017 à 63,81% en 2018.

La rémunération annuelle brute médiane des agents permanents en équivalent temps plein a connu également une augmentation, passant de 24 399€ en 2017 à 24 881€ en 2018.

### ***Les nouvelles bonifications indiciaires (NBI)***

La NBI a été versée à 2 800 agents en 2018 contre 2 923 en 2017 soit une baisse de 4%.

Cette baisse concerne principalement la NBI liée à l'action éducative avec une diminution de 9% (1 185 agents l'ont perçue en 2018 contre 1 303 agents en 2017). Cette diminution des agents est liée à une baisse des effectifs des adjoints d'animation et d'action sportive.

Cette baisse de 148 agents est cependant à rapprocher des 76 agents qui ont bénéficié en septembre 2018 d'une transformation catégorielle leur permettant d'accéder au corps d'animateur en catégorie B.

## ZOOM SUR ...

### ...LES EVOLUTIONS DE STRUCTURE DES CORPS DE LA DASCO ET LES IMPACTS MASSE SALARIALE

La masse salariale de la DASCO est en légère augmentation en 2018 (+ 0,5%) malgré une baisse de ses effectifs. Cette hausse de la masse salariale s'explique par deux facteurs qui se conjuguent, une évolution dans la structure des agents par catégorie, avec une hausse en proportion des agents de catégorie A et B et l'ensemble des avancements et promotions dont les agents ont bénéficié au titre de l'année 2018, bien que l'augmentation significative des ratios promus/promouvables n'ait pas produit ses effets en 2018.

Les corps des ASEM et ATE ont connu un nombre important de départs à la retraite. Ces départs induisent une baisse sensible du salaire moyen des grades de principaux de 1<sup>ère</sup> classe dans chacun de ces corps. Cet effet de baisse est renforcé par les promotions de grade.

En effet, les agents qui débute dans le grade, entrent à un échelon plus bas que les agents ayant déjà bénéficié d'un avancement d'échelon et à plus forte raison que ceux qui en sortent. Le nombre d'agents comptant aux effectifs du grade de principal de 1<sup>ère</sup> classe a fortement augmenté entre 2017 et 2018. Ce grade représentait alors 2,53% des ATE, 5,91% des ASEM et 6,33% des ATEE. Ces proportions sont respectivement de 6,40%, 14,51% et de 11,65% en 2018.

*A contrario* on peut constater que les avancements d'échelons des agents du premier grade, dont les effectifs restent à peu près stables dans ces trois corps, ont permis une hausse du salaire annuel moyen des agents qui le constituent.

L'évolution de la masse salariale des adjoints d'animation est soumise à un nombre important de promotion corps, qui explique, une baisse importante du salaire moyen du corps (-652,41 €). Cette baisse est également renforcée par un nombre élevé de promotion de grade (près de 180).

Le corps des animateurs, beaucoup plus jeune dans sa constitution, connaît quant à lui, une très forte évolution dans sa structure. En effet, 90,06% de ses agents appartenaient à la classe normale en 2017 contre 76,83% en 2018, au profit d'une forte augmentation des agents principaux de 2<sup>ème</sup> classe.

L'évolution principale dans le corps des PVP en 2018 reste la création d'un dernier grade en classe exceptionnelle (Délibération 2018 – 12 du 27 mars 2018) et la promotion de 12 agents dans ce grade.

# Personnels Vacataires

## Direction des Affaires Scolaires

### LES CHIFFRES CLÉS 2018

Annexes D1 à D6

**13 721** Personnels recrutés en 2018 pour effectuer des vacances, dont 2 790 agents permanents par ailleurs

**5,1** En million, le nombre d'heures de vacances réalisées en 2018

**9 538** Personnels recrutés en vacation dont le temps de travail a été inférieur au mi-temps

**1 393** Personnels recrutés en vacation dont le temps de travail a été supérieur ou égal au mi-temps

## Une baisse du nombre de vacataires

Le recours à la vacation résulte de plusieurs facteurs : remplacement des agents absents (voir 6), remplacement durant la période intercalaire, souvent longue entre la déclaration d'inaptitude d'un agent et sa sortie effective des effectifs de la DASCO, ajustement des équipes pour assurer le taux d'encadrement rendu nécessaire par le fractionnement des temps périscolaires.

Si l'on comptabilise chaque agent ayant touché une rémunération en vacation au titre de 2018, la DASCO a rémunéré 13 721 collaborateurs en vacation : 10 931 d'entre eux sont vacataires (79,67%) et 2 790 (20,33%) sont des agents permanents effectuant des vacations en sus de leurs missions principales.

Si l'on exclut les agents titulaires par ailleurs du périmètre, le nombre de vacataires a diminué de 4,72% et est passé de 11 472 à 10 931.

86,34% d'entre eux ont un temps de travail inférieur à 910 heures, seuil fixé comme règle de gestion pour l'acquisition de droits étendus par la DRH. Ce taux est en baisse de plus de 2 points par rapport à 2017.

Le nombre d'agents permanents ayant effectué des missions de vacations s'élève quant à lui à 2 800 agents, en baisse sensible par rapport à l'année 2017.

## La dépense en vacation

Près de 5,1 millions d'heures de vacation sont effectuées par l'ensemble des agents (permanents et vacataires) en 2018.

Le volume horaire des vacations liées aux activités périscolaires et extrascolaires (annexe C4) représente près de 66% du volume horaire

total. L'activité des gardiens d'école représente 14% du volume horaire total. Les indemnités versées aux directeurs d'écoles représentent 17% du volume horaire global. Enfin, les cours municipaux d'adultes représentent un volume horaire d'environ 2% du volume horaire global des vacations.

## Le nombre d'agents par nombre d'heures effectuées en 2017 et 2018

Le nombre d'heures moyen effectuées par les vacataires est de 371 heures annuelles, ce qui représente une moyenne inférieure à 31h00 mensuelles.

9 300 collaborateurs vacataires ayant perçu une vacation en 2018, soient 67,78%, ont cumulé un temps inférieur à la moyenne annuelle et ce sont même 2 959 (21,57%) d'entre eux qui cumulent moins de 35h00 sur l'année.

## La pyramide des âges

En 2018, 55% des agents vacataires ont moins de 30 ans contre 57% en 2017. L'âge moyen des vacataires est de 32 ans 9 mois et l'âge médian est de 28 ans. 65 % des agents vacataires en 2018 sont des femmes.

## La ventilation des dépenses de vacations

L'enveloppe de vacation 2018 avait été fixée à la hauteur de la dépense 2017, à savoir 56,99 millions d'euros. Il s'avère que dépenses 2018 en vacation (hors cotisations patronales) se sont élevées à près de 58,66 millions d'euros en hausse de 2,93% par rapport à l'année 2017.

Au titre de 2018, la dépense en vacation est ainsi ventilée :

→ Péri et extrascolaire	75,33%
→ Gardiens	12,20%
→ Indemnitaires	6,39%
→ Enseignement	6,08%

La structure de cette dépense entre ces quatre blocs est globalement invariante par rapport à 2017

Au sein de l'enveloppe dédiée au périscolaire et qui représente avec 43 694 181€ la plus grosse masse de dépense, la répartition entre les divers temps se fait ainsi :

→ Centres de loisirs	42,00%
→ Interclasse	30,46%
→ Temps d'activités périscolaires	8,96%
→ Étude	6,31%

→ Garderie	5,27%
→ Soutien scolaire	2,97%
→ Classe de découverte	2,16%

La structure de la ventilation du recours à la vacation pour les principaux temps d'activité reste proportionnellement assez stable, même si l'interclasse et les TAP perdent quelques points au profit de la garderie.

Si on ramène à l'augmentation de la dépense ces proportions, l'augmentation constatée concerne plus particulièrement les domaines péri et extra scolaires, mais également, l'étude et la garderie, ainsi que le temps de l'interclasse :

- Centres de loisirs en hausse de 3% (+0,5 M€)
- l'étude et la garderie de 10% (+0,4M)
- l'interclasse de 2% (+0,2 M€).

# Organisation humaine

## Direction des Affaires Scolaires

### LES CHIFFRES CLÉS 2018

---

Annexes D1 à D6

**89,19%** Des effectifs de la DASCO sont affectés sur les établissements scolaires

**534** Agents affectés au sein des services centraux de la DASCO

**69,75%** Des agents de catégorie B de la DASCO sont AAP

## **Une concentration des effectifs dans les établissements**

La DASCO développe un ambitieux projet éducatif tout en faisant fonctionner l'ensemble des établissements scolaires de la collectivité parisienne.

Elle conçoit pilote et met en œuvre l'organisation des temps scolaire, périscolaire et extrascolaire, ainsi que de multiples autres activités, comme les cours municipaux pour adultes. Elle assure également l'entretien, la construction ou la restructuration du patrimoine immobilier dédié à l'échelle parisienne.

Pour ce faire, la DASCO a entrepris depuis 2016, une réorganisation de ses services, tant centraux composés de trois sous-directions, que dans les 10 CASPE qui forment son échelon déconcentré.

---

# 93,68%

## **Des effectifs de la DASCO font partie des corps monodirectionnels**

Aujourd'hui, la SDR, la SDPE et la SDES, accompagnent quotidiennement les CASPE qui elles-mêmes pilotent le fonctionnement des équipes au sein de chaque établissement scolaire parisien, au contact des élèves des jeunes parisiens ou des adultes. Chaque agent de la DASCO participe ainsi pleinement à l'objectif principal de cette dernière, celui de la réussite éducative.

Ce sont ainsi 89,19% des effectifs de la DASCO qui sont affectés dans les établissements scolaires et 93,68% de l'effectif total qui appartient aux corps monodirectionnels.

---

# 10,81%

## **Des effectifs de la DASCO sont affectés aux services centraux ou aux CASPE**

La part des agents de la filière administrative (5,11% des effectifs de la DASCO, chiffre en légère augmentation en 2018), est moindre que celle des filières animation (35,46%), technique (32,68%) ou médico-sociale (18,37%).

Les moyens dédiés aux services centraux et aux CASPE représentent respectivement 4,76% et 6,05% des effectifs de la DASCO.

Près de 10 000 agents sont affectés dans les établissements scolaires même si ce chiffre est en léger recul par rapport à 2017 (- 211 agents).

Ce recul est plus sensible chez les personnels titulaires dont les effectifs réels ont diminué de 197 agents, majoritairement au sein des filières animation (- 148) et médico-sociale (-49).

## **Un partage des missions de conception et de pilotage**

La proportion des agents de catégorie A à la Ville est de 12,8% en 2018, en recul de 1 point par rapport à 2017. Ce taux n'est finalement pas si lointain de celui de la DASCO, puisque les effectifs titulaires de la catégorie A y sont stables (10,36 % au 31 décembre 2018 pour 10,26 % au 31 décembre 2017). Cependant, en prenant en compte les agents contractuels ce taux baisse à 9,52% des agents permanents appartenant à la catégorie A.

---

# 87,41%

---

### **Des agents de catégorie A titulaires à la DASCO sont PVP**

Ce taux est cependant, à nuancer et doit être ramené à 1,32 % d'agents de catégorie A en décomptant les Professeurs de la Ville de Paris (PVP) qui ne sont pas encadrants. Par ailleurs, les agents en charge des cours municipaux pour adultes représentent quant à eux 85,28% des agents non titulaires de catégorie A avec 168 agents sur 197

La représentation des agents de catégorie B est également symptomatique de l'organisation de la DASCO. À l'instar des agents de catégorie A, ce taux baisse à 8,00% si l'on prend en compte l'ensemble des agents permanents, titulaires et contractuels.

La hausse des effectifs de la catégorie B s'explique par la poursuite de la mise en place d'un REV au sein de chaque école, qui a entraîné, au titre de 2018, la transformation de 76 postes d'adjoints d'animation et d'action sportives (AAAS) de catégorie C en autant de postes d'animateurs d'administrations parisiennes (AAP) de catégorie B.

### **Une prépondérance des agents de catégorie C**

Si comme pour l'ensemble de la collectivité parisienne, les agents de catégorie C sont majoritaires à la DASCO, leur proportion y est encore plus importante.

En effet, selon le bilan social 2018 de la Ville, la catégorie C regroupe en 2018 68,90% des effectifs municipaux, chiffre en augmentation de 1 point par rapport à 2017. À la DASCO, cette catégorie regroupe 79,00% des effectifs titulaires de la direction en 2018 (chiffre en légère baisse de 0,93 point par rapport à 2017).

Comme nous l'avons vu précédemment, cette proportion est encore plus forte s'agissant des agents contractuels avec un taux qui monte à 92,73%.

Cette prépondérance des agents de catégorie C s'explique très facilement par le volume des agents indispensables à mener à bien les missions de la DASCO dans les établissements scolaires.

Cette proportion est encore plus forte s'agissant des agents contractuels, avec un taux qui monte à 92,73% et un taux global des agents de catégorie C qui se stabilise à 82,48% pour les agents permanents de la DASCO

# **HYGIENE & SECURITE**

## **Direction des Affaires Scolaires**

### **LES CHIFFRES CLÉS 2018**

---

Annexes D1 à D6

**1 333 025€ de dépenses liées aux achats de matériels**

**695 accidents de travail**

**279 accidents de trajet**

**14 agents dédiés au pilotage de la prévention des risques professionnels**

## ***Une augmentation des accidents de travail***

La DASCO connaît une progression du nombre d'accidents de travail qui est passé de 677 en 2017 à 695 en 2018, soit une augmentation de 2,7%.

De même, les accidents de trajet sont passés de 245 en 2017 à 279 en 2018 soit une progression de 13,9%.

## ***L'organisation de la prévention des risques à la DASCO***

Entre 2017 et 2018, les effectifs liés à la prévention des risques professionnels sont restés stables avec 700 agents.

Les politiques de prévention des risques professionnels de la DASCO sont pilotées par le bureau des conditions de travail et des relations sociales. Ce bureau est composé d'une cheffe, d'une adjointe ainsi que de trois pôles dont celui dédié à la prévention des risques professionnels. Ce pôle comprend 11 agents dont 1 ergonome et 8 assistants de prévention répartis par secteur géographique.

Le pôle de la prévention des risques professionnels a pour principales missions de conseiller et d'accompagner l'ensemble des services sur les sujets de santé et de sécurité au travail : propositions d'actions pour prévenir les inaptitudes au travail concernant les troubles musculo-squelettiques mais aussi les risques psycho-sociaux, suivi et accompagnement sur tous les sujets réglementaires, mise en œuvre des préconisations de la médecine préventive.

## ***Dépenses liées à l'amélioration des conditions de travail***

Les besoins en travaux relatifs aux conditions de travail et à la sécurité des établissements scolaires sont examinés dans le cadre des

visites annuelles d'architecture des établissements.

Ces travaux permettent d'améliorer les conditions de travail et de prévenir les risques sanitaires. Ils sont programmés par ordre de priorités sous réserve de certains travaux à mener en urgence.

On note une baisse des dépenses entre 2017 et 2018 en équipements de protection individuelle. La DASCO avait engagé en 2017, une campagne de dotations exceptionnelles en EPI pour le second degré, occasionnant un pic de dépense.

En 2018 en revanche, la DASCO a entamé un dialogue de gestion avec les collègues afin de flécher la consommation de la subvention dédiée aux équipements de protection individuelle des agents.

Les dépenses liées aux achats de matériels et d'équipements ont nettement augmenté entre 2017 et 2018 passant de 623 748€ à 1 333 025€. Cette augmentation reflète l'engagement de la DASCO dans la prévention des inaptitudes passant par la mise en œuvre d'un ambitieux plan de déploiement de matériels de prévention des troubles musculo-squelettiques.

Après une série d'expérimentations lancées en 2017, la DASCO a décidé de déployer une série d'équipements dans les établissements (roule-pratic, balayeuse, tabouret à roulette, chaise surbaissée, assis-debout, nettoyeur haute pression, positionneur de lavage de poubelle, balais réservoir, brosses sanitaires à manches longs et pinces à déchets.)

La dotation en matériels et équipements doit se poursuivre suite aux travaux rendus par les groupes de travail lancés fin 2018 ayant associé les agents de terrain.

## **ZOOM SUR ...**

### **...LES INDICATEURS ET DEFINITION HYGIENE ET SECURITE**

#### **Accident du travail – Accident de service**

L'accident du travail ou de service est, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Pour être reconnu en tant que tel, il doit survenir sur le lieu de travail, pendant les heures de service et à l'occasion du travail.

#### **Accident de trajet**

Accident entre la résidence principale ou tout lieu où le travailleur se rend de façon habituelle et le travail, entre le lieu de travail et le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, le parcours ne doit pas être interrompu dans un intérêt personnel et étranger aux nécessités de la vie courante.

#### **Maladies professionnelles**

Une maladie est « professionnelle » si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un agent à un risque physique, chimique, biologique ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. Une maladie professionnelle est la conséquence de l'exposition plus ou moins prolongée à un risque qui existe lors de l'exercice habituel de la profession. Dans le régime général, le code de la sécurité sociale dresse des tableaux des affections professionnelles qui doivent avoir été contractées sous certaines conditions. Pour les personnels relevant de la fonction publique, les commissions de réforme qui doivent se prononcer sur l'imputabilité au travail d'une affection contractée ou aggravée en service se réfèrent généralement aux tableaux, même si l'utilisation n'est pas limitative.

# Conditions de travail

## Direction des Affaires Scolaires

### LES CHIFFRES CLÉS 2018

---

Annexes D1 à D6

**81,77%** Des agents de la DASCO sont domiciliés à Paris ou en petite couronne

**376** Dossiers suivis par le référent handicap

**309** Contrats d'apprentissages sur la période 2016/2018

**104** Agents en télétravail

**12,41%** Absentéisme global à la DASCO

### **Une stabilité des demandes de temps partiel et un retour au temps plein en nette augmentation chez les personnels féminins**

On observe une nette baisse de demandes de temps partiel (-27,1%) compensée par un retour à taux plein de +28,5%. La filière animation absorbe la majeure partie de ces retours (62.8%)

### **Une poursuite du déploiement du télétravail**

Pour améliorer les conditions de travail et réduire l’empreinte écologique, la Ville de Paris s’est engagée depuis 2016 dans une vague de déploiement du télétravail à l’ensemble des directions de la Ville, sur la base du volontariat. L’objectif est d’atteindre 1500 télétravailleurs à l’horizon 2020.

Dans ce contexte, la DASCO poursuit sa politique volontariste comme en témoigne la nette progression du nombre d’agents en télétravail passé de 23 en 2017 à 104 agents télétravailleurs en 2018. Ces agents sont à 65,40% des catégories C et 39,70% d’entre eux sont âgés entre 41 et 50 ans. Il s’agit majoritairement de femmes.

### **Un fort taux d’emploi des travailleurs handicapés**

#### **Handicap (données Bilan SST DASCO 2018)**

On comptait à la DASCO, au 31 décembre 2018, 376 agents Bénéficiaires de l’Obligation d’Emploi (BOE) des travailleurs handicapés, soit 3% des effectifs de la Direction.

Ce chiffre ne peut être considéré comme exhaustif car n’y apparaissent que les agents ayant transmis effectivement leurs documents de Reconnaissance en Qualité de Travailleur

Handicapé (RQTH). Pour des raisons de confidentialité médicale évidentes, les agents ont le droit de ne pas communiquer leur situation. Néanmoins pour bénéficier d’une aide, l’agent doit figurer sur la liste confidentielle de la délégation au handicap (DH). Le chiffre est à comparer avec les 3 317 agents déclarés sur l’ensemble de la Ville.

La DASCO recense 11% des agents Bénéficiaires de l’Obligation d’Emploi (BOE) de la Ville et se place ainsi à la deuxième place des directions derrière la DFPE (408 BOE, 12%) et devant la DPE (358 BOE, 11%).

Au vu des activités exercées dans la Direction, de l’exposition des métiers techniques, des facteurs d’usure professionnelle et des aménagements de poste préconisés par la médecine préventive, le taux d’agents BOE paraît faible. On peut supposer que le nombre d’agents en situation de handicap (et potentiellement bénéficiaires) est en réalité plus important.

La politique Handicap de la Ville (convention FIPHFP) est portée par la Délégation au handicap de la DRH. La Délégation anime le réseau des référents handicap des directions de la Ville de Paris et assure la formation de ses membres en proposant stages et rencontres avec professionnels et spécialistes de la compensation du handicap.

La mission du référent handicap DASCO est triple :

- il favorise le suivi et le maintien dans l’emploi,
- communique sur le handicap dans sa direction,
- et contribue aux recrutements par voie dérogatoire.

La Délégation du handicap peut aussi assurer, sur demande de la direction via son référent, des actions spécifiques d’accompagnement et

d'aides techniques personnalisées pour les agents, des démarches de conseil et d'information pour aider les équipes dans les processus d'inclusion des personnels RQTH, ainsi que proposer des aides au transport ou encore des prestations d'auxiliaire de vie sur le lieu de travail. L'ensemble de ces prestations est financé par le FIPHFP.

Le référent handicap de la DASCO intervient dans l'aménagement des conditions de travail et l'intégration des personnes en situation de handicap de la direction. Il travaille en collaboration avec l'ergonome et les assistants de prévention du BCTRS afin de mieux suivre les préconisations du SMP (qui mêle souvent prestations BOE et prestations ordinaires) et de pouvoir intervenir le plus rapidement.

Depuis 2016, le nombre de dossiers pris en charge par le référent handicap est en augmentation. Il est ainsi passé de 35 dossiers en 2016, à 63 dossiers en 2017 et atteint en 2018, 126 dossiers.

### **Une baisse progressive des agents en mi-temps thérapeutiques**

Le nombre d'agents en mi-temps thérapeutique est en baisse progressive depuis 2016. Il est ainsi passé de 86 agents en 2016 à 81 agents en 2017 pour atteindre 78 agents en 2018. Cette baisse est à mettre en corrélation avec la politique de prévention des inaptitudes de la DASCO ainsi que l'amélioration de la prise en charge des aménagements de postes préconisés par le service de médecine préventive de la DRH.

### **L'absentéisme**

Le taux d'absence global à la DASCO en 2018 est de 12,41% contre 11,96% en 2017, et est augmentation de 2,14 points depuis 2014. Il est désormais supérieur à celui de la Ville qui

s'établit à 11,37% en 2018 contre 12,09% en 2017.

Les taux observés pour les ASEM sont en baisse passant de 14,26% en 2017 à 13,81% en 2018 tandis que les taux pour les ATE ont augmenté passant de 11,60% à 12,37% de 2017 à 2018.

Les taux observés pour les AAAS titulaires sont légère baisse passant de 14,64% en 2017 à 14,55% en 2018 tandis que les taux pour les AAAS contractuels ont augmenté passant de 17,68% à 18,06% de 2017 à 2018.

Les taux observés pour les ATC sont hausse passant de 12,12% en 2017 à 13,22% en 2018.

Les agents de catégorie C, qui représentent l'essentiel des effectifs de la DASCO, connaissent un taux d'absence de 13,27% en 2017 à 13,71% en 2018. La catégorie B connaît une légère augmentation (6,88% en 2017 et 6,95% en 2018), la catégorie A augmente elle aussi, passant de 3,70% en 2017 à 5,21% en 2018.

Avec un taux d'absentéisme global pour raisons de santé de 6,68% en 2016, 7,26% en 2017 et 7,55% en 2018, la DASCO se situe en-dessous de la moyenne de la collectivité parisienne (7,36% en 2016, 7,62% en 2017 et 7,64% en 2018 pour l'ensemble de la Ville).

De nombreux chantiers de lutte contre les causes de l'absence ont été engagés par la collectivité : réduction de la pénibilité des métiers et accélération des dispositifs de reconversion, les agents en situation d'inaptitude pouvant cumuler des absences pour maladie ; mise en place d'un dispositif de détection et prise en charge des situations de souffrance au travail avec la création d'une cellule d'écoute.

### **Les congés bonifiés**

393 agents ont bénéficié de congés bonifiés cumulant un total de 23.113 jours.

Seules les catégories B et C sont concernées par ce dispositif avec un taux de représentation de 94,67% pour les C et 4,52% pour les B.

Les principaux corps concernés sont : les agents spécialisés des écoles maternelles et les agents techniques des écoles représentant un total de 260 agents et un nombre de jours de 15.345 soit 66% de la globalité.

## **ZOOM sur ... ... L'ABSENTEISME**

En matière d'absentéisme, peuvent être distinguées :

- Les absences incompressibles - sur lesquelles on considère que l'employeur ne peut pas agir, représentent 4,45% des absences en 2018 contre 3,95% en 2017 : notamment les absences disciplinaires, les absences à conserver, les absences diverses, les absences pour grève, les congés bonifiés, les congés de longue durée, de longue maladie, les congés de formation et ceux liés à la parentalité. La DASCO compte un taux important d'absences pour congés de longue maladie: 1,33% en 2018 contre 1,03% en 2017. Les congés de longue durée ont également augmenté passant de 0,23 en 2017 à 0,40% en 2018.
- Les absences compressibles - sur lesquelles l'employeur peut agir par des mesures de prévention représentent 7,96% en 2018 contre 8,01% en 2017 : absences injustifiées, arrêts maladie ordinaire, accidents de travail et maladies professionnelles. Le taux d'absence pour arrêts maladie ordinaire est de 6,20% en 2018. Ce taux est élevé mais en légère baisse par rapport à l'année précédente (6,44%). Les accidents du travail ont également augmenté passant de 1,24% en 2017 à 1,45% en 2018. Il est à souligner que les absences injustifiées sont marginales à la DASCO, même si le taux augmente en 2018, 0,18% contre 0,14% en 2017. Si le taux d'absences pour maladies professionnelles est en baisse (0,13% en 2018 contre 0,20% en 2017), le taux d'absence pour accidents de travail est, en revanche en hausse par rapport à 2017, passant de 1,24% à 1,45%.

En 2018, la Ville de Paris adopte un mode de calcul de son taux d'absence harmonisé avec les autres grandes collectivités territoriales ce qui permet des comparaisons entre employeurs. Pour les 187 collectivités inscrites dans cette démarche, le taux d'absence en 2016 était en moyenne de 8,17% en 2016 et de 8,38% en 2017. Les données 2018 pour l'ensemble du panel ne sont pas encore consolidées. Ce nouveau périmètre prend en compte uniquement les absences pour raison de santé, à savoir les accidents de travail, les congés de longue durée, les congés de longue maladie, la maladie ordinaire, les maladies professionnelles, ce qui affiche des taux plus faibles.

# Carrière des agents

## Direction des Affaires Scolaires

### LES CHIFFRES CLÉS 2018

---

Annexes D1 à D6

**337** Titularisations après un stage

**737** Promotions (choix, examens et concours)

**4 361** Avancements d'échelon

**50** Sorties de dispositif de reconversion

337 agents stagiaires au 31 décembre 2017 ont été titularisés en 2018.

Après avoir connu une augmentation très significative de ses effectifs en lien avec la mise en place de l'Aménagement des Rythmes Éducatifs (ARE) en 2013 et du Contrat Enfance Jeunesse (CEJ) en 2015, la DASCO stabilise sa politique de recrutement.

### **Une politique de recrutement favorable à l'évolution interne**

Un des enjeux de la DASCO est donc aujourd'hui, dans un contexte de maîtrise de la masse salariale et des effectifs, comme de baisse de la démographie scolaire, de s'attacher à structurer collectivement les corps et les filières monodirectionnels et donc de permettre aux agents de voir leur carrière évoluer positivement.

# 337\*

### **Agents ont évolués vers un emploi permanent en 2018**

*\* Ces données ne sont pas issues des requêtes habituelles, mais du croisement des données disponibles au sein du SRH et sont détaillées ci-dessous.*

Ceci implique en particulier pour la Direction, d'envisager les divers leviers à sa disposition pour aider les agents, à voir leur statut évoluer et accéder à l'emploi titulaire.

Ainsi, entre le 31/12/2017 et le 31/12/2018, 107 agents contractuels ont accédé à un statut de stagiaire ou de titulaire.

Sur la même période, ce sont 106 collaborateurs vacataires qui ont obtenu un contrat, tandis que 128 ont accédé à un statut de stagiaire ou de titulaire.

Ces chiffres contribuent à expliquer que, sur l'ensemble des recrutements de 2018, très peu se sont faits au bénéfice de primo-arrivants.

# 81,95%

### **Des agents mis en stage en 2018 avaient déjà travaillé pour la DASCO auparavant**

Ainsi, sur les 266 agents en stage au 31 décembre 2018, seuls 48 n'avaient jamais travaillé pour la DASCO auparavant. Ces 48 agents sont particulièrement représentés chez les PVP et les ATEE.

La majorité des recrutements opérés au cours de l'année 2018 s'est faite au bénéfice des corps monodirectionnels, souvent via des dispositifs de recrutement sans concours ou des « passerelles ».

### **Un recrutement tourné vers les corps monodirectionnels**

Ainsi, si 130 adjoints d'animation avaient été recrutés en 2017, seuls 63 l'ont été en 2018. Cependant, ce recrutement s'est opéré au bénéfice des vacataires et des contractuels via un recrutement sans concours et un dispositif passerelle (52 via recrutement sans concours et 11 passerelles).

# 95,49%

### **Proportion des stagiaires issus des corps monodirectionnels au 31 décembre 2018**

Dans le cadre du RSA et de la poursuite de la mise en place d'un agent REV de catégorie B par école, ce sont 37 adjoints d'animation qui ont été promu animateurs au choix en 2018 (pour 10 en 2017).

55 agents ont également accédé à ce grade par concours ou examen ce qui porte le

nombre total de nomination dans ce corps des AAP à 92.

---

# 92

## **Nomination d'AAP en 2018 dans le cadre de la poursuite de la structuration de la filière d'animation**

---

Le recrutement des ASEM en 2018 est également représentatif de la politique de recrutement de la DASCO. En effet, afin de pallier les vacances de poste et sorties prévisionnelles du corps, un recrutement de 30 agents a été organisé.

Ce recrutement a été partagé pour moitié entre un concours externe ouvert pour 15 postes et un dispositif passerelle également ouvert pour 15 postes. Si ce recrutement marque une baisse des postes ouverts par rapport à 2017 (54 postes ouverts), ce sont pour la très grande majorité d'entre eux des agents travaillant déjà pour la DASCO qui ont vu leur statut évoluer.

Ce sont en effet, 11 agents contractuels, 2 vacataires et 3 primo-arrivants qui ont été recrutés suite au concours. Le dispositif passerelle a également permis à 3 ATE d'accéder au corps des ASEM.

Pour les ATE, on peut au contraire noter une hausse des recrutements, avec 56 ouvertures en 2018 contre 17 en 2017. Sur ces 56 postes répartis entre dispositif passerelle et RSC, ce sont 55 agents qui ont pu accéder à l'emploi titulaire.

## **Une hausse sensible des avancements d'échelon**

---

La DASCO avait vu 3 812 de ses agents bénéficier d'un avancement d'échelon en 2017.

En 2018, ce sont 4 361 agents qui en ont bénéficié, soit une augmentation de 14,40%.

La proportion femmes/hommes reste globalement invariante sur les deux années, avec environ 80,50% de ces avancements au bénéfice des agents féminins.

---

# 101,23%

## **D'augmentation dans les avancements d'échelon au profit des ASEM en 2018**

---

Les corps ayant le plus bénéficié des avancements d'échelons sont les adjoints d'animation (1 324 en 2018 pour 715 en 2017) et les ASEM (1 143 en 2018, pour 568 en 2017).

Les avancements sont au contraire en baisse chez les ATE, avec 1 054 avancements en 2018 contre 1 510 en 2017.

## **Une stabilité dans les promotions de grade et de corps**

---

Outre les nombreux agents de la DASCO qui ont vu leur échelon avancer, près de 750 ont été promus, chiffre stable par rapport à 2018.

---

# 618

## **Avancement de grade au choix chiffre en très léger recul par rapport à 2017 (-46)**

---

Les avancements de grade au choix sont en léger recul par rapport à 2017, ce qui s'explique par des chiffres d'avancements élevés au bénéfice de la filière animation en 2017 (58 AAP et 193 AAAS, pour respectivement 40 et 152 en 2018).

Les chiffres de la filière animation sont cependant à mettre en relief avec les promotions de corps, puisque, comme cela a été mentionné précédemment, par examen ou

au choix, un nombre important d'agents ont été promus en catégorie B.

Les promotions dans les corps des ASEM et celui des ATE ont été quant à elles plus nombreuses, particulièrement chez les ASEM, puisque 155 agents ont été promus au grade supérieur, dont 149 comme ASEM Principal de 1<sup>ère</sup> classe.

---

## 80,58%

**Des promotions au choix ont bénéficié à des agents féminins, contre 77,71% en 2017**

---

S'agissant de la filière administrative, les chiffres sont sensiblement invariables d'une année sur l'autre, avec 42 promotions au grade supérieur au total en 2018 dont 27 pour les AA et 12 pour les SA.

Au total, ce sont donc 618 avancements de grade au choix dont ont bénéficié aux agents de la DASCO en 2018.

On peut également noter la réussite de 119 agents à des concours ou examen ce qui permet de souligner l'engagement de la DASCO à travers l'école des métiers, dans la préparation de ses agents de manière à leur permettre de se préparer aux échéances professionnelles qui se présentent à eux.

L'école des métiers de la DASCO porte également un engagement primordial visant à permettre aux agents ne pouvant plus exercer leurs missions normalement de s'intégrer avec succès dans une deuxième carrière.

**Une politique volontaire en faveur de la deuxième carrière**

---

Cette deuxième carrière, dite « reconversion » s'impose à un agent lorsque celui-ci ne peut

plus exercer normalement ses fonctions à la suite d'une dégradation de son état de santé.

Le parcours de reconversion de l'agent intervient après un avis médical qui peut être, soit une préconisation de reclassement (aménagement de poste) émise par le service de médecine préventive (SMP) ; soit un avis d'inaptitude définitive à ses fonctions avec demande de reclassement émis par le service de la médecine statutaire.

En 2018, à la Ville, 485 agents ont entamé un cursus de reconversion professionnelle pour raison de santé dont 303 agents reconnus inaptes à leurs fonctions d'origine et 182 agents bénéficiaires de préconisation de reconversion.

---

## 52 ans 6 mois

**L'âge moyen des agents entrant en reconversion tous corps confondus**

---

En 2018, à la DASCO, le nombre d'inaptitudes et de préconisations de reclassement est de 241 agents, (65 agents en 2016 et 77 agents en 2017).

Si les flux liés à la reconversion ne cessent de croître, c'est aussi que, malgré tous les efforts de la Direction en faveur d'une amélioration des conditions de travail, l'âge moyen des agents des corps les plus concernés (ATE et ASEM) augmente de façon très sensible.

L'engagement de la DASCO mais également de l'ensemble de la collectivité parisienne, marque une mobilisation très forte qui doit permettre à un nombre croissant d'agents de suivre avec succès une reconversion dans un deuxième carrière.

# Relations Professionnelles

## Direction des Affaires Scolaires

### LES CHIFFRES CLÉS 2018

---

Annexes D1 à D6

**12 Commissions administratives paritaires**

**2 Comités techniques**

**3 CHSCT**

## **Un dialogue social régulier**

Au cours de l'année 2018, les CAP se sont réunies à douze reprises afin d'examiner les questions relatives à la liées à la situation des agents de la DASCO. Ces CAP concernent notamment les filières administratives, techniques, animation, sociale et les PVP.

# 82,61%

**L'augmentation du nombre de dossiers traités en CAP entre 2016 et 2018 en passant de 23 à 42 dossiers**

En 2018, la DASCO a organisé 2 comités techniques, 3 comités d'hygiène et de sécurité liées aux conditions de travail ainsi que 6 réunions agenda social notamment consacrées aux discussions liées au 1er volet du règlement de service de l'animation.

5 audiences de courtoisie avec les organisations syndicales, ainsi que 14 audiences à la demande de ces dernières se sont tenues en 2018, témoignant d'un réel dialogue social à la DASCO.

L'année 2018 a été marquée par la conclusion d'un accord de méthode lié au fonctionnement du dialogue social dans le cadre duquel a été acté le principe de la programmation de réunions bimensuelles pour aborder les chantiers de l'agenda social de la DASCO.

En 2018, dix sujets ont été inscrits à l'ordre du jour des trois réunions du CHSCT (hors approbation des procès-verbaux des séances précédentes) dont huit pour avis et deux pour information.

Le règlement de service de l'animation, le bilan social et le bilan de formation ainsi que les sujets liés à la création de l'École des métiers

de la DASCO et la modification de la SDPE ont été soumis à l'avis du CT.

Les orientations/perspectives concernant l'École des métiers, le plan de formation 2018, l'évolution de l'organisation dans les services centraux avec la création d'un service de restauration scolaire (SRS), l'évolution des équipes mobiles d'ouvriers professionnels (EMOP) ont également été soumis à l'avis du CT.

En 2018, trois CHSCT ont eu lieu, le premier le 8 mars 2018, le deuxième le 23 mai 2018 et le troisième le 11 octobre 2018. Ces instances sont consultées pour avis sur le plan de prévention des risques psychosociaux, l'évolution des équipes mobiles d'ouvriers professionnels (EMOP), le bilan santé sécurité au travail.

Dix représentants du personnel siègent au CHSCT de la DASCO : quatre UNSA, trois CGT, un FO, un CFDT et un SUD. Les résultats des élections professionnelles de décembre 2018 ont modifié la composition des instances à partir de 2019.

Divers sujets ont été présentés en communication tels que le bilan sur l'état de santé des agents (accidents du travail, trajets et maladies professionnelles) ainsi que sur la prévention des inaptitudes de la DASCO.

## **Une politique disciplinaire soumise au respect d'un cadre strict**

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire qui se déroule en 4 étapes : l'entretien préalable avec l'agent, une convocation exposant les faits reprochés et les droits de la défense ; l'entretien disciplinaire et la décision du niveau de la sanction.

Il existe quatre groupes de sanctions.

Les sanctions du premier groupe sont prises par la direction dont relève l'agent.

Les sanctions des deuxièmes, troisièmes et quatrièmes groupes font l'objet d'une saisine en CAP réunie en formation de conseil de discipline pour les agents titulaires ou de la Commission consultative Paritaire pour les agents contractuels.

En 2018, 70 agents ont eu une sanction du premier groupe à la DASCO dont 46 blâmes et 24 avertissements. Sur les 46 blâmes qui ont été pris, 38 concernent des agents affectés dans les CASPE et 8 affectés dans les services centraux.

### **Une augmentation des suspensions en matière disciplinaire en lien avec des problématiques propres à l'activité des agents de la DASCO**

La suspension de fonctions est une mesure conservatoire prise par l'administration qui décide d'écarter momentanément du service un agent qui a commis une faute grave. Cette mesure d'éloignement est prise dans l'intérêt du service public et/ou dans l'intérêt de l'agent lui-même dans l'attente du règlement de sa situation.

L'agent suspendu de ses fonctions est temporairement exclu du service, pour une durée limitée à 4 mois. Si, à la fin de ce délai, aucune sanction disciplinaire n'a été prise, la suspension prend automatiquement fin et l'agent est rétabli dans ses fonctions. Il peut reprendre son poste.

Il appartient donc à l'administration, après avoir prononcé la suspension de fonctions, de saisir rapidement le conseil de discipline pour

recueillir son avis et décider de la sanction qu'elle souhaite lui appliquer.

A la DASCO, 54 suspensions ont été prises en 2018 dont 45 dans le domaine de l'animation contre 26 en 2017 (et 28 en 2016, soit presque deux fois moins).

---

# 54

**suspensions ont été prises en 2018 dont 45 dans le domaine de l'animation contre 26 en 2017 et 28 en 2016, soit presque deux fois moins).**

---

Les motifs de suspension sont :

- la maltraitance physique et/ou morale sur enfants (19 suspensions),
- la suspicion d'attouchements (23 suspensions)
- les violences physiques/sexuelles ou harcèlement moral entre adultes (9 suspensions)
- autres motifs liés à des condamnations pénales ou casiers judiciaires entachés (3 suspensions).

Au total, se sont tenus pour des agents de la DASCO, 11 conseils de disciplines au cours desquels ont été prononcées :

- 1 sanction du 1er groupe,
- 1 sanction du 2ème groupe,
- 4 sanctions du 3ème groupe
- 5 sanctions du 4ème groupe.

### **L'enquête administrative**

L'enquête est indispensable car la sanction doit être motivée en fait et c'est à l'administration qu'il appartient de démontrer que les faits reprochés ont existé et qu'ils méritent d'être sanctionnés. C'est sur elle que repose la charge de la preuve de l'existence des faits reprochés.

A la DASCO, le nombre d'enquêtes administratives est en augmentation passant de 31 enquêtes réalisées en 2017 à 42 en 2018 soit une hausse de 35%.