

# 19

---

## BILAN SOCIAL 2019

---

DIRECTION DES AFFAIRES SCOLAIRES

---

# BILAN SOCIAL 2019

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 stable

Une féminisation des effectifs toujours très forte

Un âge moyen des agents titulaires en légère hausse

Des spécificités renforcées par les agents contractuels sur emplois permanents

ZOOM SUR... le déploiement de PILEFF au sein de la DASCO

#### 2. RÉMUNÉRATION

Évolution globale de la masse salariale de la DASCO

Poursuite de la mise en œuvre du RIFSEEP

Reprise des mesures prévues par le protocole d'accord relatif aux PPCR

La ventilation de la masse salariale globalement invariante

Une rémunération brute moyenne en progression

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

ZOOM SUR... le versement des prestations sociales aux agents

#### 3. PERSONNELS VACATAIRES

Une baisse du nombre de vacataires

La dépense en vacation

Nombre d'agents par nombre d'heures effectuées en 2018 et 2019

La pyramide des âges

La ventilation des dépenses de vacations

ZOOM SUR... GOSHABA

ZOOM SUR... les films promotionnels

#### 4. ORGANISATION HUMAINE

Une concentration des effectifs dans les établissements

Les effectifs des services centraux et des CASPE

Un partage des missions de conception et de pilotage

Une prépondérance des agents de catégorie C

ZOOM SUR... les cellules de remplacement

ZOOM SUR... les portes ouvertes

#### 5. HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Une augmentation des accidents de travail et une baisse des accidents de trajets

L'organisation de la prévention des risques à la DASCO

Dépenses liées à l'amélioration des conditions de travail

#### 6. CONDITIONS DE TRAVAIL

Une augmentation des demandes de temps partiel et un retour limité au temps complet

La poursuite du déploiement du télétravail

Une forte augmentation des agents en mi-temps thérapeutiques

L'absentéisme

Les congés bonifiés

ZOOM SUR... la mise en œuvre du Règlement de Service de l'Animation (RSA)

ZOOM SUR... les Professeurs de la Ville de Paris

#### 7. CARRIÈRE DES AGENTS

Une hausse sensible des recrutements directs en 2019

Des évolutions de carrière favorisées au sein des corps monodirectionnels

Des promotions aux choix plus nombreuses

ZOOM SUR... les évolutions de la DASCO

#### 8. RELATIONS PROFESSIONNELLES

Un dialogue social régulier

Une politique disciplinaire soumise au respect d'un cadre strict

Une diminution de près de la moitié des suspensions en lien avec les problématiques propres à l'activité de la DASCO

## **DONNÉES DÉTAILLÉES**

---

---

# BILAN SOCIAL 2019

---

DIRECTION DES AFFAIRES SCOLAIRES

---

## EDITO

---

Comme elle s’y était engagée, la DASCO présente désormais annuellement son bilan social. L’édition 2019 a pour objectif la mise en perspective 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, 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 création de cellules de remplacement, le règlement de service de l’animation, l’expérimentation de pré-recrutement des vacataires de l’animation, le contrat collectif prévoyance).

L’année 2019 aura été marquée par l’installation des instances formelles de la DASCO à la suite des élections professionnelles de 2018 mais également par la réorganisation des services centraux (la création d’un service financier et des affaires juridiques, la poursuite de la réorganisation de la sous-direction de la politique éducative et la réorganisation du service des ressources humaines). L’activité de la DASCO a par ailleurs été consacrée en 2019, d’une part, à la gestion des conséquences de l’incendie de Notre-Dame de Paris et à la volonté de préserver les conditions de travail des agents, et, d’autre part, à l’organisation du fonctionnement des établissements scolaires dans le contexte d’un mouvement social dans les transports et la fonction publique en décembre 2019.

Les services de la DASCO ont par ailleurs poursuivi le travail engagé de refonte du règlement de service de l’animation en abordant le cycle de temps de travail et les missions des animateurs d’Action collégiens.

L’année 2019 aura par ailleurs permis la poursuite de plans d’actions liés à la prévention des risques professionnels (rénovation de la démarche d’évaluation des risques professionnels, prévention des risques psycho-sociaux et prévention des inaptitudes).

---

# BILAN SOCIAL 2019

---

DIRECTION DES AFFAIRES SCOLAIRES

---

## QUELQUES DONNÉES D'ACTIVITÉ

---

### 190 000 élèves

---

122 759	élèves scolarisés dans les établissements scolaires du 1er degré dont 48 087 en maternelle, 73 888 dans les écoles primaires et 784 dans les ULIS (Unités localisées pour l'Inclusion Scolaire)
59 086	élèves scolarisés dans les établissements secondaires dont 55 208 en collèges et 4 158 dans les lycées municipaux
116 600	enfants sur les ateliers périscolaires
91%	des enfants scolarisés suivent les TAP

---

### 778 établissements

---

290	écoles maternelles
297	écoles élémentaires
64	écoles polyvalentes
114	collèges publics
12	lycées municipaux
1	lycée municipal pour adultes

# EMPLOIS & EFFECTIFS

## Direction des Affaires Scolaires

### LES CHIFFRES CLÉS 2019

Annexes A1 à B1

**10 397** Nombre d'ETP au Budget Supplémentaire 2019

**11 179** Effectifs de la DASCO en agents titulaires (8 219) et contractuels (2 960) sur des emplois permanents

**10 011** Effectifs de la DASCO en équivalents temps plein sur le même périmètre

**21,20%** Part de la DASCO dans les effectifs de la Ville de Paris

**78,56 %** Taux de féminisation des effectifs titulaires et contractuels sur des emplois à temps plein de la DASCO

## Une stabilisation des effectifs budgétaires

Les effectifs budgétaires de la DASCO dans le cadre du BP 2019 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.

# 19 000

Enfants scolarisés en moins dans les écoles parisiennes en 10 ans

Cette stabilité des effectifs budgétaires de la DASCO s'inscrit dans un contexte de baisse de la démographie scolaire, qui, selon les enquêtes démographiques, verra à l'horizon de la rentrée 2020, une baisse globale de 19 000 enfants en dix ans. Cette baisse ne se répercute pas automatiquement sur les effectifs, les fermetures de classe restant limitées.

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

Avec 11 179 agents (8 219 titulaires et 2 960 contractuels) représentant 10 010,77 ETP au 31 décembre 2019, la DASCO est la première direction de la collectivité parisienne et représente à elle seule 21,2% des effectifs parisiens.

Les effectifs réels demeurent stables, en effet, le nombre d'agents n'a diminué que de 0,18 % par rapport à 2018 (-20 agents).

## Un nombre de départs en retraite stable

# 34,93%

Des départs en 2019 sont liés à des départs à la retraite

670 agents ont quitté la DASCO entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019 (contre 676 sur la période précédente, soit une diminution de 0,89%), tandis que 805 agents l'auront rejointe en 2019, ce qui représente 36,9% de plus qu'en 2018. Il convient de noter une stabilité des départs en retraite puisque le taux ne progresse que de 0,46% (soit +1 départ /2018).

L'augmentation des arrivées est en particulier due à une hausse des recrutements des personnels de terrain notamment les adjoints d'animation contractuels et les agents spécialisés des écoles maternelles. C'est ainsi que 144 agents d'animation et 167 ASEM ont été recrutés au cours de l'année 2019 (contre respectivement 36 et 106 agents en 2018).

Par ailleurs, le nombre d'arrivées est en hausse de près de 3% pour les femmes qui représentent 83% des recrutements directs (contre 80% en 2018). En outre, les départs définitifs concernent 82,63% des femmes et sont en légère diminution par rapport à 2018 (82,84%).

## 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 2019 est de 78,56%, en très légère augmentation par rapport à 2018 (78,45% en 2018).

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 91,67% et 99,46%,

La féminisation des effectifs contractuels est plus forte que celle des effectifs titulaires (85,88% pour 75,92%, taux en légère augmentation par rapport à 2018).

---

## 16,60 %

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

---

Les effectifs féminins de la DASCO représentent à ce titre 29,70% des effectifs féminins de la Ville et 16,60% des effectifs globaux, tandis que les hommes ne représentent que 9,70% 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 56%.

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

---

L'âge moyen des agents de la Ville est en hausse constante depuis 2016 et est passé de 46 ans et 7 mois à 46 ans et 11 mois, comme c'est le cas pour l'âge moyen des personnels titulaires de la DASCO en légère hausse (47 ans et 4 mois en 2018 – 47 ans et 7 mois en 2019). Il reste cependant supérieur à celui de la Ville.

---

## 47 ans 7 mois

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

---

En outre, cette hausse de l'âge moyen se traduit par une pyramide des âges dont les proportions des agents de plus de 45 ans évoluent fortement depuis 2017 :

- 12,95% des agents titulaires ont 60 ans ou plus, soit 1 064 agents (12,13% pour 1 014 agents en 2018)
- 64,02% des agents titulaires ont 45 ans ou plus soit 5 262 agents (62,95% pour 5 263 agents en 2018)
- 0,94% des agents titulaires ont 25 ans ou moins, soit 77 agents (1,21% pour 101 agents en 2018).

Les disparités qui existent au sein des divers métiers de la DASCO sont cependant nombreuses et relèvent d'historiques de corps bien particuliers.

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

---

Au titre de 2019, 2960 agents ont été employés à la DASCO comme contractuels sur emplois permanents, chiffre en hausse par rapport à 2018 (+122 agents). Ces agents représentent à eux seuls 53,79% du contingent des agents non titulaires sur emploi permanents de la collectivité parisienne (56,41% en 2018).

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 93,28% des agents non titulaires (92,73% en 2018).

Le taux de féminisation est, également élevé pour les agents non titulaires, puisque 85,88% d'entre eux sont des femmes (84,94% en 2018).

---

# 98,61 %

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

---

Ceci s'explique par la nature des corps sur lesquels les agents sont recrutés. Les AAAS (37,77% des effectifs contractuels) et les agents

techniques des écoles (41,25%) sont en effet particulièrement représentés.

90,68% des agents contractuels sont employés au sein des établissements du 1<sup>er</sup> degré (2 684 agents). Parmi les agents contractuels, 3,85% (114 agents) sont employés dans les services administratifs.

---

# 26,48 %

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

---

## ZOOM SUR ...

### ...Le déploiement de PILEFF au sein de la DASCO...

Le mois de novembre 2019 a vu un nouvel outil de pilotage des effectifs se déployer au sein de la DASCO, qui faisait pour l'occasion partie des cinq directions pilotes de ce projet, avant une généralisation du déploiement à l'ensemble de la Ville au cours de l'année 2020.

La mise en œuvre de cet outil trouve sa source dans un rapport de la Chambre Régionale des Comptes (CRC), qui exerce un contrôle sur la gestion RH de la Ville de Paris et qui révèle un écart qualitatif comme quantitatif entre les effectifs réels, les effectifs autorisés et les effectifs votés (budgétaires)

En conséquence pour améliorer cette gestion, il a été conçu un outil devant permettre de lier chaque agent de la Ville à un support budgétaire voté par le Conseil de Paris ce que permet PILEFF. Il doit ainsi permettre d'assurer un pilotage fin des effectifs des directions, particulièrement à travers le suivi des autorisations budgétaires, de la vacance de postes et des justifications des gages et des sureffectifs.

Outre sa taille, la DASCO présente de nombreuses particularités en matière de gestion de ses effectifs, particularités qui ont nécessité un travail itératif entre l'équipe projet de la DRH et le SRH de la DASCO, de manière à mettre en adéquation les obligations liées au suivi des effectifs, comme souhaité par les magistrats de la CRC et le Conseil de Paris et la souplesse nécessaire afin de répondre aux besoins du terrain.

Au rang de ses particularités, on peut noter, pour certains corps, une gestion des effectifs en ETP et non en agents, sur des quotités souvent très différentes mais également de nombreux mouvements au sein des CASPE et entre les CASPE ainsi que des changements de profils individuels de paie nombreux, avec des agents, passant de vacataires à contractuels et de contractuels à titulaires, ...

Outre les formations et informations au bénéfice des gestionnaires RH, ce déploiement s'est déroulé en trois temps principaux :

- Envoi aux CASPE d'un référentiel des effectifs de terrain à la mi-juin 2019, avec à charge pour celles-ci de constituer une photo, la plus réaliste possible, des équipes prévues pour la rentrée 2019 ;
- Création du référentiel des postes DASCO sur la base du retour des CASPE, liant chaque agent à un poste budgétaire ;
- Ce référentiel est alors introduit dans HRA et déployé le 4 novembre, instituant la gestion des effectifs par poste pour l'ensemble des agents de la DASCO ;

À compter de cette date, l'ensemble des agents titulaires et contractuels (à l'exclusion des contrats occasionnels ou saisonniers) de la DASCO doit être intégré dans PILEFF, ce qui sera, au 31/12/2019 le cas de près de 99% des agents, avec les difficultés inhérentes au turn-over important des agents en école.

Il est important de souligner que l'objectif principal de PILEFF est de lier les agents à des postes précis, définis physiquement comme budgétairement et qu'il est sans effet sur les mécanismes de versement de la paie, l'évaluation et l'attribution de primes, les indemnités de sujétion ou l'organisation du travail.

# RÉMUNÉRATION & COTISATIONS SOCIALES

Direction des Affaires Scolaires

## LES CHIFFRES CLÉS 2019

---

Annexes D1 à D7

**467,3 M€** Masse salariale globale de la DASCO

**19,28%** Part de la masse salariale de la DASCO au sein de la collectivité parisienne

**27 554 €** Rémunération brute moyenne annuelle des agents permanents

**27,7 %** Part de cotisations patronales

**62,6 M€** Dépenses en vacation, dont 72% liés aux activités périscolaires et extra scolaires

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

En 2019, la masse salariale de la DASCO a progressé de 6,86 millions d'euros soit une augmentation de 1,5% par rapport à 2018. La majeure partie de cette augmentation est liée aux dépenses de vacation.

La masse salariale de la DASCO représente 19,28% de la masse salariale globale de la collectivité parisienne, taux en légère évolution par rapport à 2018 soit + 0,4%.

# 3 904 198 €

**Augmentation de la masse salariale de la Direction liée à la rémunération des personnels vacataires, soit +6,7%.**

Le principal facteur d'augmentation concerne les dépenses de vacation, en effet, elles ont progressé de 3,9 M€ par rapport à 2018 soit 6,7% de plus. Toutefois, cette hausse est en grande partie liée à la revalorisation du taux de vacation des gardiens suppléants, ce dernier passant de 8,41€ à 10,71€ au 01/01/2019. De plus, cette revalorisation a été prise en compte depuis 2015 et à ce titre les rattrapages en paie se sont élevés à 2,9 M€. Aussi, hors revalorisation du taux, les dépenses de vacation ont progressé de 1,3 M€ soit 2,3%.

L'autre élément d'évolution de la dépense est l'augmentation du régime indemnitaire. En effet, le montant global des primes est en augmentation de près de 1,6 M€ par rapport à 2018, soit 4,2% de hausse.

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

La mise en œuvre du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) s'est poursuivie avec notamment le passage à ce nouveau régime indemnitaire au 1er mai 2019 des corps appartenant aux filières de l'animation, médico- sociales (ASEM et ATE) et techniques (ATEE).

Ce nouveau dispositif permet une progression du régime indemnitaire des agents avec le relèvement des plafonds indemnitaires, la mise en place de montants indemnitaires d'entrée de corps, la valorisation des promotions de grade, une progression annuelle de la rémunération indemnitaire par intégration de 75% du CIA dans les mensualités de l'IFSE et l'intégration des mesures bas salaires dans le socle indemnitaire.

Les modifications réglementaires ont impacté le versement des primes comme suit :

PRIMES	Année 2018	Année 2019
IAT, prime de rendement et heures supplémentaires forfaitaires	24 404 979 €	8 117 219 €
Primes hors IAT et RIFSEEP	8 680 929 €	2 942 405 €
RIFSEEP	4 460 415 €	28 069 983 €
TOTAL	37 546 323 €	39 129 607 €

# 28 069 983 €

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

## **Reprise des mesures prévues par le protocole d'accord relatif aux Parcours Professionnels, Carrières et Rémunération (PPCR)**

Cet ensemble de mesures prévoit la transformation d'une part des primes en points

d'indice, des revalorisations des grilles indiciaires et des restructurations de carrières, notamment concernant les agents de catégorie C.

---

## **1 044**

### **Avancements de grade au choix**

---

En 2019, 1 044 agents ont été promus au choix. Le nombre de promotions prononcées a ainsi augmenté de 69% par rapport à l'année précédente (618 promus en 2018). Ces progressions de carrière ont eu un impact immédiat sur la rémunération des agents en particulier celle des agents de catégorie C avec notamment les corps des adjoints spécialisées des écoles maternelles (365 promotions), des adjoints techniques des écoles (298 promotions) et des adjoints d'animation et d'action sportive (185 promotions).

---

## **27,7%**

### **Taux des cotisations patronales pour un montant de 129 619 245 € en 2019, en hausse de 1,2%.**

---

Le montant des cotisations employeurs a augmenté de 0,7M€ pour les personnels contractuels et de 0,8M€ pour les vacataires.

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

---

On peut noter que depuis 2017, 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 68,18% des effectifs de la direction. Ces filières étant à 89,70% 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 50%.

Inversement, les PVP qui représentent 6,85% 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 27 165€ en 2018 à 27 554€ en 2019.

---

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 semble également important de noter que la proportion d'agents ayant un salaire inférieur à 26 000€ annuel continue à diminuer en passant de 63,81% en 2018 à 59,20% en 2019. Elle s'élevait à 68,44 % en 2017.

La rémunération annuelle brute médiane des agents permanents en équivalent temps plein a connu également une augmentation, passant de 24 881€ en 2018 à 25 223€ en 2019.

---

### **En 2019, la rémunération moyenne des personnes en place brute augmente de 1,2% en euros constants.**

---

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) mesure l'évolution moyenne de la rémunération des agents présents deux années consécutives. Elle reflète donc les

évolutions de salaire au niveau individuel, dont les effets de carrière liés à l'ancienneté.

Cet indicateur porte sur un champ excluant les entrants et les sortants et se limitant aux agents présents la totalité des deux années chez le même employeur et avec la même quotité de temps de travail.

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

---

La NBI a été versée à 3 043 en 2019 contre 2 800 agents en 2018 soit une augmentation de 8,68%.

Cette hausse concerne principalement la NBI liée à l'action éducative avec une augmentation de 30% (1 545 agents l'ont perçue en 2019 contre 1 185 agents en 2018).

Elle bénéficie aux adjoints d'animation exerçant les fonctions de responsable éducatif ville (REV), ainsi, parmi eux, 538 perçoivent désormais cette NBI contre 131 agents en 2018.

Cette augmentation de 407 agents est à rapprocher de la poursuite du déploiement des REV de catégorie B dans les écoles.

### ZOOM SUR ...

#### ...LE VERSEMENT DES PRESTATIONS SOCIALES AUX AGENTS

La dépense au titre des prestations sociales s'est élevée à 4 291 378 M€ en 2019 avec 14 236 bénéficiaires soit une augmentation de 1% par rapport à 2018 (+48 agents).

La prestation liée à la santé et à la prévoyance est celle qui a le plus progressé soit +2% (+70K€) avec notamment 51 bénéficiaires supplémentaires du forfait annuel santé.

Les demandes de prestation en faveur des enfants en situation de handicap ont également augmenté de 5,3% (+18 K€), de même que celle concernant les agents en situation de handicap (+43,9%, +9K€) ainsi que celles liées à la garde d'enfant (+7,2%, +2K€).

A contrario, l'allocation de départ en retraite a concerné un nombre plus faible d'agents soit 190 contre 237 en 2018 (-16,7%, -43K€).

L'année 2019 a été marquée par la mise en place du contrat collectif de prévoyance à compter du 1er janvier 2020. Les agents de la collectivité parisienne, quel que soit leur statut, peuvent ainsi bénéficier d'une couverture prévoyance collective, cette mesure permettant notamment de faire face aux situations de demi-traitement pour raison médicale.

Ce contrat solidaire présente des conditions d'adhésion très favorables (sans limite d'âge, ni de questionnaire médical, ni de majoration tarifaire pour adhésion tardive), un niveau de couverture très protecteur (maintien de salaire en cas de maladie, rente invalidité, capital décès) à un taux de cotisation attractif garanti sur trois ans.

Afin de faciliter l'accès à cette protection, la Ville verse une participation mensuelle - l'allocation prévoyance - aux adhérents depuis janvier 2020 pour compenser en partie ou en totalité la cotisation acquittée. Son barème comporte six tranches de participation, inversement proportionnelle aux ressources de l'agent. La couverture est gratuite pour les agents dont les revenus sont les plus modestes.

# Personnels Vacataires

## Direction des Affaires Scolaires

### LES CHIFFRES CLÉS 2019

Annexes C1 à C14

**13 727** Personnels mobilisés en 2019 pour effectuer des vacations, dont 2 895 agents permanents par ailleurs

**5,3** Millions, le nombre d'heures de vacations réalisées en 2019

**9 191** Personnels recrutés en vacation dont le temps de travail a été inférieur au mi-temps

**1 641** 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 2019, la DASCO a rémunéré 13 727 collaborateurs en vacation : 10 832 d'entre eux sont vacataires (78,91%) et 2 895 (21,09%) 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 0,91% et est passé de 10 931 à 10 832.

86,53% 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 légère baisse par rapport à 2018 (-0,31%).

Le nombre d'agents permanents ayant effectué des missions de vacations s'élève quant à lui à 2 895 agents, en nette augmentation par rapport à l'année 2018 soit une hausse de 3,8% (+105 agents).

## La dépense en vacation

Plus de 5,3 millions d'heures de vacation sont effectuées par l'ensemble des agents (permanents et vacataires) en 2019.

Le volume horaire des vacations liées aux activités périscolaires et extrascolaires (annexe C4) représente 67% du volume horaire total. L'activité des gardiens d'école représente 13% 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.

## Nombre d'agents par nombre d'heures effectuées en 2018 et 2019

Le nombre d'heures moyen effectuées par les vacataires est de 379 heures annuelles, ce qui représente une moyenne inférieure à 32h00 mensuelles.

9 188 collaborateurs vacataires ayant perçu une vacation en 2019, soit 66,93%, ont cumulé un temps inférieur à la moyenne annuelle et ce sont même 2 698 (19,65%) d'entre eux qui cumulent moins de 35h00 sur l'année. Toutefois, le nombre de collaborateurs vacataires dont le cumul des heures annuelles est inférieur à 35h00 est en baisse de 8,8% soit 261 agents de moins par rapport à 2018.

## La pyramide des âges

En 2019, 54,8% des agents vacataires ont moins de 30 ans contre 55% en 2018. L'âge moyen des vacataires est de 32 ans 10 mois et l'âge médian est de 28 ans. 65 % des agents vacataires en 2019 sont des femmes.

## La ventilation des dépenses de vacations

L'enveloppe de vacation 2019 avait été fixée à la hauteur de la dépense 2018, à savoir 58,4 millions d'euros. Il s'avère que les dépenses

2018 en vacation (hors cotisations patronales) se sont élevées à près de 62,5 millions d'euros en hausse de 6.7% par rapport à l'année 2018.

Au titre de 2019, la dépense en vacation est ainsi ventilée :

→ Péri et extrascolaire	72,31%
→ Gardiens	13,95%
→ Indemnitaires	5,81%
→ Enseignement	5,75%

Les dépenses liées au péri et à l'extrascolaire ainsi que celles des gardiens sont en hausse avec respectivement une augmentation de 3,5% et de 23,3%. La hausse impactant les gardiens fait suite à la revalorisation du taux de vacations, cette revalorisation a été prise en compte de manière rétroactive depuis 2015.

Au sein de l'enveloppe dédiée au périscolaire et qui représente avec 45 240 595€ la plus grosse masse de dépense, la partage entre les divers temps se fait ainsi :

→ Centres de loisirs	42,11%
→ Interclasse	29,96%
→ Temps d'activités périscolaires	8,83%
→ Étude	6,49%
→ Garderie	5,55%
→ Soutien scolaire	2,87%
→ Classe de découverte	2,21%

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, de l'étude et des centres de loisirs.

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

- Centres de loisirs en hausse de 3,8% (+0,7 M€)
- l'étude et la garderie de 15,5% (+0,4M€)
- l'interclasse de 1,9% (+0,2 M€).

**ZOOM sur...**  
**... GOSHABA...**

La direction des affaires scolaires recrute chaque année environ un millier d'animateurs vacataires qui assurent, aux côtés des équipes permanentes de titulaires et contractuels, l'encadrement des enfants sur les temps périscolaires et extrascolaires.

La difficulté à recruter des animateurs et notamment à remplacer les absences non prévues est régulièrement rappelée par les CASPE. Ces dernières ont souhaité disposer d'un vivier d'animateurs mobilisables tout au long de l'année. La DASCO a donc mené un travail pour mettre en place des outils innovants permettant de pré-recruter des animateurs en ligne.

Les objectifs sont de :

- professionnaliser le recrutement en objectivant et accélérant le process ;
- fluidifier et harmonier le process de recrutement entre CASPE ;
- dynamiser et renforcer l'attractivité de la DASCO auprès des potentiels candidats au métier d'animateur ( voir ci-après focus sur les films promotionnels).

Les personnes intéressées pourront désormais réaliser leur candidature en ligne sur tablette, PC, smartphone et tester leur motivation et leurs compétences grâce à des jeux et tests interactifs. Les candidats retenus passeront ensuite un entretien avec un professionnel expérimenté de l'animation pour valider le recrutement.

Le nouveau service a été développé par une start up française, Goshaba, qui réunit des spécialistes du recrutement, des sciences cognitives (Harvard, NYU, Collège de France), des jeux vidéo (Ubisoft, Namco, Square Enix...) et de la Big Data (lauréat du Concours Mondial d'Innovation).

Cette technologie mesure les aptitudes, les compétences clé et le savoir-être des candidats à travers des mini-jeux cognitifs (l'aptitude à susciter l'intérêt des enfants, la bienveillance, l'esprit d'équipe, la responsabilité, ainsi que des compétences en matière de sécurité des enfants, de connaissance de leur développement). Le « profil » de l'animateur a été défini par les acteurs de terrain.

Plus fiable et plus objective, moins sujette aux biais cognitifs classiques d'un recruteur, l'application remplace les traditionnels CV et lettres de motivation.

A l'issue de l'expérimentation, un bilan a conduit à la généralisation de ce dispositif de pré-recrutement.

**ZOOM sur...**  
**... les films promotionnels...**

Dans le cadre du déploiement de la plateforme Goshaba et de son approche innovante en matière de recrutement, l'École des Métiers a réalisé des films promotionnels afin de valoriser le métier d'animateur, de renforcer et dynamiser l'action de la DASCO et plus largement de la collectivité sur la qualité du service proposé aux jeunes parisiens. Quatre films ont été conçus, un plus long et généraliste expliquant le métier, les différents temps où interviennent les adjoints d'animation, les avantages de ce métier et les perspectives offertes aux agents au sein de la collectivité. Trois autres films plus courts sont dédiés à chaque temps d'intervention (interclasse, TAP et temps du soir) en précisant le rôle et les missions inhérentes de l'adjoint d'animation.

Ces films promotionnels avaient pour objectifs d'orienter et d'accompagner les futurs candidats sur les temps qui correspondaient davantage à leurs envies et disponibilités et les préparaient au pré-recrutement et aux questions relatives à leurs futures missions.

Par ailleurs, ces films de valorisation ont également l'avantage de pouvoir être utilisés pour d'autres dispositifs notamment dans le cadre de la mobilité au sein de la collectivité et plus précisément pour les passerelles vers le métier d'AAAS.

# Organisation humaine

## Direction des Affaires Scolaires

### LES CHIFFRES CLÉS 2019

---

Annexes D1 à D6

**92,19%** Des effectifs de la DASCO sont affectés sur les établissements scolaires

**873** Agents affectés au sein des services centraux de la DASCO et des services déconcentrés des CASPE

**71,41%** Des agents de catégorie B de la DASCO sont animateur des administrations parisiennes

## **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.

# 93,58%

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

Aujourd'hui, la SDPE et la SDES et la SDR,, 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. Ce sont ainsi 92,19% des effectifs de la DASCO qui sont affectés dans les établissements scolaires et 93,58% de l'effectif total qui appartient aux corps monodirectionnels.

# 7,81%

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

## **Les effectifs des services centraux et des CASPE**

La part des agents de la filière administrative (5,12% des effectifs de la DASCO, chiffre en légère augmentation en 2018), est moindre que celle des filières animation (35,35%), technique (32,83%) ou médico-sociale (18,28%).

Les moyens dédiés aux services centraux et aux CASPE représentent respectivement 3,97% et 3,84% des effectifs de la DASCO.

Près de 10 300 agents sont affectés dans les établissements scolaires même si ce chiffre est en léger recul par rapport à 2018 (- 13 agents).

Ce recul est plus sensible chez les personnels titulaires dont les effectifs réels ont diminué de 128 agents avec une progression de 115 agents pour les personnels contractuels majoritairement au sein des filières animation (- 46) et culturelle (-11).

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

La proportion des agents de catégorie A à la Ville est de 16,6% en 2019, en augmentation de 3,8 points par rapport à 2018. L'écart tend à se creuser fortement avec la DASCO, puisque les effectifs titulaires de la catégorie A y sont stables (9,56 % au 31 décembre 2019 pour 9,49 % au 31 décembre 2018). Cependant, en prenant en compte les agents contractuels ce taux baisse à 9,52% des agents permanents appartenant à la catégorie A.

La part des agents contractuels de la catégorie A continue à évoluer avec 82,22% contre 81,46% en 2018.

# 85,5%

## **Des agents de catégorie A titulaires à la DASCO sont des professeurs de la Ville**

Les encadrants représentent seulement 14,4% de la catégorie A de la direction (en légère augmentation par rapport à l'an passé avec près d'un point d'augmentation). Le taux de 9,56% doit être ramené à 1,37% (contre 1,28% en 2018) en excluant les personnels enseignants représentés par les corps des professeurs de la Ville et des cours municipaux d'adultes.

Par ailleurs, les agents en charge des cours municipaux pour adultes représentent quant à eux 77,89 % des agents non titulaires de catégorie A avec 148 sur 190 agents.

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 atteint 8,54% (contre 8,02% en 2018) 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 2019, la transformation de

23 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 68,6% des effectifs municipaux. À la DASCO, cette catégorie regroupe 82,5% des effectifs titulaires de la direction en 2019 (chiffre en augmentation de 3,5 point par rapport à 2018).

Comme nous l'avons vu précédemment, cette proportion est encore plus forte s'agissant des agents contractuels avec un taux qui monte à 92,63%.

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.

### **ZOOM sur ...** **...Les cellules de remplacement**

L'activité de la DASCO dans les écoles auprès des enfants est soumise, au-delà d'une obligation de strict respect de la réglementation en vigueur, à une exposition toute particulière et dans une certaine mesure, à une obligation de résultat auprès des directeurs d'école, comme des parents d'élèves ou des Mairies d'arrondissement.

Ainsi, des problématiques classiques de mise en adéquation des effectifs avec les besoins du terrain, d'absentéisme ou de temps de travail peuvent très vite, si le fonctionnement d'une école ou l'accueil des enfants est mis en péril, prendre un caractère d'urgence dans un contexte de sensibilité exacerbée. La DASCO, dans le cadre contraint de la politique RH qui est le sien, tant en matière d'effectifs que de respect de son enveloppe de vacation, se doit de mettre en place, au quotidien, les moyens nécessaires au fonctionnement des établissements et donc se montrer très réactive dans la mise en place de solutions de remplacement des agents absents.

C'est dans ce cadre qu'ont été imaginées les cellules de remplacement. Après une expérimentation sur quatre CAPSE au cours de l'année 2018/2019 (des CASPE avaient déjà mis en place des dispositifs de gestion de remplacement pour l'animation), qui a permis de démontrer tout potentiel de cette démarche, elles ont été généralisées à l'ensemble des CASPE à la rentrée 2019.

Dix cellules, une par CASPE, ont donc été mises en place, un agent de catégorie B prenant la tête de chacune des cellules. Trente agents de catégorie C les composent répartis en fonction de la taille des CASPE.

Au-delà du succès opérationnel des cellules, qui permettent, grâce à leur réactivité et leur maîtrise des contraintes locales de solutionner un nombre important de situations problématiques, elles répondent à un autre objectif, tout aussi important, qui est d'apporter une proposition renouvelée d'offres de deuxième carrière pour des agents ayant été reconnus inaptes à leurs fonctions.

En effet, la mise en place des trente postes de gestionnaires des cellules a permis d'une part de envisager la déprécarisation de sept collaborateurs vacataires dans le cadre d'un recrutement sans concours et d'autre part, de proposer les autres postes à des agents issus du terrain dans le cadre d'un parcours de reconversion, avec un suivi individualisé.

Au 31 décembre 2019, ce sont ainsi dix-neuf agents, ASEM, ATE ou AAAS qui avaient trouvé dans ces cellules une opportunité de deuxième carrière. Certains de ses agents, étant ici affectés dans le cadre classique d'un emploi tremplin, d'autres trouvant, parfois après un premier échec en emploi tremplin, l'opportunité de développer des compétences administratives, pouvant, dans le cadre d'un suivi renforcé entre l'école des métiers et la CASPE, leur permettre d'espérer un détachement dans le corps des adjoints administratifs.

Un premier bilan après un trimestre de fonctionnement à l'échelle parisienne, permet donc d'envisager un avenir positif pour les cellules de remplacement, dans les solutions qu'elles permettent de proposer en matière de remplacement des agents absents dans les écoles, comme de développement de l'offre de postes mis à disposition d'agents devant quitter leurs fonctions initiales.

Une seconde étape consistera à constituer des viviers d'agents remplaçants.

**ZOOM sur ...**  
**...Les portes ouvertes**

Dans le cadre des un an de l'ouverture de l'École des Métiers, des portes ouvertes ont été organisées sur le site de Gabriel Lamé afin de mieux faire connaître, à la fois, ce service auprès des agents de terrain notamment, mais aussi l'offre de formation proposée, les dispositifs d'accompagnement des agents dans leur évolution professionnelle et les évolutions en matière de formation et de manière d'être formé. Ces portes ouvertes limitées dans le temps (2 jours pour les agents et ½ journée dédiée aux partenaires de la DASCO) et dans la capacité d'accueil ont permis d'accueillir un échantillon d'agents (330) représentatif de la DASCO. Tous les métiers ont été représentés. Ce rdv a permis également de recueillir des besoins en formation soit sur des thèmes ou de nouveaux formats à mettre en œuvre. Ce fut un temps d'échanges et de rencontres où les agents de l'EdM ont pu faire découvrir aux agents les nouvelles modalités pédagogiques qu'elle commençait à développer (formation en distanciel, ateliers d'échanges de pratiques professionnelles) et qui pour certaines ont été déployées dès 2020 avec le contexte sanitaire.

# HYGIENE & SECURITE

## Direction des Affaires Scolaires

### LES CHIFFRES CLÉS 2019

---

Annexes F1 à F4

**197 413€** de dépenses liées aux achats de matériels

**717** accidents de travail

**278** accidents de trajet

### ***Une augmentation des accidents de travail et une baisse des accidents de trajet***

---

La DASCO connaît une progression du nombre d'accidents de travail qui est passé de 707 en 2018 à 717 en 2019, soit une augmentation de 1,4%.

Les accidents de trajet sont passés de 272 en 2018 à 278 en 2019 soit une hausse de 2,2%.

### ***995 agents concernés par ces accidents représentant 16.547 jours d'arrêt.***

68.54% de ces accidents concerne des agents de la filière animation ou technique

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

---

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 collèges 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 baissé entre 2018 et 2019 passant de 468 807 € à 197 413 €. Cette diminution s'explique par le fait que l'année 2019 a été une année de test de matériels avant un déploiement à grande échelle dans les écoles, les collèges et les sites administratifs.

Suite aux premières expérimentations de matériels, la DASCO a décidé de déployer une nouvelle série d'équipements dans les établissements (rouleur de bac, tracteur poubelle, autolaveuse, mini mono-brosse...).

Les groupes de travail avec les agents de terrain ont permis de cibler un certains nombres de matériels à tester en 2019 puis à déployer sur 2020.

# Conditions de travail

## Direction des Affaires Scolaires

### LES CHIFFRES CLÉS 2019

---

Annexes D1 à D6

**81,44%** Des agents de la DASCO sont domiciliés à Paris ou en petite couronne

**369** Contrats d'apprentissages sur la période 2017/2019

**134** Agents en télétravail

**9,23%** Absentéisme global à la DASCO

### **Une augmentation des demandes de temps partiel et un retour limité au temps complet**

Après avoir observé une nette baisse de demandes de temps partiel (-27,1%) au cours de l'année 2018, on constate une légère évolution pour les agents dont la première demande est satisfaite (+ 10 agents en 2019 avec 150 premières demandes satisfaites pour 140 en 2018).

Le retour à temps plein est lui en baisse, avec 304 demandes en 2019 pour 343 en 2018 (-11,37%). C'est toujours la filière animation qui est principalement concernée avec un total de 206 agents de retour à temps plein, sur les 306 au total.

### **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 134 agents télétravailleurs en 2019. La proportion des agents de catégorie C baisse (60,45% en 2019 pour 65,40% en 2018), avec une évolution notable chez les agents de plus de 50 ans (+ 16 agents entre 2018 et 2019). Il s'agit toujours majoritairement de femmes (74,63% en 2019 pour 75,96% en 2018).

### **Une forte augmentation des agents en mi-temps thérapeutiques**

Après avoir connu plusieurs années de baisse consécutives depuis 2016, le nombre d'agents en mi-temps thérapeutique est en forte augmentation.

Après passé de 86 agents en 2016 à 81 agents en 2017 pour atteindre 78 agents en 2018, il monte brusquement à 177 agents en 2019.

Cette hausse brutale est contrintuitive 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.

Néanmoins, cet essor s'explique par la simplification de la réglementation régissant cette forme particulière de reprise du travail après une longue période de maladie. Au 1er janvier 2019, les conditions d'accès à ce régime sont modifiées et simplifiées, désormais le MTT peut être demandé au bout d'un jour de maladie ordinaire alors qu'il ne pouvait être auparavant prescrit qu'à la fin de la durée d'un congé longue durée ou longue maladie.

### **Absentéisme**

*NB : Certains écarts peuvent être constatés entre les chiffres présentés en annexe de ce bilan social, ceux présentés dans le cadre du bilan social 2018 et ceux du bilan social de la Ville.*

*Plusieurs éléments contribuent à expliquer ces écarts.*

*En premier lieu, la photo annuelle 2019 au 2 février 2020, qui a servi de base au bilan social Ville 2019 a été écrasée par une nouvelle mise à jour et n'est plus disponible. Le présent document s'appuie donc sur une photo qui diffère légèrement des celle du bilan social Ville.*

*Ensuite et comme cela a été expliqué dans le bilan social DASCO 2018, l'analyse de l'absentéisme a dernièrement connu une évolution dans son périmètre. Ainsi l'analyse du même absentéisme sur deux périodes différentes peut engendrer des écarts importants, qui peuvent être tout ou partie le résultat d'un changement de périmètre dans l'analyse.*

Le taux d'absence global à la DASCO en 2019 est de 9,23% contre 9,33% en 2018. Ce taux est en nette augmentation depuis 2014 (7,66% donc une hausse de 1,57 point).

On peut à ce titre constater une augmentation des absences incompressibles (3,44% en 2018 pour 3,48% en 2019) compensée par une baisse des absences compressibles (5,89% en 2018 pour 5,74% en 2019).

Sans surprise, les absences sont particulièrement sensibles chez les agents de 55 ans et plus (29,30% du total, alors que ce taux s'établissait à 26,87% en 2018).

Le taux d'absence pour raison de santé est quant à lui stable (7,53% en 2019 pour 7,54% en 2018), taux pour lequel on peut cependant noter une augmentation des absences suite à un accident de travail (1,59% en 2019 pour 1,39% en 2018), mais également pour longue maladie (1,70% en 2019 pour 1,35% en 2018).

Cette augmentation est compensée par un recul d'absence pour maladie ordinaire (3,94% en 2019 pour 4,26% en 2018).

### **Les congés bonifiés**

---

314 agents ont bénéficié de congés bonifiés en 2019 (pour 393 en 2018 soit une baisse de 20,10%) cumulant un total de 18 479 jours.

Seules les catégories B et C sont concernées par ce dispositif avec un taux de représentation de 94,09% pour les agents de catégorie C.

On peut noter une stabilité pour les ASEM (5 174 jours en 2019 pour 5 307 en 2018) comme pour les ATE (5 187 jours sur les deux années).

## ZOOM sur ...

### La mise en œuvre du RSA

Le règlement de service de l'animation est entré en vigueur au 1er septembre 2019, il avait auparavant fait l'objet d'un avis formel du comité technique de la direction en date du 08 novembre 2018. Ce document-cadre qui remplace les différents règlements de service en vigueur, un pour chaque service péri ou extrascolaire à l'exception des temps d'activités périscolaires (TAP), est le fruit d'une intense négociation avec les organisations syndicales menée au plus haut niveau de la direction depuis début 2017.

Le règlement de service de l'animation est à la fois un document de référence concernant le cadre de l'organisation des accueils collectifs de mineurs, les responsabilités des différents intervenants mais également les règles de temps de travail des agents.

Le règlement de service a permis la prise en compte de plusieurs demandes des agents portées par les organisations syndicales :

- Gratuité du repas de midi pour les animateurs de l'interclasse, qui est désormais valable pour toutes les circonscriptions et considéré comme un avantage en nature,
- Expérimentation des arrivées et départs échelonnés lors des semaines de centre de loisirs,
- Création de la fonction de REV suppléant et reconnaissance de la nécessité d'un binôme pour décharger le REV,
- Augmentation du plafond de JRTT pour les REV, porté à 16 au lieu de 14 jours,
- La revalorisation des contrats de certains animateurs contractuels dont le planning a été revu,
- Une simplification des plannings.

La mise en place du règlement de service continue de faire l'objet d'échanges entre les services et les organisations syndicales pour pouvoir procéder à tous les ajustements opérationnels nécessaires.

Ce règlement de service de l'animation doit être enrichi d'autres volets. Durant l'année 2019 a notamment été engagé un important travail sur le cycle de temps de travail et les missions des animateurs du dispositif action collégiens.

## **ZOOM sur ...**

### **Les Professeurs de la Ville de Paris**

**Les postes des PVP sont construits au regard des besoins d'heures devant élèves et au regard des projets pédagogiques développés au niveau territorial.** L'objectif est de permettre, autant que possible, que l'ensemble des enfants parisiens scolarisés en école élémentaire publique bénéficient des cours d'éducation musicale, d'arts plastiques et d'éducation physique et sportive mis en place par les professeurs de la ville de Paris. S'ajoutent des cours dans les hôpitaux publics ainsi qu'au centre d'hébergement d'urgence d'Ivry. Une harmonisation des postes des PVP a ainsi été mise en place en 2019 selon les orientations suivantes :

- une à deux écoles ou groupes scolaires maximum par PVP ;
- un à deux PVP par discipline par école ;
- une cohérence pédagogique ou géographique des postes ;
- des priorités éducatives (REP, opération « tous mobilisé », ...)

Des animations pédagogiques sont également proposées aux élèves (à titre d'exemple, atelier gravure, quatuor à cordes). Les professeurs qui les organisent les mettent en place, soit sur le temps de travail (19h), soit en heures supplémentaires. Des heures d'ateliers sont accordées aux PVP pour consolider les emplois du temps, en priorité pour les professeurs exerçant en REP et en REP +.

#### **La situation de l'enseignement en milieu spécialisé fait l'objet d'une attention particulière.**

Sur demande de ces établissements (rattachés à une école, AP- HP et hôpitaux de jour), des PVP peuvent être mis à leur disposition, en complément de l'intervention d'un professeur des écoles.

Environ 70 professeurs interviennent à ce jour pour des quotités différentes selon les disciplines correspondant à 390 heures environ soit 20 ETP. Afin d'établir des priorités au regard des besoins et des disponibilités en poste, un point est fait régulièrement avec la **MASESH - Mission académique à la scolarisation des élèves en situation de handicap** du Rectorat de Paris, en charge de valider les demandes faites par les responsables de ces établissements spécialisés.

# Carrière des agents

## Direction des Affaires Scolaires

### LES CHIFFRES CLÉS 2019

---

Annexes D1 à D6

**284** Titularisations après un stage

**1 044** Promotions (choix, examens et concours)

**2 835** Avancements d'échelon

284 agents stagiaires au 31 décembre 2018 ont été titularisés en 2019.

Ceci constitue une très légère baisse par rapport à 2018 (- 27 titularisations), baisse qui s'explique par des recrutements directs en baisse en 2018 par rapport à 2017.

### **Une hausse sensible des recrutements directs en 2019**

Cette tendance s'inverse en 2019 avec une hausse des recrutements directs en 2019. Le nombre total de recrutement passe en effet de 531 en 2018 à 729 en 2019. Ceci représente une augmentation de 37,21%.

# 37,21%

### **De recrutements directs en plus en 2019**

Alors même que cet objectif de maîtrise des effectifs se place dans un contexte de baisse continue des effectifs scolaires (19 000 enfants de moins au global sur une dizaine d'année), la DASCO maintient son effort de recrutement sur les corps monodirectionnels.

Ainsi, sur les 805 agents arrivés à la DASCO en 2019, 665 font partie des corps monodirectionnels, avec en particulier l'arrivée notable de 52 PVP.

Les chiffres de la DRH mentionnant les arrivées ou les départs des agents, ne font cependant pas apparaître les chiffres liés à l'évolution des carrières des agents au sein même de la DASCO.

### **Des évolutions de carrière favorisées au sein des corps monodirectionnels**

Dans un souci de spécificité des missions, les corps monodirectionnels sont essentiels pour répondre aux enjeux propres des directions qui les emploient. Cette spécialisation limite cependant de fait les possibilités de

mouvement des agents qui les composent et donc freine potentiellement les évolutions dans la carrière des agents.

Il est donc vital pour les directions concernées de proposer aux agents de ces corps un déroulé de carrière comparable à l'ensemble des corps de la Ville de Paris.

C'est dans cet objectif que la DASCO construit ses recrutements et s'efforce de structurer ces corps en filière, permettant aux agents d'envisager des déroulés de carrières attractifs.

Ainsi, au cours de l'année 2019, ce sont 108 agents qui étaient contractuels en 2018 qui ont obtenus un statut de stagiaire ou de titulaire.

Ceci est particulièrement vrai pour les ATE (48), les ASEM (25) et les AAAS (17).

Ce sont également 177 agents qui ont changé de corps, dont 69 AAAS qui ont évolué vers la catégorie B en AAP et 3 autres qui sont devenus PVP.

Ce sont également 13 ASEM qui sont devenus AAAS.

Afin de voir se développer les possibilités pour les agents de la DASCO d'accéder à une catégorie supérieure (81 agents de la DASCO ont changé de catégorie entre le 31/12/2018 et le 31/12/2019), tout en valorisant les parcours individuels, un travail a été engagé en collaboration avec la DRH pour voir augmenter le nombre de postes de CAPSA via une transformation catégorielle de 12 postes d'AAP.

### **Une évolution favorable des promotions de corps**

Si on avait pu constater en 2018 un nombre important d'avancements d'échelon, ceux-ci sont en baisse globale au titre de 2019. En effet, seuls 2 835 agents ont vu leur échelon évoluer en 2019 contre 4 361 en 2018. Cette

baisse s'explique par des chiffres exceptionnellement élevés en 2018.

Cependant, la DASCO a pu voir cette année une forte évolution du nombre d'avancement de grade au choix, puisque ce sont 1 044 agents qui ont été promus en 2019 pour 618 en 2018.

---

# 68,93%

**D'avancements de grade au choix en plus**

---

Cette évolution est particulièrement sensible chez les ASEM (+190) et chez les ATE (+135).

*NB : Dans cette partie, certains chiffres ne sont pas issus des requêtes disponibles en annexes et peuvent par conséquent en différer. En effet, les requêtes prévues par la DRH pour uniformiser les formats et les chiffres à l'échelle de l'ensemble des directions, peuvent ne pas suffire à mettre en exergue certaines particularités de la DASCO. C'est donc dans un souci de relever des particularités fortes que ces chiffres sont présentés.*

## **ZOOM SUR ... ...LES EVOLUTIONS DASCO**

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, 11% des PVP ont 60 ans ou plus, tandis que 15% des ATEE et plus de 23% des ATE appartiennent à cette tranche d'âge. Pour ce dernier corps, seuls 15% des effectifs ont moins de 45 ans. La situation des ATEE est comparable avec 19% des ayant moins de 45 ans.

La proportion des ASEM ayant plus de 60 ans est quant à elle plus basse (10,90%) et la proportion des agents ayant moins de 45 ans plus élevée (30%).

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 55% des AAAS et AAP ont moins de 45 ans.

# Relations Professionnelles

## Direction des Affaires Scolaires

### LES CHIFFRES CLÉS 2019

---

Annexes I1 à I4

**12** Commissions administratives paritaires

**2** Comités techniques

**3** CHSCT

## Un dialogue social régulier

Au cours de l'année 2019, les CAP se sont réunies à douze reprises afin d'examiner les questions relatives liées à la situation des agents de la DASCO. Ces CAP concernent notamment les filières administratives, techniques, animation, sociale et les PVP.

# 24,24%

**Une baisse du nombre de dossiers traités en CAP entre 2017 et 2019 passant de 41 à 33 dossiers**

En 2019, la DASCO a organisé 2 comités techniques, 3 comités d'hygiène et de sécurité liées aux conditions de travail ainsi que 11 réunions agenda social notamment consacrées aux discussions liées au 1er volet du règlement de service de l'animation et au volet Action Collégiens.

10 audiences de courtoisie avec les organisations syndicales, ainsi que 18 audiences à la demande de ces dernières se sont tenues en 2019, témoignant d'un réel dialogue social à la DASCO.

L'année 2019 a été marquée par l'incendie de Notre Dame et en conséquence pour la DASCO par la réalisation tout l'été de mesures, nettoyages et contrôles dans l'ensemble des écoles concernées par la pollution au plomb. Les représentants du personnel ont été régulièrement informés des suites de cet incendie.

Par ailleurs, des cellules de remplacement conçues par les circonscriptions et les représentants du personnel ont été mises en place dans chaque CASPE pour organiser de manière stratégique le

remplacement des agents absents sur le terrain.

La fin d'année 2019 a aussi été marquée par les grèves qui ont demandé une gestion au quotidien du suivi des absences par le pôle relations sociales.

Lors des trois CHSCT qui ont eu lieu, le premier le 15 février 2019, le deuxième le 23 mai 2019 et le troisième les 5 et 29 novembre 2019, 19 sujets ont été inscrits à l'ordre du jour de ces instances (hors approbation des procès-verbaux des séances précédentes) dont 6 pour avis et 13 en communication.

Ont été notamment consultés pour avis l'adoption du règlement intérieur, le bilan santé et sécurité et la méthodologie de refonte du document unique et de son déploiement à la DASCO.

Divers sujets ont été aussi présentés en communication tels que des rapports de la mission Inspection en Santé et Sécurité au Travail (MISST) et du Service de Médecine Préventive (SMP), ainsi que l'état d'avancement du plan de prévention des inaptitudes et la méthode de suivi du plan d'action de prévention des risques psycho-sociaux.

Les deux CT qui ont lieu, le premier le 3 juillet 2019, le deuxième le 3 décembre 2019 ont examinés 8 sujets inscrits à l'ordre du jour de ces instances (hors approbation des procès-verbaux des séances précédentes) dont 4 pour avis et 4 en communication.

Les évolutions de l'organisation des services centraux de la DASCO avec la réorganisation du service des ressources

humaines et la création du service financier et des affaires juridiques à la sous-direction des ressources, ainsi que le bilan de formation ont été soumis à l'avis du CT.

Le transfert des lycées municipaux à la région Ile de France ainsi qu'une présentation de la mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) ont été présentés en communication.

### ***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 2019, 76 agents ont eu une sanction du premier groupe à la DASCO dont 63 blâmes et 13 avertissements. Sur les 63 blâmes qui ont été pris, 52 concernent des agents affectés dans les CASPE et 11 affectés dans les services

centraux, soit une augmentation d'un tiers du nombre de blâmes pour 2019.

### ***Une diminution de près de la moitié 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, 24 suspensions ont été prises en 2019 dont 20 dans le domaine de l'animation contre 45 en 2018 et 26 en 2017

### ***120 jours (durée moyenne des suspensions)***

---

Les motifs de suspension sont :

- la maltraitance physique et/ou morale sur enfants (4 suspensions),

- la suspicion d'attouchements (12 suspensions)
- les violences physiques/sexuelles ou harcèlement moral entre adultes (6 suspensions)
- autres motifs liés à des condamnations pénales ou casiers judiciaires entachés (2 suspensions).

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

- pas de sanction du 1er groupe,
- 1 sanction du 2ème groupe,
- 4 sanctions du 3ème groupe,
- 6 sanctions du 4ème groupe.

Le nombre de procédures de licenciement pour faute sans préavis et indemnités à l'encontre d'agents vacataires est de 6.

### ***Enquête administrative 143 jours (durée moyenne des enquêtes***

---

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 passe de 31 à 32 en 2019