

20

---

**BILAN SOCIAL 2020**

---

DIRECTION DES AFFAIRES SCOLAIRES

---

## EDITO

### QUELQUES DONNÉES D'ACTIVITÉ

#### 1. UNE ANNEE DE COVID

La protection des agent.es : une priorité tout au long de la crise

Un accompagnement des agent.es dans le déploiement des nouveaux protocoles et réglementations

Assurer la continuité de service pendant la crise

Valoriser la mobilisation exceptionnelle

Zoom sur le soutien aux animateur.rice.s vacataires durant la crise sanitaire

Zoom sur les ASEM et leur changement de mission dans le contexte sanitaire (dans la partie COVID)

Zoom sur les renforts exceptionnels pour assurer l'entretien des établissements scolaires

#### 2. 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 la mise en place de la DSN

#### 3. RÉMUNÉRATION

Évolution globale de la masse salariale de la DASCO

150 renforts temporaires pour l'entretien en temps de crise

Effets de la poursuite de la mise en œuvre du RIFSEEP

L'impact en 2020 de l'application 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

Les nouvelles bonifications indiciaires

Zoom sur l'évolution des quotités dans l'animation

#### 4. PERSONNELS VACATAIRES

Une baisse du nombre de vacataires

La dépense en vacation

Nombre d'agents par nombre d'heures effectuées en 2019 et 2020

La pyramide des âges

La ventilation des dépenses de vacations

#### 5. 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 la création de 10 postes d'Adjoint.e.s aux chef.fe.s de CASPE

#### 6. HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Une diminution des accidents de travail et des accidents de trajet liée au contexte sanitaire

L'organisation de la prévention des risques à la DASCO

Dépenses liées à l'amélioration des conditions de travail

#### 7. CONDITIONS DE TRAVAIL

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

Une forte augmentation des agents en mi-temps thérapeutiques

Un taux d'absence en nette diminution du fait de la crise sanitaire

Les congés bonifiés

Les autorisations spéciales d'absence

#### 8. CARRIÈRE DES AGENTS

Une baisse sensible des recrutements directs en 2020

Des évolutions de carrière favorisées au sein des corps monodirectionnels

Une évolution favorable des promotions de corps

## 9. RELATIONS PROFESSIONNELLES

---

Un dialogue social régulier

---

Zoom un dialogue social renforcé en période de crise

---

## 10. FORMATION, MOBILITE ET RECONVERSION PROFESSIONNELLE DES AGENTS

---

Une année de formation maintenue malgré la situation sanitaire

---

Les formations suivies par corps et leur répartition femmes / hommes

---

L'accès à la formation

---

Mobilité

---

Reconversion professionnelle

---

## 11. POLITIQUE DISCIPLINAIRE

---

Une politique disciplinaire soumise au respect d'un cadre strict

---

Une diminution de moitié des suspensions par rapport à 2019

---

Enquêtes administratives

---

## DONNÉES DÉTAILLÉES

---

---

# BILAN SOCIAL 2020

---

DIRECTION DES AFFAIRES SCOLAIRES

---

## EDITO

---

L'édition 2020 du bilan social de la DASCO ne peut s'inscrire dans la continuité puisqu'il s'agit d'une année exceptionnelle fortement marquée par le début d'une crise sanitaire mondiale et deux confinements dans la période. Ce bilan social se devait donc de mettre en avant sa spécificité. Ainsi une nouvelle rubrique, propre aux chiffres marquants de la crise du COVID, a été créée.

Malgré la gestion de crise, qui a énormément mobilisé les collègues, les services de la DASCO sont parvenus à maintenir la continuité de service et les établissements ont ainsi pu rester ouverts.

Le bilan social a pour objectif de mettre en perspective des données clés de l'activité de la Direction à la lumière des politiques publiques déployées par la DASCO et plus globalement par la Ville de Paris. En plus des principales thématiques RH qui sont classiquement passées en revue (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, les relations professionnelles, la politique disciplinaire), la DASCO fait le choix à partir de cette année de mettre aussi en avant les données relatives à la formation, la mobilité et la reconversion professionnelle des agent.es.

Par ailleurs, des zooms viennent mettre l'accent sur certaines actions caractéristiques de l'année 2020 pour donner à voir les sujets d'actualité, les valoriser et faire pleinement état de ce qui a été fait en 2020 par les équipes, et cela malgré le contexte de la crise.

---

# BILAN SOCIAL 2020

---

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 élémentaires 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 fréquentant 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

# Une année marquée par le COVID

## LES CHIFFRES CLÉS 2020

**824 Agents malades du COVID et 7 décès durant la crise sanitaire**

**1.8 millions de masques papier, 55 000 masques en tissu, 1.3 millions de gants nitrile, 2 300 paires de lunettes de protection livrés en 2020 dans chacun.e des écoles et collèges**

**9 964**      **Nombre d'agents en ASA pour raison sanitaire – hors 1<sup>er</sup> confinement, les ASA n'ayant pas été saisies dans Suite 7 sur cette période conformément aux consignes Ville**

**3 738 259€**      **Coût des contrats de renfort entretien sur l'année 2020 pour assurer la continuité de service**

**432 706€**      **Dépense en vacations en personnels de service pour assurer l'entretien des établissements scolaires**

## ***La protection des agent.es : une priorité tout au long de la crise***

---

Des commandes massives d'équipements de protection individuelle (EPI) visant à prévenir les contaminations au COVID 19 sont intervenues dès le début de la crise sanitaire. Ces EPI ont été distribués dans les CASPE, collèges, et lycées municipaux. Les dotations en masques jetables, tissus, blouses, surblouses, lunettes, pompes doseuses ont été calibrées en fonction du nombre d'agents présents dans les écoles ouvertes. Les différents services de la Ville et de la DASCO ont travaillé de concert pour acheminer auprès des agents, en 2020, pas moins de 1.8 millions de masques papier, 55 000 masques en tissu, 1.3 millions de gants nitrile, 2300 paires de lunettes de protection en plus de celles déjà présentes dans les établissements.

## ***Un accompagnement des agent.es dans le déploiement des nouveaux protocoles et réglementations***

---

En lien avec le Service de Médecine de Prévention (SMP) et en soutien du Bureau des Ressources Métiers (BRM) et du Bureau de l'Organisation et des Approvisionnements et de Gestion des Établissements (BOAGE), le Bureau des Conditions de Travail et des Relations Sociales (BCTRS) a participé au choix des produits d'entretien et à la définition des protocoles de désinfection en prospectant auprès des fournisseurs au marché sur les produits virucides disponibles dans le but d'alléger la charge de travail des agents, ainsi que d'éviter les risques d'accident liés à l'utilisation de l'eau de javel.

Ces nouveaux protocoles ont été accompagnés par des échanges/explications téléphoniques auprès des écoles ouvertes durant le premier confinement, et les équipes en CASPE. A la

reprise, ces protocoles ont été accompagnés sur sites par le biais de sensibilisations au risque chimique (BCTRS) ou d'explication des protocoles aux équipes (BRM).

De même, le BCTRS a contribué aux choix des EPI nécessaires à l'utilisation des nouveaux produits introduits dans les écoles (gants, blouses, lunettes de protection) ainsi qu'aux mesures sanitaires en vigueur (masques, gants chirurgicaux..).

Un ensemble de supports de communication ont été créés à destination des agents :

- Support sur le port du masque chirurgical ;
- Support sur le port des gants et leur retrait ;
- Support sur le nettoyage des jouets ;
- Fiches de données sécurité simplifiées des produits ;
- Protocole simplifié de nettoyage ;
- Support sur le télétravail (conseils sur l'aménagement des télétravailleurs) ;
- Support de sensibilisation au risque électrique (travail à domicile).

Ces différents documents ont été diffusés par l'intermédiaire des CASPE et par les agents du BRM et du BCTRS à l'occasion de leurs visites dans les écoles/collèges (sensibilisation risque chimique BCTRS ou accompagnement à la mise en œuvre des protocoles BRM). Ils ont également été intégrés au classeur de reprise (où sont agrégés l'ensemble des documents réalisés pendant la période de crise) réalisé conjointement par la sous-direction des établissements scolaires et par la sous-direction des ressources, à destination des établissements scolaires, ainsi qu'au support de formation conçu dans le cadre de la reprise des activités après le premier confinement.

## Assurer la continuité de service pendant la crise

Afin d'assurer les missions de service public et préserver la continuité de service, tout en tenant compte des nouvelles préconisations réglementaires, un certain nombre de mesures ont été prises pour venir en aide aux équipes de terrain. Ainsi 150 contrats de renfort pour assurer des missions d'entretien ont été déployés ; à cela s'ajoute la mobilisation d'agent.es vacataires.

# 1 50

**Contrats renforts exceptionnels pour assurer l'entretien des établissements**

Par ailleurs, des mesures d'accompagnement des agent.es malades ou dits en situation de vulnérabilité ont été très rapidement déployées déclinant les orientations gouvernementales.

Le télétravail pour les agent.es avec des missions télétravaillables a été mis en œuvre dans les meilleurs délais possibles compte tenu des tensions d'approvisionnement sur le marché mondial des composants électroniques. Ainsi en 2020, **300 ordinateurs portables ont été déployés** pour permettre aux agent.es de télétravailler. Il est à noter que certains agents étaient déjà équipés du fait d'une convention de télétravail qu'ils avaient signée avant la crise sanitaire.

## Valoriser la mobilisation exceptionnelle

Une prime de 35€ net par jour (abondée de 10€ pour le repas) a été versée aux agents s'étant rendus dans les établissements ouverts

pendant la période du premier confinement, soit près de 1 500 agents dont 327 adjoints d'animation (titulaires et contractuels), 136 AAP, 578 agents de service et 357 vacataires, ainsi que 35 PVP et 12 agents pour travailler dans les collèges.

# 1 500

**Agents de terrain primés pour leur mobilisation pendant le confinement**

Une prime d'investissement a également été versée à hauteur de 330€ nets par agent.e au mois de juillet pour 350 agent.es particulièrement mobilisés par la crise, soit 115 500€.

# 115 500 €

**De prime d'investissement versée**

## ZOOM SUR ...

### **Le soutien aux animateur.rice.s vacataires durant la crise sanitaire**

Conformément à une décision de la Ville de Paris, les vacataires ayant une planification régulière sur l'ensemble de l'année, dont l'intervention était programmée, ayant eu une activité les 3 premiers mois de l'année 2020 ou encore étant régulièrement sollicité.e.s pour effectuer des remplacements ont vu leur rémunération garantie durant le confinement, qu'ils.elles aient ou non pu accomplir le service.

De même, la rémunération des agent.e.s vacataires vulnérables ou cas contacts dont l'activité était programmée sur un ou plusieurs services de manière régulière a été maintenue durant toute la période de crise sanitaire.

Ce dispositif a concerné l'ensemble des vacataires de la DASCO : adjoints d'animation, gardiens vacataires, formateurs du SCAP.

Les agent.e.s ont été placé.e.s en autorisation spéciale d'absence (ASA) et rémunéré.e.s de leurs vacances habituelles jusqu'à leur reprise d'activité.

## ZOOM SUR ...

### **Le rôle primordial des agent.e.s d'entretien et des agent.e.s spécialisé.e.s des écoles maternelles pendant le confinement et la crise sanitaire**

2020 aura été une année scolaire inédite, profondément marquée entre mars et juillet par la crise sanitaire. Après l'annonce par le Président de la République de la fermeture des écoles et des collèges, la DASCO et le rectorat ont organisé un accueil pour les enfants de soignants, des personnels de l'aide sociale à l'enfance, des gendarmes, policiers et pompiers puis des commerçants de produits de première nécessité sur 70 écoles et 10 collèges pour environ 800 enfants accueillis au total.

Les conditions de cet accueil, en temps scolaire comme en temps périscolaire ou extrascolaire, ont dû répondre à des normes strictes fixées par les autorités sanitaires dont un entretien approfondi et quotidien réalisé par les agents de la DASCO. Des prestataires extérieurs sont intervenus en appui entant que de besoin.

Avant la réouverture progressive des écoles et des collèges à compter du 11 mai 2020, un état des lieux de l'ensemble des écoles et collèges fermés a été réalisé en lien avec la DCPA pour vérifier la sécurité des bâtiments avec l'appui des gardien.ne.s qui ont été chargé.e.s d'effectuer des rondes quotidiennes durant le confinement. Un nettoyage approfondi des écoles et des collèges fermés a été

réalisé avec l'appui de prestataires extérieurs. Les écoles où un cas de COVID avéré avait été signalé ont fait l'objet d'une procédure de désinfection jusqu'à l'été.

L'organisation de l'accueil progressif des enfants a répondu aux mêmes normes sanitaires que pendant le confinement, élaborées sous l'égide de l'Éducation Nationale. Un protocole de nettoyage strict des locaux a été défini et tou.te.s les agent.e.s d'entretien ont été formé.e.s aux techniques de désinfection comprenant l'utilisation quotidienne de virucides.

Pendant toute cette période et durant l'année scolaire suivante, dans le cas où les tensions ne permettaient pas d'assurer correctement l'application des consignes et les fonctions de nettoyage, **les missions des ASEM ont dû être priorisées en les positionnant en premier lieu sur les tâches de ménage, en second lieu sur leurs missions d'animation puis, dans la mesure du possible, sur les classes de petite section.**

Le rôle essentiel des agent.e.s mobilisé.e.s en 2020 et au-delà dans des conditions difficiles, devant faire face aux absences et aux pressions de la communauté éducative, a été reconnu et salué par tous notamment par l'exécutif parisien. Il a été déterminant pour permettre la poursuite du fonctionnement des établissements scolaires parisiens.

## ZOOM SUR ...

### **Les renforts exceptionnels pour assurer l'entretien des établissements scolaires**

En considération des très fortes tensions sur les effectifs (absences pour maladie ordinaire ou autre, agents en autorisation spéciale d'absence, agents cas contact), notamment des personnels de service, et des exigences accrues en matière de nettoyage, la Ville a acté le recrutement dès mai 2020 de **150 agent.e.s contractuel.le.s en renfort pour les écoles et les collèges** (143 contrats d'ATE et 7 contrats d'ATEE), pour faire face à ces contraintes et permettre de respecter le protocole sanitaire. Il s'agissait de contrats pour accroissement temporaire d'activité.

Ces contrats ont été renouvelés et augmentés de 100 renforts supplémentaires (50 contrats d'ATE, 30 d'ASEM et 20 contrats d'ATEE) pour couvrir toute l'année scolaire 2020/2021.

Ils ont pu être également complétés ponctuellement par le recours aux heures complémentaires et heures supplémentaires, à des vacations entretien mais aussi par des prestations de nettoyage liées au COVID à hauteur de 6,7 M€.

# EMPLOIS & EFFECTIFS

## Direction des Affaires Scolaires

### LES CHIFFRES CLÉS 2020

---

Annexes A1 à B1

**10 272** Nombre d'ETP au Budget Supplémentaire 2020

**11 173** Effectifs de la DASCO en agents titulaires (8 075) et contractuels (3 098) sur des emplois permanents

**21,26%** Part de la DASCO dans les effectifs de la Ville de Paris

**78,47%** 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 2020 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'aménagement des rythmes éducatifs, ces derniers se sont depuis globalement 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, voit 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 pour deux raisons :

- les fermetures de classe restent limitées ;
- et surtout les taux de fréquentation des temps périscolaires continuent de se maintenir à des niveaux élevés sur l'ensemble des dispositifs.

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

Avec 11 173 agents (8 075 titulaires et 3 098 contractuels) représentant 10 059,38 ETP au 31 décembre 2020, la DASCO est la première direction de la collectivité parisienne et

représente à elle seule 21,3% des effectifs parisiens.

Les effectifs réels demeurent stables, le nombre d'agents n'a diminué que de 0,05 % par rapport à 2019 (- 6 agents).

## Un nombre de départs en retraite en baisse

Des départs en 2020 sont liés à des départs à la retraite

# 36,04%

555 agents ont quitté la DASCO entre le 31 décembre 2019 et le 31 décembre 2020 (contre 670 sur la période précédente, soit une diminution de 17,16%), tandis que 708 agents l'ont rejointe en 2020, ce qui représente 12,05% de moins qu'en 2019. **Il convient de noter une baisse des départs en retraite avec un taux de -14.53 % (soit -34 départs /2019).**

Les arrivées concernent particulièrement les personnels de terrain avec 335 agents techniques des écoles et 119 agents spécialisés des écoles maternelles nouvellement arrivés (contre respectivement 253 et 167 agents en 2019).

Le nombre d'arrivées est en baisse de près de 15% pour les femmes qui représentent 79% des recrutements directs (contre 83% en 2019). Concernant les départs définitifs, ils sont représentés à hauteur de 84% par des femmes et sont en diminution de 13,8% par rapport à 2019.

## **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 2020 est de 78,47 (78,56 % en 2019).

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 90,78% et 99,45%,

La féminisation des effectifs contractuels est plus forte que celle des effectifs titulaires (86,25% pour 75,49%, taux en légère augmentation par rapport à 2019).

# -16,68 %

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

---

Les effectifs féminins de la DASCO représentent 29,88% des effectifs féminins de la Ville et 16,68% des effectifs globaux, tandis que les hommes ne représentent que 4,58 % des effectifs masculins de la Ville.

La DASCO participe ainsi pleinement au maintien du taux de féminisation de la Ville de Paris qui présente un taux de 55,8%.

## **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 47 ans et 2 mois, comme c'est le cas pour l'âge moyen des personnels

titulaires de la DASCO en légère hausse (47 ans et 7 mois en 2019 – 48 ans en 2020). Il reste cependant supérieur à celui de la Ville.

# 48 ans

**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 :

- 14,17% des agents titulaires ont 60 ans ou plus, soit 1 144 agents (12,95% pour 1 064 agents en 2019)
- 64,50% des agents titulaires ont 45 ans ou plus soit 5 208 agents (64,02% pour 5 263 agents en 2019)
- 4,93% des agents titulaires ont 30 ans ou moins, soit 398 agents (5,73% pour 471 agents en 2019).

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

## **La spécificité des agents contractuels sur emplois permanents**

---

Au titre de 2020, 3.098 agents ont été employés à la DASCO comme contractuels sur emplois permanents, chiffre en hausse par rapport à 2019 (+138 agents). Ces agents représentent 58,15% du contingent des agents non titulaires sur emploi permanents de la collectivité parisienne (53,79% en 2019).

Le recours à des agents contractuels est rendu nécessaire pour assurer la composition des équipes d'animation dont la dimension évolue selon les taux de fréquentation qui varient fortement d'un temps à l'autre.

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 93,61% des agents non titulaires (93,28% en 2019).

Le taux de féminisation est, également élevé pour les agents non titulaires, puisque 86,25% d'entre eux sont des femmes (85,88% en 2019).

# 93,71%

**Des agents non titulaires sur emplois 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 (34,70% des effectifs contractuels) et les agents techniques des écoles (45,29%) sont en effet particulièrement représentés.

91,41% des agents contractuels sont employés au sein des établissements du 1<sup>er</sup> degré (2 832 agents). Parmi les agents contractuels, 3,36% (104 agents) sont employés dans les services administratifs.

# 27,7 %

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

## ZOOM SUR ...

### La mise en place de la DSN

Depuis le 1er janvier 2021, la Ville de Paris est passée à la Déclaration sociale nominative (DSN). Il s'agit d'un nouveau mode de déclaration des agents, obligatoire pour tous les employeurs, qui remplace tous les documents qui étaient auparavant envoyés aux organismes sociaux (Caisses de retraite, Urssaf, Pôle emploi...) par une seule et unique déclaration par agent, intégrée directement au flux de la paie chaque mois.

Durant l'année 2020, la DASCO s'est donc pleinement mobilisée pour faire face à ces modifications importantes. Une référente DSN a été nommée au sein du SRH et a participé aux nombreuses réunions de préparation organisées par l'équipe DSN de la DRH. Les nouvelles consignes ont ainsi pu être relayées et explicitées à l'ensemble des services RH de la DASCO, en central et en circonscriptions. Courant décembre 2020, des opérations de fiabilisation des dossiers ont été menées, avec l'aide d'autres agents de la DASCO mobilisés sur le sujet. Enfin, l'ensemble des UGD et des SGD de la DASCO ont suivi les formations organisées par la DRH en novembre et décembre, afin d'appréhender au mieux les impacts en saisie et les changements de pratiques induits par la DSN.

# RÉMUNÉRATION & COTISATIONS SOCIALES

Direction des Affaires Scolaires

## LES CHIFFRES CLÉS 2020

---

Annexes D1 à D7

**475,7 M€** Masse salariale globale de la DASCO

**28 255 €** Rémunération brute moyenne annuelle des agents permanents

**27,6 %** Part de cotisations patronales

**62,3 M€** Dépenses en vacation, dont 74% liées aux activités périscolaires et extrascolaires

---

## Évolution globale de la masse salariale de la DASCO

En 2020, la masse salariale de la DASCO a progressé de 8,46 millions d'euros soit une augmentation de 1,8% par rapport à 2019. La majeure partie de cette augmentation est liée à la progression de la rémunération des personnels permanents.

La masse salariale de la DASCO représente 19,40% de la masse salariale globale de la collectivité parisienne, taux en légère évolution par rapport à 2019 soit + 0,1%.

# 8 708 424 €

### Augmentation de la masse salariale de la DASCO

Le principal facteur d'augmentation concerne les dépenses liées aux primes qui **ont en effet progressé de 4,6 M€ par rapport à 2019 soit 11,9% de plus.**

L'autre élément d'évolution de la dépense est l'augmentation de la rémunération principale des personnels permanents. **En effet, le montant est en augmentation de 3,9 M€ par rapport à 2019, soit 1,2% de hausse (charges patronales comprises).**

### 150 renforts temporaires pour l'application du protocole sanitaire dans les écoles

Par ailleurs, pour faire face à la crise sanitaire, comme mentionné précédemment, 150 postes supplémentaires d'adjoint technique des écoles ont été créés au BS 2020, pour une durée de six mois, afin d'assurer la mise en œuvre des différents protocoles sanitaires liés

à la pandémie et permettre la réouverture et le fonctionnement des écoles.

# 1 043

### Avancements de grade au choix

En 2020, 1 043 agents ont été promus au choix. Le nombre de promotions prononcées est quasi identique à celui de l'année précédente (1044 promus) et représente une augmentation de 69% par rapport à l'année 2018 où le nombre d'agents promus s'élevait à 618. Les taux de ratios promus promouvables retenus pour la période 2019 et 2020 se sont en effet traduits par une amélioration générale des déroulements de carrière, avec une hausse des taux de promotion aux derniers grades à 30 % minimum pour les personnels de catégorie B et C (contre respectivement 19 % et 17 % sur la période précédente). En outre, une attention particulière a été portée aux corps très féminisés (agents techniques des écoles et agents spécialisés des écoles maternelles) avec un taux d'accès au dernier grade qui passe de 17% pour la période antérieure à 40% en 2019, **puis 50% en 2020.** 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 spécialisés des écoles maternelles (301 promotions), des adjoints techniques des écoles (262 promotions), des adjoints d'animation et d'action sportive (204 promotions) et des adjoints techniques des établissements d'enseignement (85 promotions).

### Effets de la 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) a eu des effets sur les 4 premiers mois de 2020 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).

En outre, à compter de janvier 2020, l'ensemble des corps de la filière technique sont également passés au RIFSEEP (ICSAP, IAAP et technicien supérieur).

Ce 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 2019	Année 2020
<b>IAT, prime de rendement et heures supplémentaires forfaitaires</b>	8 117 219 €	363 391 €
<b>Primes hors IAT et RIFSEEP</b>	2 942 405 €	244 767 €
<b>RIFSEEP</b>	28 069 983 €	43 159 037 €
<b>TOTAL</b>	<b>39 129 607 €</b>	<b>43 767 195 €</b>

# 43 159 037 €

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

## ***L'impact en 2020 de l'application 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. Ainsi, en 2020 les échelles des agents de catégorie C ont été revalorisées et un 12ème d'échelon a été ajouté à l'échelle C1.

# 27,6%

***Part des cotisations patronales pour un montant de 131 320 655 € en 2020, en hausse de 1,3%.***

Le montant des cotisations employeurs a augmenté de 1,4M€ (+1,3%) pour les personnels permanents et de 0,2M€ (+1%) 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 68,4% des effectifs de la direction. Ces filières étant à 89,39% 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 6,8% 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 27 554€ en 2019 à 28 255€ en 2020.

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 59,20% en 2019 à 52,80% en 2020. Elle s'élevait à 63,81 % en 2018.

La rémunération annuelle brute médiane des agents permanents en équivalent temps plein a connu également une augmentation, passant de 25 223€ en 2019 à 25 744€ en 2020

---

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

---

La NBI a été versée à 2 532 agents en 2020 contre 3 043 agents en 2019 soit une baisse de 17%.

Cette baisse concerne principalement la NBI liée à l'action éducative avec une diminution de 17% (1 283 agents l'ont perçue en 2020 contre 1 545 agents en 2019).

Les autres types de NBI en diminution concernent celles liées aux maîtres d'apprentissage avec une baisse de 27% (le nombre d'agent passant de 250 à 182 bénéficiaires) et celles liées aux agents affectés dans les quartiers prioritaires de la politique de la Ville, en baisse de 13% (le nombre d'agents passant de 448 à 390 bénéficiaires).

Cette baisse s'explique par la crise sanitaire qui a « gelé » la présence dans les écoles.

### **ZOOM SUR ...**

#### **L'évolution des quotités de contrats des adjoints d'animation**

La DASCO emploie en moyenne près de 1 100 adjoints d'animation (AAAS) contractuels pour encadrer les élèves sur les temps périscolaires et extrascolaires. Or, il s'avère que le calcul effectué en 2013 pour déterminer les quotités de contrats était erroné (prise en compte d'un nombre inexact d'heures correspondant au temps plein) et il a donc été décidé de faire bénéficier rétroactivement les agents de nouvelles quotités recalculées, revues à la hausse, à compter de janvier 2016.

Les agents ont ainsi perçu le montant du rattrapage rétroactif sur leur paie de décembre 2020. Par ailleurs, les dossiers des agents ont été mis à jour et des avenants individuels ont été pris pour augmenter les quotités à compter de janvier 2021.

Compte tenu des effectifs concernés, le SRH de la DASCO a bénéficié de l'aide de la DRH pour cette opération de taille (mise à jour des dossiers par traitement de masse et génération des arrêtés dans Suite7) à la fin de l'année 2020. Les avenants ont ensuite pu être pris au cours du premier trimestre 2021.

# Personnels Vacataires

## Direction des Affaires Scolaires

### LES CHIFFRES CLÉS 2020

Annexes C1 à C14

**13 066** Personnels mobilisés en 2020 pour effectuer des vacations, dont 2 895 agents permanents par ailleurs

**5,4** Millions, le nombre d'heures de vacations réalisées en 2020

**9 181** Personnels recrutés en vacation dont le temps de travail a été inférieur au mi-temps

**1 355** 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, 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 2020, la DASCO a rémunéré 13 066 collaborateurs en vacation : 10 536 d'entre eux sont vacataires (80,64%) et 2 530 (19,36%) 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 2,7% et est passé de 10 832 à 10 536.

87,14% 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 hausse par rapport à 2019 (+2,3%).

Le nombre d'agents permanents ayant effectué des missions de vacations s'élève quant à lui à 2 530 agents, en nette diminution par rapport à l'année 2019 soit une baisse de 12,6% (-365 agents).

## La dépense en vacation

---

Plus de 5,4 millions d'heures de vacation sont effectuées par l'ensemble des agents (permanents et vacataires) en 2020.

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 14% du volume horaire total. Les indemnités versées aux directeurs d'écoles représentent 16% 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 2019 et 2020

---

Si le nombre de vacataires a diminué de 2,7%, le nombre d'heures moyen effectuées par les vacataires a, pour sa part, augmenté de 8%. En effet, il est passé de 379 à 410 heures annuelles, ce qui représente une moyenne équivalente à 34h mensuelles (contre moins de 32 heures en 2019).

Toutefois, 8 683 collaborateurs vacataires ayant perçu une vacation en 2020, soit 66,45%, ont cumulé un temps inférieur à la moyenne annuelle avec notamment 2 416 (18,49%) d'entre eux qui cumulent moins de 35h sur l'année. Néanmoins, le nombre de collaborateurs vacataires dont le cumul des heures annuelles est inférieur à 35h continue de diminuer avec une baisse de 8,8% (261 agents de moins) par rapport à 2018 et une

diminution de 10,45% soit 282 agents de moins par rapport à 2019.

### La pyramide des âges

---

En 2020, 54,6% des agents vacataires ont moins de 30 ans contre 54,8% en 2019. L'âge moyen des vacataires est de 32 ans 11 mois et l'âge médian est de 28 ans. 65 % des agents vacataires en 2020 sont des femmes.

### La ventilation des dépenses de vacations

---

Les dépenses 2020 en vacation (hors cotisations patronales) se sont élevées à 62,3 millions d'euros en baisse de 0,4 % par rapport à l'année 2019.

Au titre de 2020, la dépense en vacation est ainsi ventilée :

→ Péri et extrascolaire	73,89%
→ Gardiens	13,25%
→ Indemnitaires	5,91%
→ Enseignement	5,49%

Les dépenses liées au péri et à l'extrascolaire sont en hausse de 1,8% tandis que celles des gardiens sont en diminution de 5,3%.

Au sein de l'enveloppe dédiée au périscolaire et qui représente avec 46 058 885 € la plus grosse masse de dépense, le partage entre les divers temps se fait ainsi :

→ Centres de loisirs	44,81%
→ Interclasse	29,20%
→ Temps d'activités périscolaires	8,85%
→ Étude	6,73%
→ Garderie	4,97%
→ Soutien scolaire	2,86%
→ Classe de découverte	0,63%

La structure de la ventilation du recours à la vacation pour les principaux temps d'activité reste proportionnellement assez stable, même si les classes de découverte, l'interclasse et la garderie perdent quelques points au profit des centres de loisirs dont la part de la dépense est passée de 42,11% à 44,81% de 2019 à 2020.

Si on ramène à l'augmentation de la dépense ces proportions, l'augmentation constatée concerne plus particulièrement les domaines péri/extra scolaires, et notamment, les centres de loisirs, l'étude, ainsi que les temps d'activités périscolaires :

- Centres de loisirs en hausse de 8,3% (+1,6 M€)
- l'étude de 5,7% (+0,16M€)
- les TAP de 2% (+0,08M€).

# Organisation humaine

## Direction des Affaires Scolaires

### LES CHIFFRES CLÉS 2020

---

Annexes D1 à D6

**79,4%** Des effectifs de la DASCO sont affectés sur les établissements du 1<sup>er</sup> degré

**918** Agents affectés au sein des services centraux de la DASCO, des services déconcentrés des CASPE et des centres de ressources

**71,77%** Des agents de catégorie B de la DASCO sont Animateurs 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 d'adultes de Paris. Elle assure également l'entretien, la construction ou la restructuration du patrimoine immobilier dédié à l'échelle parisienne.

# 93,58%

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

Aujourd'hui, la SDPE, la SDES et la SDR accompagnent quotidiennement les CASPE qui elles-mêmes pilotent le fonctionnement des équipes au sein de chaque établissement scolaire parisien du 1<sup>er</sup> degré, 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 appartiennent aux corps monodirectionnels.

### **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 2020), est logiquement 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.

# 7,81%

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

Près de 10 300 agents sont affectés dans les établissements scolaires même si ce chiffre est en léger recul par rapport à 2019 (- 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 2020, en augmentation de 3,8 points par rapport à 2019. 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 2020 pour 9,49 % au 31 décembre 2019). Cependant, en prenant en compte les agents contractuels ce taux baisse à 9,52% des agents permanents appartenant à la catégorie A.

# 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 2019) en excluant les personnels enseignants représentés par les corps des professeurs de la Ville et des cours d'adultes de Paris.

Les agents en charge des cours d'adultes de Paris 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 2019) 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 2020, la transformation de 23 postes d'adjoints d'animation et d'action

sportive (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 2019 de la Ville, la catégorie C regroupe en 2019 68,6% des effectifs municipaux. À la DASCO, cette catégorie regroupe 82,5% des effectifs titulaires de la direction en 2020 (chiffre en augmentation de 3,5 point par rapport à 2019).

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 ...**

#### **La création de 10 postes d'Adjoint.e.s aux chef.fe.s de CASPE**

Le quotidien d'une circonscription des affaires scolaires et de la petite enfance est largement préempté par la gestion des situations signalées et complexes, compte tenu du nombre d'équipements et d'agents suivis. Les chef.fe.s de circonscription sont en contact permanent avec les mairies d'arrondissement, la communauté scolaire (IEN, directeur.rice.s d'école, parents), les chefs d'établissements de la petite enfance et les autres services déconcentrés. Les crises successives (canicule, plomb suite à l'incendie de Notre-Dame, grève des transports publics puis confinement et crise sanitaire) ont mis en exergue le fonctionnement à flux tendu de ces services déconcentrés et la nécessité de possibilité d'interim.

Pour renforcer leur organisation, dans le cadre de la territorialisation et au regard des lourdes missions exercées durant le confinement, 10 postes de catégorie A ont été obtenus au BS 2020 pour créer une nouvelle fonction d'adjoint.e au/ à la chef.fe de CASPE.

Une fiche de poste commune a été établie. Leurs principales missions sont d'outiller et appuyer le/ la chef.fe de CASPE dans le pilotage budgétaire et emplois de la CASPE, de participer au pilotage des projets stratégiques portés par la CASPE en assurant la coordination interne et partenariale (budgets participatifs, Tous mobilisés et cours Oasis, ouverture des cours d'écoles et des EAPE le week-end, suivi des conventions d'utilisation des locaux scolaires du 1er degré hors temps scolaire par des associations, des plans particuliers de mise en sécurité...), d'organiser la gestion de crise (crue, canicule, etc.), d'assurer la communication interne et externe.

# HYGIENE & SECURITE

## Direction des Affaires Scolaires

### LES CHIFFRES CLÉS 2020

---

Annexes F1 à F4

**1 744 534 €** Dépenses liées aux achats de matériels

**484** Accidents de travail

**194** Accidents de trajet

## ***Une diminution des accidents de travail et des accidents de trajet liée au contexte sanitaire***

---

La DASCO connaît une diminution du nombre d'accidents de travail qui est passé **de 707 en 2019 à 484 en 2020, soit une diminution de 31,5%**. Les accidents de trajet sont passés de 272 en 2019 à 194 en 2020, soit une diminution de 28,7%.

Le recours massif au télétravail et l'arrêt de certaines activités du fait de la situation sanitaire sont les principales explications de ces baisses des nombres d'accidents de travail et trajets par rapport à l'année 2019.

---

# 678

**Agents concernés par ces accidents en 2020 contre 979 en 2019 soit une baisse de 30,75%**

---

## ***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 ainsi que de trois pôles : le pôle prévention des risques professionnels, le pôle relations sociales et le pôle relais sociaux. Le pôle de prévention des risques comprend 12 agents dont 1 adjointe au chef de bureau, 2 conseillers de prévention, 8 assistants de prévention répartis par secteur géographique et 1 agent chargé de la gestion des visites médicales.

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 des priorités sous réserve de certains travaux à mener en urgence.

On note une forte augmentation des dépenses entre 2019 et 2020 en achats d'équipements et de matériel. Elle est due à un budget conséquent obtenu en 2020 montrant la volonté de la direction de toujours mieux protéger les agents sur leur lieu de travail.

L'année 2020 a été marquée par une dotation importante spécifique aux équipements pour lutter contre le risque de contamination et freiner la propagation de la Covid19. Les dépenses liées aux achats de matériels et d'équipements ont augmenté entre 2019 et 2020 passant de 468 807 € à 1 744 534 €.

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 certain nombre

de matériels à tester en 219 puis à déployer sur 2020.

# Conditions de travail

## Direction des Affaires Scolaires

### LES CHIFFRES CLÉS 2020

---

Annexes G1 à G14

**81,29%** Des agents de la DASCO sont domiciliés à Paris ou en petite couronne

**97** Nouveaux apprentis en 2020

**6,79%** Taux d'absence pour raisons de santé

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

---

Après avoir observé une hausse des demandes de temps partiel (+7,1%) au cours de l'année 2019, on constate une baisse significative du nombre d'agents (titulaires) formulant une première demande (- 117 en 2020 avec 33 premières demandes satisfaites pour 150 en 2019).

Le retour à temps plein est aussi en baisse, avec 298 demandes en 2020 pour 304 en 2019 (- 2%).

C'est toujours la filière animation (agents titulaires et contractuels) qui est principalement concernée avec un total de 203 agents de retour à temps plein, sur les 437 au total.

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

---

Après avoir connu plusieurs années de baisse consécutives depuis 2016, le nombre d'agents en mi-temps thérapeutique poursuit sa courbe ascendante comme en 2019.

Après des années à la baisse (2016 : 86 agents ; 2017 : 81 agents et 2018 : 78 agents), 2019 avait inversé la tendance avec 177 agents. Cette hausse se confirme en 2020 avec 198 agents, soit une augmentation de 29,41% par rapport à 2019.

Cette tendance peut paraître en contradiction 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.

Mais cette hausse s'explique en partie par la simplification de la réglementation régissant cette forme particulière de reprise du travail après une longue période de maladie. Depuis 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.

### **Un taux d'absence en forte diminution par rapport à 2019 du fait de la crise sanitaire**

---

En 2020, le taux d'absence pour raisons de santé s'établit à 6,79% en forte baisse par rapport à 2019 (7,53%), soit une diminution de 9,83%. Ce taux était de 6,85% en 2017 et de 7,49% en 2018. Pour comparaison, la Ville affiche un taux de 7,65% en 2020.

Tous les motifs d'absence sont en diminution, notamment les congés de longue maladie, avec un taux de 1,53% en 2020 contre 1,70% en 2019 ; et les absences pour maladie ordinaire avec un taux de 3,54% contre 3,94% en 2019.

Cette baisse générale, de plus de 9%, des absences pour raison de santé, s'explique en grande partie par la crise sanitaire. En raison de **confinements successifs et du fait de leur situation particulière, beaucoup d'agents ont été placés en autorisation spéciale d'absence.**

Sans surprise, les absences sont particulièrement sensibles chez les agents de 55 ans et plus (avec un taux de 8,12% pour la tranche d'âge 55-60 ans, 10,43% pour celle des

60-65 ans et 10,19% pour les plus de 65 ans, contre 6,79% pour l'ensemble des agents).

Sur l'ensemble des catégories, la catégorie C affiche le plus fort taux d'absence pour raisons de santé avec 7,59%. On note pour ces agents des taux importants pour les motifs accidents du travail et maladies professionnelles avec respectivement 1,77% et 0,19%.

Parmi les corps de catégorie C, les AAAS avec 8% et les ASEM avec 7,16%, ont un taux supérieur à la moyenne des corps de la DASCO (6,79%).

### **Les congés bonifiés**

---

93 agents ont bénéficié de congés bonifiés en 2020 (pour 314 en 2019 soit une baisse de 70,38%) cumulant un total de 5 545 jours. Cette baisse est probablement liée à la crise de la COVID 19.

Seules les catégories B et C sont concernées par ce dispositif avec un taux de représentation de 96,77% pour les agents de catégorie C.

Tous les corps sont concernés par cette baisse : en particulier, les ASEM avec moins 72,% et les ATE avec moins 58,9%.

### **Les autorisations spéciales d'absence**

---

Lors du premier confinement, ont été placés en autorisation spéciale d'absence (ASA), tous les agents dont les missions n'étaient pas télétravaillables et qui n'assuraient pas, *sur la base du volontariat*, de missions dites essentielles au sein des écoles –minoritaires- restées ouvertes pour l'accueil des enfants des publics prioritaires (non saisies dans Suite 7 conformément aux consignes de la Ville).

Par la suite, lors de la réouverture des écoles mi-mai, les agents présentant une vulnérabilité médicale particulière ont continué à bénéficier d'ASA ainsi que les agents vivant sous le même toit que des personnes elles-mêmes vulnérables.

Dans un troisième temps, si les ASA pour les agents vivants avec des proches vulnérables ont été supprimées par décret gouvernemental du 10 novembre 2020, la DASCO, en lien avec le CHSCT qui avait présenté un droit d'alerte sur ce sujet, a procédé, au cas par cas, à des aménagements de postes pour les agents concernés : rapprochement du domicile, déplacement des agents travaillant en école maternelle vers des écoles élémentaires (où les enfants étaient masqués), recentrage –pour les ASEM- des missions sur le nettoyage pour éviter le contact avec les enfants et attribution de masques FFP2.

# Carrière des agents

## Direction des Affaires Scolaires

### LES CHIFFRES CLÉS 2020

---

Annexes H1 à H7

**263** Titularisations après un stage

**1 043** Promotions (choix, examens et concours)

**34** Promotions de corps (toutes filières confondues)

## **Une baisse sensible des recrutements directs en 2020**

---

263 agents stagiaires au 31 décembre 2019 ont été titularisés en 2020. Ceci constitue une très légère baisse par rapport à 2019 (- 21 titularisations).

On note une baisse des recrutements directs par rapport à 2019. Le nombre total de recrutements passe en effet de 729 en 2019 à 645 en 2020. Ceci représente une diminution de 11,52%.

# 11,52%

## **De recrutements directs en moins en 2020**

---

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 708 agents arrivés à la DASCO en 2020, 676 font partie des corps monodirectionnels, avec en particulier l'arrivée de 18 PVP.

## **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 2020, ce sont 108 agents qui étaient contractuels en 2019 et ont obtenu 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, 3 autres qui sont devenus PVP et 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 31/12/2019 et le 31/12/2020), 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**

---

La DASCO a pu voir cette année une stabilisation du nombre d'avancement de grade au choix, puisque ce sont 1 043 agents qui ont été promus en 2020 contre 1 044 en 2019.

Concernant les promotions de corps, ce sont au total 34 promotions, toutes filières

confondues, qui sont intervenues en 2020 à la DASCO.

# Relations Professionnelles

## Direction des Affaires Scolaires

### LES CHIFFRES CLÉS 2020

---

Annexes I1 à I4

**13** Commissions administratives paritaires

**3** Comités techniques

**7** CHSCT

**20** Audiences

## Un dialogue social régulier

---

Au cours de l'année 2020, les CAP se sont réunies à treize reprises afin d'examiner les questions relatives à la situation des agents de la DASCO. Ces CAP concernent notamment les filières administratives, techniques, animation, sociale et les PVP.

---

# 51,2%

Une baisse du nombre de dossiers traités en CAP entre 2017 et 2020

---

## passant de 41 à 20 dossiers

---

En 2020, la DASCO a organisé 3 comités techniques, 7 comités d'hygiène et de sécurité liées aux conditions de travail ainsi que **11 réunions d'agenda social** notamment consacrées aux discussions liées au 1er volet du règlement de service de l'animation et au volet Action Collégiens.

20 audiences ont eu lieu avec les organisations syndicales, témoignant d'un réel dialogue social à la DASCO.

## ZOOM SUR ...

### Le dialogue social renforcé en temps de crise sanitaire

Le contexte sanitaire a rendu nécessaire la mise en place d'un dialogue social renforcé à la DASCO tout au long de l'année 2020, avec de nombreuses instances formelles, déclinées ensuite en groupes de travail et comités de suivi, des audiences et réunions de l'agenda social, mais aussi à travers des échanges informels concernant la situation sanitaire.

Ainsi, en 2020, la DASCO a organisé 3 comités techniques (CT), 7 comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), dont 3 durant le premier confinement. 23 avis ont été rendus dans le cadre de ces instances dont 11 favorables, notamment l'adoption des modalités de fonctionnement du CHSCT de la DASCO en période pandémie du Covid 19.

Dans le contexte de la Covid, ont été également mis en place très rapidement des comités de suivi du CHSCT qui se sont réunis notamment tous les 15 jours lors des deux confinements. Ces rendez-vous ont été suivis avec assiduité par les représentants syndicaux y compris au cœur de l'été, et les principales préoccupations ont concerné les conditions d'exercice des missions, les principes de mobilisation des agents et les ASA.

En complément de ces échanges collectifs ou bilatéraux, un point quotidien a été adressé par mail aux représentants du personnel, lors du premier confinement, concernant l'évolution des cas de Covid dans les établissements de la direction, élargi à la livraison d'équipements de protection individuelle (EPI). Ce point est devenu ensuite hebdomadaire chaque vendredi avec une information supplémentaire sur les éventuelles fermetures de classes.

En plus des sujets propres à la crise sanitaire, des groupes de travail sur des sujets courants se sont également formés. Ainsi, 3 réunions ont ainsi eu lieu concernant le Document Unique d'évaluation des risques professionnels, une réunion concernant le registre en santé et sécurité au travail, un comité de suivi du plan RPS et une réunion dédiée aux visites CHSCT.

La DASCO a aussi poursuivi les réunions de l'agenda social, qui se tiennent traditionnellement tous les 15 jours, et qui ont pu aborder des sujets aussi divers que les cours Oasis, l'éducation inclusive, des projets de réorganisations, le projet éducatif de territoire pour Paris (PEDT), l'offre de formation, ou encore le bilan du règlement de service de l'animation (RSA) volet 1 et les modalités de mise en œuvre du RSA volet 2.

20 audiences ont également eu lieu en 2020 : 3 audiences de courtoisie à la rentrée de septembre avec chaque organisation syndicale à l'initiative de la direction, ainsi que 17 audiences à la demande de ces dernières sur des sujets aussi divers que les cellules de remplacement, des situations individuelles problématiques, les logements de fonction, la situation des professeurs de la Ville de Paris (PVP) ou celle des ASEM.

Ce dialogue social intensifié aura permis de traverser un contexte sanitaire exceptionnel de manière apaisée et constructive tout en exprimant et relayant des attentes des équipes et en, contribuant à faire évoluer des positions de la Ville de Paris.

# Formation, mobilité et reconversion professionnelle des agent.es

## LES CHIFFRES CLÉS 2020

---

**19 589** Chiffre des inscrits pour l'année 2020

**16 438** Nombre de stagiaires

**2,7** Nombre de jours de formation par agent qui reste important

**182** Nombre de formations DASCOS qui ont été suivies

**392** Nombre d'agent.es DASCOS accompagné.e.s dans le cadre de la reconversion

## Une année de formation maintenue malgré la situation sanitaire

Même s'il est important, le nombre d'inscriptions en formation en 2020 est en baisse de 33% par rapport à 2019 (29217 inscriptions). Ce chiffre s'explique par l'interruption de l'activité de formation pendant les deux mois du premier confinement lors du premier semestre de l'année 2020, période la plus forte en matière de programmation habituellement.

Cette baisse d'inscription est finalement limitée lorsque l'on regarde le nombre de stagiaires effectivement formés. En effet, on constate 22 % de stagiaires en moins par rapport à 2019. Cette baisse limitée s'explique par deux variables : un absentéisme moins fort et une participation importante des agents aux formations répondant au contexte de crise.

Par ailleurs, le nombre de jours de formation par agent reste assez important en

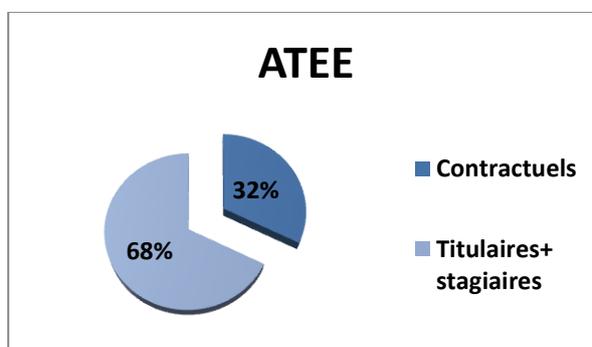
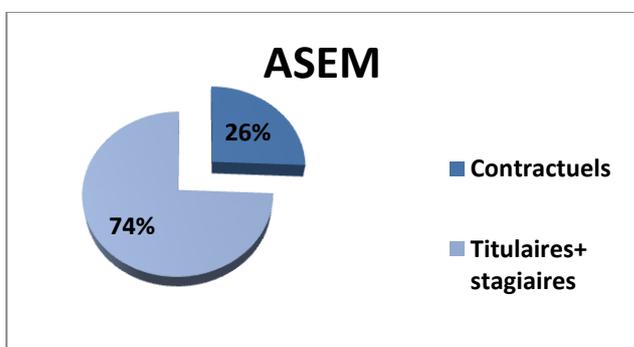
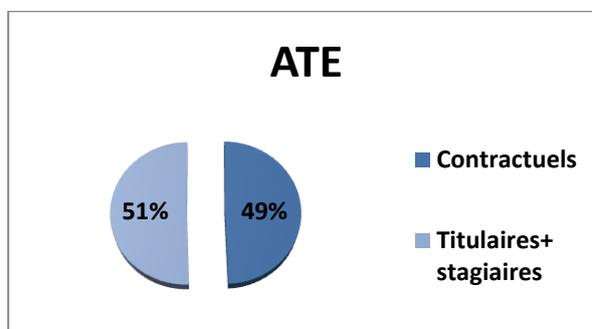
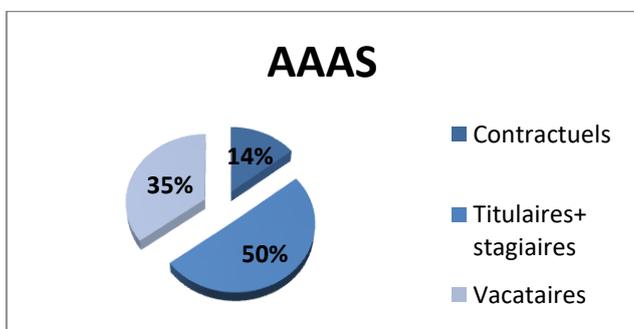
comparaison des 3,4 stages par agent formé en 2019 contre 2,7 jours de stages en 2020 ; ce qui prouve la mobilisation des agent.es DASCO pendant l'année 2020.

Enfin, on remarque en 2020, que les agents se sont davantage concentrés sur l'offre spécifique au contexte des métiers de la DASCO (89% des stages sont issus de l'offre DASCO).

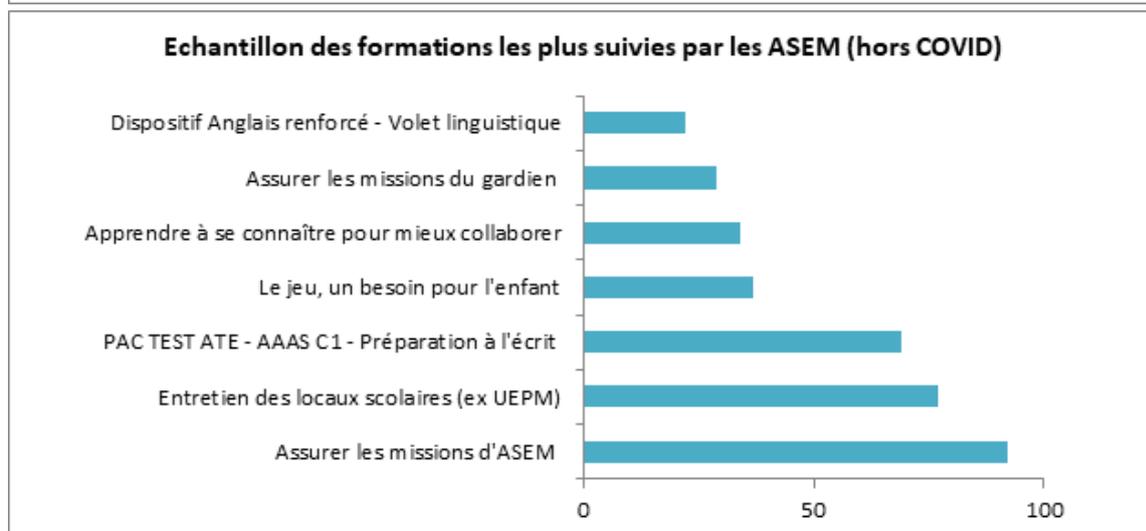
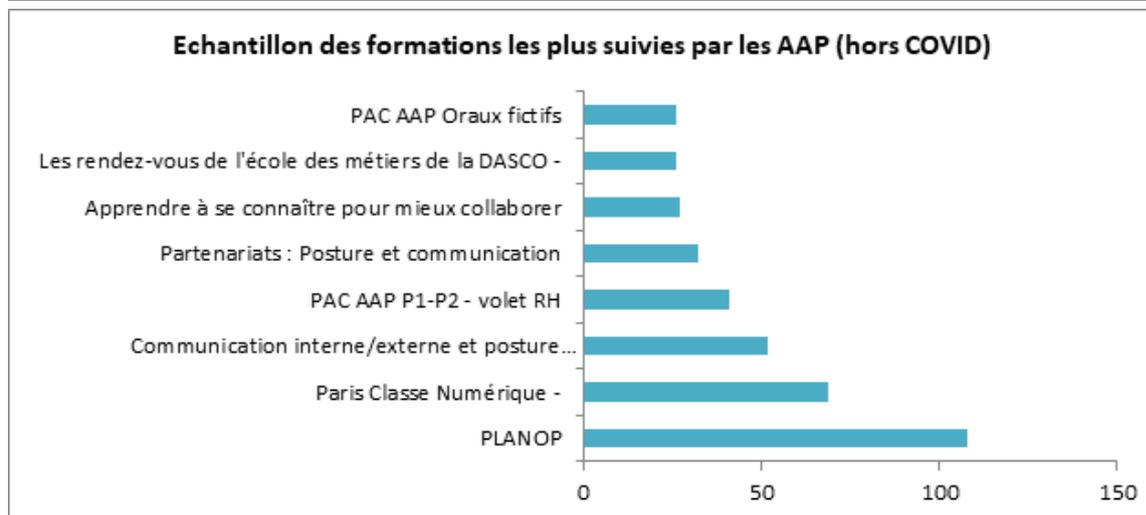
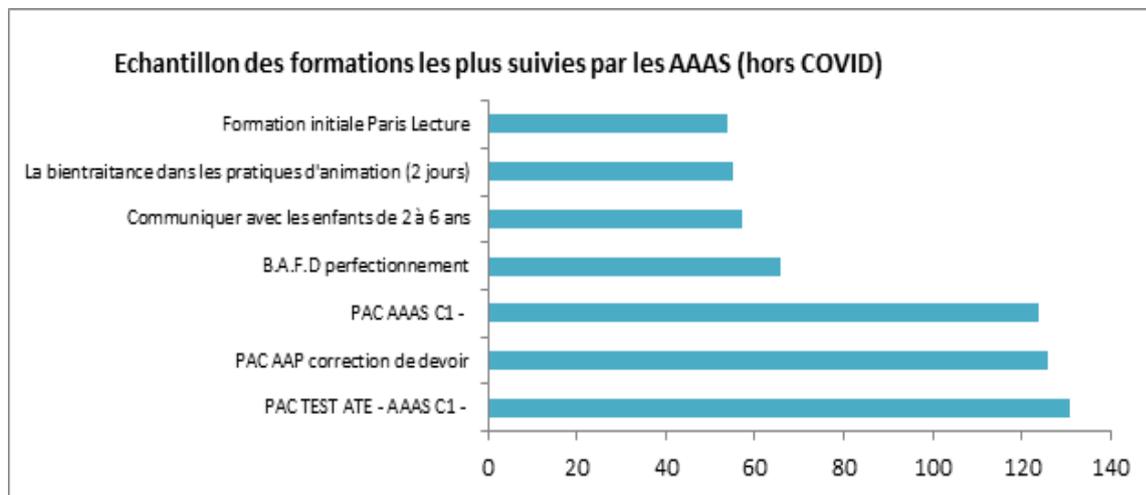
Ce chiffre démontre la richesse d'une offre de formation préservée même en contexte de crise.

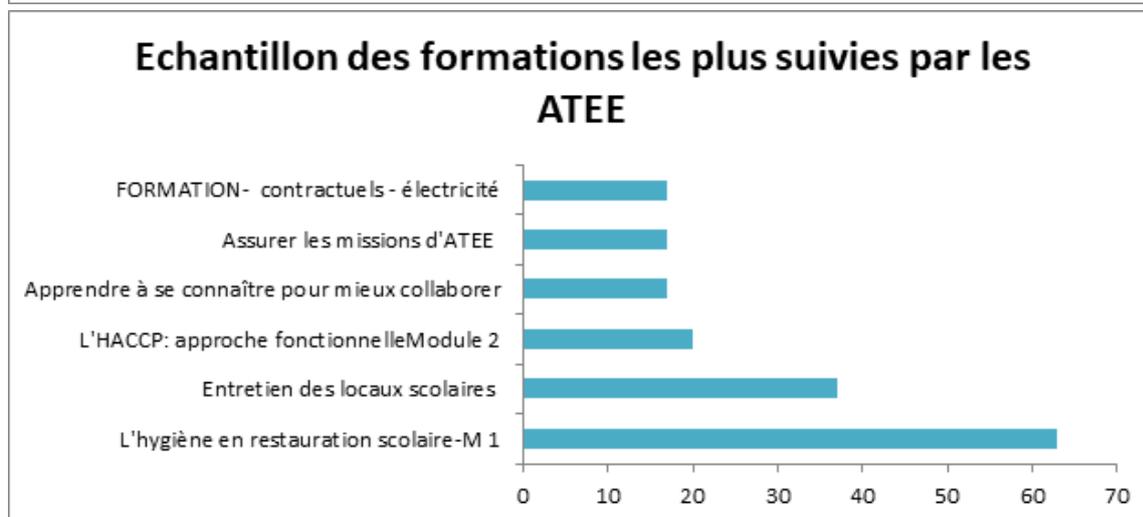
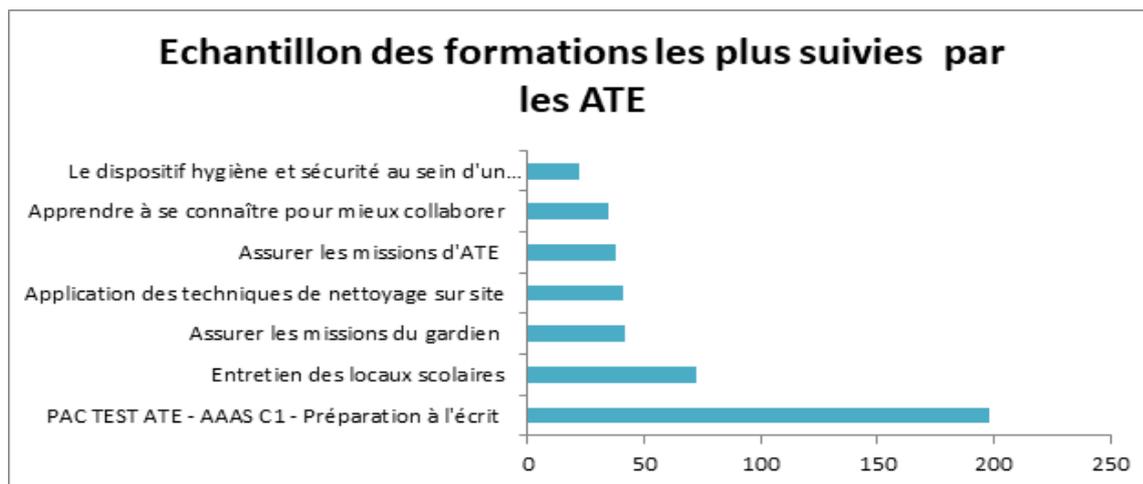
Par ailleurs malgré la situation sanitaire et une programmation contrainte, comme souligné précédemment, nous constatons qu'un nombre important de vacataires ont pu bénéficier d'actions de formations. Les ATE contractuels nouvellement arrivés à la DASCO ont bénéficié de formations spécifiques pour faciliter leur prise de poste

Ce chiffre peut également s'expliquer par les modules de formation relatifs au Covid.



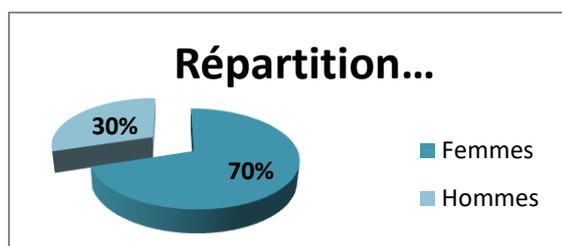
## Échantillon des formations les plus suivies par corps pour l'année 2020





### Nombre de stagiaires répartis Hommes/ Femmes

répartition stagiaires Femmes/hommes	AAAS	AAP	ASEM	ATE	ATEE	PAT	PVP	TSO	Vacataires	Total général
Femmes	3674	945	1778	1596	185	735	655	40	1916	11524
Hommes	2125	666	12	154	255	148	306	6	1242	4914
<b>Total général</b>	<b>5799</b>	<b>1611</b>	<b>1790</b>	<b>1750</b>	<b>440</b>	<b>883</b>	<b>961</b>	<b>46</b>	<b>3158</b>	<b>16438</b>



Cela s'explique par la prédominance des femmes dans les métiers de la DASCO. Tout comme les années précédentes, les stagiaires femmes sont surreprésentées.

## Accès à la formation – taux d'accès par corps et nombre jours de formation

### Taux d'accès à la formation par corps

Population	Corps/filière	Effectif réel 31/12/20	Agents inscrits	Agents présents	Taux d'accès
Permanents	AAAS	3184	1831	1620	51%
	AAP	698	733	588	84%
	ASEM	2023	785	696	34%
	ATE	2 855	858	736	26%
	ATEE	799	302	210	26%
	PAT	662	381	325	49%
	PVP	756	543	517	68%
	TSO	46	32	24	52%
<b>Total</b>		<b>11 023</b>	5465	4716	<b>43%</b>

Le taux d'accès à la formation des AAP est de 84 %, ce niveau élevé s'explique par le module Covid créé spécifiquement pour les encadrants.

### Nombre de jours de formation

Population	Corps/filière	Nombre de jours de formation	Nombre de d'agents formés	Nombre de jours de formation par agent
Permanents	AAAS	5785	1620	3,6
	AAP	1031	588	1,8
	ASEM	1320	696	1,9
	ATE	1540	736	2,1
	ATEE	568	210	2,7
	PAT	758	325	2,3
	PVP	1318	517	2,5
	TSO	44	24	1,8
Vacataires		3260	1271	2,6
<b>Total</b>		15624	5987	2,6

Nous constatons un nombre de 2,6 jours de formation en moyenne par agent formé. Ce chiffre reflète l'effort réalisé pour permettre d'accéder à la formation professionnelle malgré un contexte de crise.

## Mobilité

---

### Passerelles entrantes :

Une seule passerelle a pu être organisée en 2020 et a permis de recruter 15 AAAS.

Les lauréats de cette passerelle sont issus des corps suivants :

- ASEM : 12 lauréats (sur 16 candidats)
- ATEC : 1 lauréat (1 candidat)
- APS (auxiliaire de puériculture et de soins) : 1 lauréat (1 candidat)
- Éboueur : 1 lauréat (sur 2 candidats)

À noter : 3 autres candidats non retenus : 1 ALG de la DILT, 1 ASP de la DPSP et 1 technicien supérieur de la DCPA.

La comparaison avec la passerelle AAAS de 2019 permet de vérifier que le corps des AAAS est une évolution de carrière prisée des ASEM qui constituent le vivier de candidats le plus représenté (en 2019, 12 ASEM ont été candidates et lauréates de la passerelle AAAS ; 1 seule s'est désistée pour motif familial).

Chiffres globaux de la passerelle AAAS 2019 : 20 candidats - 20 lauréats - 18 recrutements - 2 désistements.

Chiffres globaux des 5 passerelles entrantes de 2019 : 55 candidats – 43 lauréats – 37 agents recrutés – 5 désistements – 1 détachement impossible (C1/C2).

### Passerelles sortantes :

En 2020, 37 agents de la DASCO ont participé à 10 passerelles organisées par le CMC et d'autres directions et les 14 lauréats retenus ont été détachés dans un autre corps.

Le corps des AASM (catégorie C) présent à la DAC et à Paris Musée est celui qui suscite le plus d'intérêt pour les personnels de l'animation (AAAS et ASEM), ainsi que le corps des ASBM (catégorie B) de la DAC : 32 candidats – 12 lauréats. En 2019, on

dénombrait 39 candidats de la DASCO et 13 lauréats pour ces passerelles DAC.

Pour les autres passerelles sortantes de 2020, dont un bon nombre ont dû être reportées, les chiffres ne sont pas significatifs.

En 2019 et 2020, les autres passerelles auxquelles au moins 1 agent de la DASCO s'est porté candidat sont : ATIS (DJS), AAS parcs et jardins (DPSP), ALG (DDCT), ATM labo et ATM voie publique (DVD), TSO nettoyage (DPE).

## Reconversion professionnelle

---

Le plan d'actions en faveur de la prévention des inaptitudes et de la reconversion pour raisons de santé a été adopté par la Ville lors du CHSCT central du 13 juin 2017. En complémentarité de la prévention des inaptitudes, la politique de reconversion vise à proposer un reclassement aux agents ayant une inaptitude avérée pour occuper la fonction pour laquelle ils ont été recrutés ou prévenir les risques d'« usure ».

La DASCO s'inscrit pleinement dans la démarche, pilotée par la DRH, autour des trois objectifs suivants:

- sensibiliser les agents à la deuxième carrière en renforçant la motivation et la persévérance des agents pour le parcours reconversion ;
- renforcer l'accompagnement des agents tout au long de leur parcours de reconversion ;
- élargir les débouchés pour la reconversion.

La référente Reconversion de la DASCO, au sein du Pôle Évolution Professionnelle/Seconde Carrière (PEPSC) de l'École des Métiers de la DASCO, met en œuvre ces objectifs et centralise les procédures et les informations destinées à déboucher sur le reclassement des agents en reconversion.

Plus spécifiquement les objectifs poursuivis par la DASCO sont les suivants :

- sensibiliser les encadrants et les agents à la deuxième carrière ;
- identifier les publics : au moment du recueil de formation, et en collaboration avec le Bureau des conditions de travail et des relations sociales (BCTRS) de la DASCO et le Centre Mobilité Compétences (CMC) de la DRH ;
- participer à la diversification des débouchés notamment à l'externe et en interne à la DASCO : parcours métier DASCO ; parcours UGD ; découverte métier et passerelle vers les métiers de la DASCO et ceux d'autres Directions de la Ville ;
- identifier des « nouveaux métiers » et des postes doux ;
- veiller à l'intégration et à l'accompagnement des agents accueillis dans le cadre d'un dispositif de reconversion.

### Les tendances et les chiffres 2020

En 2020, 46 nouveaux agents de la DASCO sont entrés dans le dispositif de reclassement pour raisons de santé, dont 34 inaptes à leurs fonctions. L'année 2020 compte moins de décisions de reclassement (compte-tenu du faible nombre de visites médicales en 2020 en raison de la crise sanitaire - beaucoup d'agents

positionnés en ASA). Si l'on tient compte des agents entrés dans le dispositif lors des années antérieures et en cours de reconversion professionnelle, 392 agents de la DASCO au total ont été accompagnés en 2020 et/ou ont suivi une action de reclassement organisée par la DRH (Mission reconversion du Centre Mobilité Compétences) ou étaient en attente d'une orientation après avoir suivi une action de formation.

## 392 agent.e.s

### accompagné.e.s en reconversion

Sur ces 392 agents, 69 agents sont sortis définitivement du dispositif de reclassement en 2020 : 4 dont l'inaptitude a été levée, 7 par détachement direct dans un autre corps et 1 détachement hors Ville, 3 agents décédés, 6 par le dispositif nouveau métier, 26 par la procédure d'Emploi Tremplin, 3 par départ à la retraite et 13 pour retraite invalidité, 4 inaptitudes à toutes fonctions, 1 disponibilité, 1 contrat à durée déterminée non renouvelé.

### Agents de la DASCO bénéficiaires d'un accompagnement ou d'une action de reclassement en 2020 :

	AAAS	AAP	ATE	ATEE	ASEM	PVP	ALG	PCMA	TOTAL
<b>INAPTE</b>	<b>69</b>	<b>7</b>	<b>62</b>	<b>40</b>	<b>119</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>299</b>
<b>PRECO</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>35</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>93</b>
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>55</b>	<b>154</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>392</b>

**Actions conduites en 2020 :**

Origine du reclassement : Médecine statutaire (SMS), comité médical (CM) ou service de la médecine préventive (SMP)	<b>11 CM 22 SMS 13 SMP</b>
Entretiens au PEPSC avec agents	<b>80</b>
Bilans d'évaluation au maintien dans l'emploi (BEME) organisés par le CMC	<b>21</b>
Formations d'adjoint.e administratif.ve organisées par la DRH pour des agents de la DASCO 2 types de formation : un mois de remise à niveau et/ou 2 mois outils administratifs	<b>32</b>
Agent renonçant à la reconversion professionnelle et/ou Agent ne souhaitant pas entrer dans le dispositif de reconversion	<b>0</b>
Emplois tremplins : Agents de la DASCO partis en emplois tremplins en 2020	<b>2</b>
Agents accueillis à la DASCO en emplois tremplin en 2019 (dont 2 en catégorie B)	<b>2</b>
Reclassements sans changement de corps en 2020 : Mission DASCO	<b>3</b>

**Le dispositif des emplois tremplins : reclassement en vue d'un changement de corps**

L'année 2020 était une année charnière avec la fin des emplois tremplin et le début du dispositif des mises en situation professionnelle.

La crise sanitaire n'a pas permis de mener à bien les dispositifs.

**Le reclassement sans changements de corps**

Les 3 agents en reclassement sans changement de corps affectés à la DASCO en 2020 sont issus des corps suivants :

- 1 adjoint d'animation et d'action sportive (AAAS) ;
- 1 agent technique d'entretien (ATE) ;
- 1 adjoint technique des établissements scolaires (ATEE).

**Le dispositif des nouveaux métiers** (mis en place en 2017)

Pour élargir les débouchés offerts aux agents en reconversion pour raisons de santé, la Ville travaille à faire émerger des « nouveaux métiers », principalement dans la filière

technique, correspondant aux besoins de la Ville et compatibles avec les aptitudes et les contraintes médicales des agents en reconversion pour raisons de santé. Ce dispositif offre aux agents un parcours alternatif à celui des emplois tremplins (essentiellement tournés vers la filière administrative).

Les nouveaux métiers identifiés à ce jour à la Ville, en cours de recrutement 2020, sont les suivants :

- relais de prévention DRH ;
- assistant de communication de proximité ;
- ambassadeur de l'énergie DCPA ;
- accompagnateur.trice d'enfants pour l'aide sociale à l'enfance DASES ;
- contrôleur des installations de ventilation DCPA ;
- agence de soutien DRH ;
- releveur de voirie DVD.

En 2020, 6 agents de la DASCO (4 ASEM, 2 AAAS) ont été recrutés après comités de sélection dans les directions suivantes :

- 1 à la DRH
- 4 à la DVD
- 1 à la DCPA

---

# La politique disciplinaire

## LES CHIFFRES CLÉS 2020

---

**188 jours** Durée moyenne des suspensions

**138 jours** Durée moyenne des enquêtes administratives

### ***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 : la rédaction d'un rapport circonstancié, 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 2020, 49 sanctions du premier groupe ont été prononcées à la DASCO dont 36 blâmes et 13 avertissements. Sur les 36 blâmes qui ont été pris, 22 concernent la filière animation et 10 la filière technique soit une diminution de presque la moitié du nombre de blâmes par rapport à l'année précédente (63 blâmes en 2019 dont 38 concernaient la filière animation).

### ***Une diminution de moitié des suspensions par rapport à 2019, soit quatre fois moins qu'en 2018***

---

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 dans l'attente du règlement de sa situation.

L'agent suspendu de ses fonctions est temporairement retiré du service, pour une durée limitée à 4 mois pour les agents titulaires. Au bout de 4 mois, l'agent titulaire est rétabli dans ses fonctions sur un plan administratif avec rétablissement de son régime indemnitaire dans l'attente de l'aboutissement de la procédure disciplinaire. Si l'agent fait l'objet d'une procédure judiciaire en cours, la suspension peut être prolongée au-delà des 4 mois. Dans le cas inverse, si la matérialité des fautes reprochées à l'agent n'est pas démontrée par l'enquête administrative et en cas de classement sans suite de l'autorité judiciaire, l'agent est réaffecté.

Il appartient donc à l'administration, après avoir prononcé la suspension de fonctions, d'ouvrir une enquête administrative sur la base de laquelle une procédure disciplinaire pourra être diligentée en cas de fautes sanctionnables.

A la DASCO, 13 suspensions ont été prises en 2020 contre 24 en 2019 et 54 en 2018.

12 suspensions sur les 13 prononcées concernent la filière de l'animation.

Cette baisse significative enregistrée en 2020 s'explique en partie par la période de confinement débutée en mars qui a eu pour conséquence de fermer un très grand nombre d'écoles.

---

## ***188 jours***

***(durée moyenne des suspensions)***

---

Les motifs de suspension sont :

- la maltraitance physique et/ou morale sur enfants (3 suspensions),
- la suspicion de faits à caractère sexuel sur mineurs (7 suspensions)
- les autres suspensions concernent des faits commis entre adultes : violence/menace, harcèlement moral et sexuel, condamnation pénale (3 suspensions).

Au total, se sont tenus pour des agents de la DASCO, 8 conseils de disciplines au cours desquels ont été prononcées :

- 1 exclusion temporaire de fonction (ETF) du 2<sup>ème</sup> groupe :
- 4 ETF du 3<sup>ème</sup> groupe,
- 3 révocations du 4<sup>ème</sup> groupe.

### ***Enquêtes administratives***

---

L'enquête est indispensable car la sanction doit être motivée sur des faits suffisamment étayés et c'est à l'administration qu'il appartient de démontrer que les faits reprochés sont matérialisés et qu'ils justifient la prise d'une sanction. 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 de 27 en 2020 contre 32 en 2019 et 42 en 2018 soit une diminution de 35,7% en 3 ans.

---

***138 jours***

---

---

***(durée moyenne des enquêtes)***

---

# FICHES MÉTIERS

## **ADJOINT D'ANIMATION ET D'ACTION SPORTIVE (AAAS)**

- filière animation – Catégorie C

## **ANIMATEUR (AAP)**

- filière animation – Catégorie B

## **AGENT SPÉCIALISÉ DES ÉCOLES MATERNELLES (ASEM)**

- filière sociale – Catégorie C

## **AGENT TECHNIQUE DES ÉCOLES (ATE)**

- filière technique – Catégorie C

## **ADJOINT TECHNIQUE DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT (ATEE)**

- filière ouvrière – Catégorie C

## **AGENTS CONTRACTUELS DU SERVICE DES COURS D'ADULTES DE PARIS (SCAP)**

- filière culturelle – Catégorie A

## **PROFESSEURS DE LA VILLE DE PARIS**

- filière culturelle – Catégorie A

## ADJOINT D'ANIMATION ET D'ACTION SPORTIVE (AAAS)

- filière animation – Catégorie C

### → Effectifs réels et budgétaires

	Nombre d'agents 2020	ETP 2020	Effectifs budgétaires BS 2020	Écart ETP 2020/ budgétaires
<b>Contractuel</b>	1 075	647,9	740	+92,1
<b>Titulaire</b>	2 100	2 011,6	2 108	+96,4
<b>Total agents</b>	<b>3 175</b>	<b>2 659,5</b>	<b>2 848</b>	<b>+188,5</b>

### → Diplômes exigés

Être titulaire au moins d'un titre ou diplôme de niveau V (BEP, CAP, ...) et être titulaire du BAFA (brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur) ou d'un diplôme, titre ou certificat de qualification figurant sur la liste mentionnée au 1° de l'article R.227-12 du code de l'action sociale et des familles.

### → Recrutement

100 recrutements sans concours

20 recrutements par la voie des passerelles

### → Taux d'absentéisme

#### Effectifs titulaires

	Ancien périmètre	Nouveau périmètre
<b>2019</b>	14,63%	8,59%
<b>2020</b>	12,12%	8,00%

#### Effectifs contractuels

	Ancien périmètre	Nouveau périmètre
<b>2019</b>	20,09%	10,78%
<b>2020</b>	19,11%	11,31%

### → Nombre d'enfants

0 enfant	1573	49,54%
1 enfant	574	18,08%
2 enfants	578	18,20%
3 enfants	314	9,89%
4 enfants	105	3,31%
Plus de 4 enfants	31	0,98%

### → Domiciliation

Paris	1854	58,39%
Petite couronne	917	28,88%
Grande couronne	348	10,96%
Province	56	1,76%

→ Profil

**28,4%**

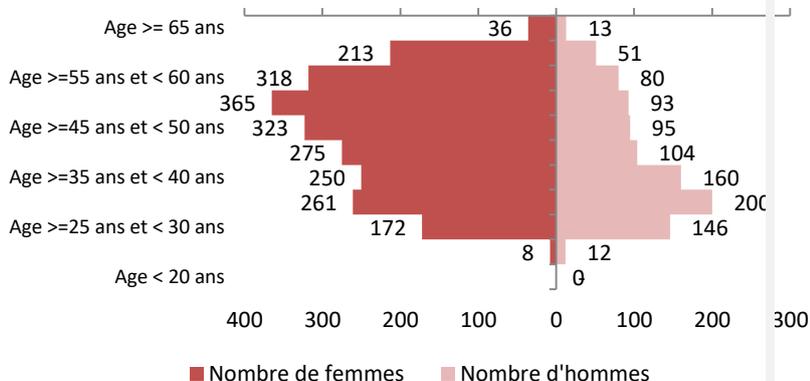
du personnel de la DASCO

Âge moyen des titulaires

**43,1 ans**

Âge moyen des contractuels

**46,6 ans**



titulaire	66,1%
contractuel	33,9%

Femmes	69,9%
hommes	30,1%

→ Coût annuel 2020

Coût annuel moyen titulaire*	35 454 €
Coût annuel moyen titulaire	35 700 €
Coût annuel moyen contractuel	19 430€

\* donnée DFA

→ Rémunération principale 2020

Titulaires	Mensuel	Annuel =
Rémunération principale indice le plus bas	1 532 €	18 388 €
Rémunération principale indice le plus haut	2 184 €	26 204 €

Contractuels	Mensuel	Annuel =
Rémunération principale (toutes quotités confondues)	858 €	10 296 €

**Délibération du Conseil de Paris**

Statut particulier applicable au corps des adjoints d'animation et d'action sportive

Délibération 2007 DRH 27 des 16 et 17 juillet 2007 modifiée par délibération 2008 DRH 30 des 7 et 8 juillet 2008.

Délibération 2016 - 77 du 15 novembre 2016

## ANIMATEUR (AAP)

- filière animation – Catégorie B

### → Effectifs réels et budgétaires

	Nombre d'agents 2020	ETP 2020	Effectifs budgétaires BS 2020	Écart ETP 2020/ budgétaires
<b>Contractuel</b>	4	3,8		+3 ,8
<b>Titulaire</b>	694	680,2	712	-31,8
<b>Total agents</b>	<b>698</b>	<b>684,0</b>	<b>712</b>	<b>-28,0</b>

### → Diplômes exigés

Titre ou diplôme professionnel dans le domaine de l'animation ou de l'action éducative, classé au moins au niveau IV (ex: BEATEP, BPJEPS), ou d'une équivalence reconnue par la CEACAP

### → Recrutement

30 recrutements interne

10 recrutements externe

### → Taux d'absentéisme

	Ancien périmètre	Nouveau périmètre
<b>2019</b>	8,20%	5,12%
<b>2020</b>	7.30%	4.34%

### → Nombre d'enfants

O enfant	276	39,54%
1 enfant	162	23,21%
2 enfants	178	25,50%
3 enfants	58	8,31%
4 enfants	17	2,44%
Plus de 4 enfants	7	1%

### → Domiciliation

Paris	337	48,28%
Petite couronne	235	33,67%
Grande couronne	114	16,33%
Province	12	1,72%

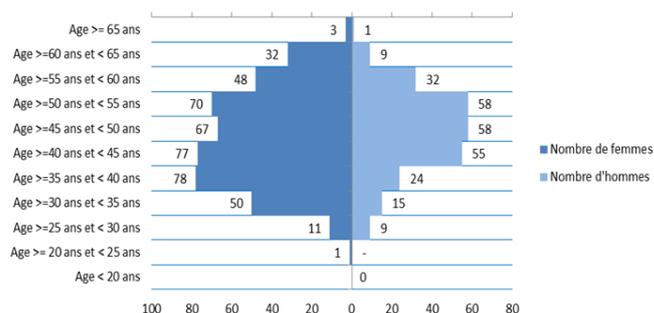
→ Profil

**6,2%**

du personnel de la DASCO

Âge moyen des titulaires

**44,2 ans**



titulaire	99,43%
contractuel	0,57%

Femmes	62,61%
hommes	37,37%

→ Coût annuel 2020

Coût annuel moyen titulaire*	41 727 €
Coût annuel moyen titulaire	43 123 €

\* donnée DFA

→ Rémunération principale 2020

Titulaires	Mensuel	Annuel
Rémunération principale indice le plus bas	1 635 €	19 620 €
Rémunération principale indice le plus haut	2 502 €	30 024 €

**Délibération du Conseil de Paris**

Statut particulier applicable au corps des animateurs Délibération 2013 DRH 60 des 8 9 et 10 juillet 2013 modifiée par la délibération 2013 DRH 93 des 16 17 et 18 décembre 2013 et la délibération 2016-82 du 15 novembre 2016.

## AGENT SPÉCIALISÉ DES ÉCOLES MATERNELLES (ASEM)

- filière sociale – Catégorie C

### → Effectifs réels et budgétaires

	Nombre d'agents 2020	ETP 2020	Effectifs budgétaires BS 2020	Écart ETP 2020/ budgétaires
<b>Contractuel</b>	345	343,1	-	-343,1
<b>Titulaire</b>	1 673	1 641,9	1 974	+332,1
<b>Total agents</b>	<b>2 018</b>	<b>1 985</b>	<b>1 974</b>	<b>-11</b>

### → Diplômes exigés

Titulaire du CAP petite enfance, ou équivalence reconnue par le C E A C A P

### → Recrutement

60 recrutements externes  
15 recrutements par la voie des passerelles

### → Taux d'absentéisme

	Ancien périmètre	Nouveau périmètre
<b>2019</b>	12,68%	7,96%
<b>2020</b>	10,20%	7,16%

### → Nombre d'enfants

0 enfant	422	20,91%
1 enfant	333	16,50%
2 enfants	509	25,22%
3 enfants	469	23,24%
4 enfants	195	9,66%
Plus de 4 enfants	90	4,46%

### → Domiciliation

Paris	849	42,07%
Petite couronne	660	32,71%
Grande couronne	430	21,31%
Province	79	3,91%

→ Profil

**18,1%**

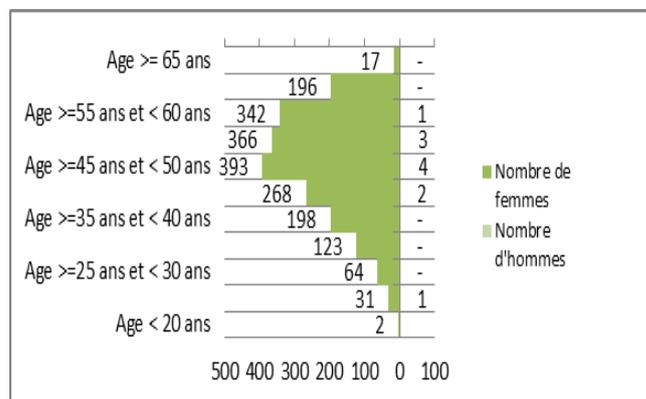
du personnel de la DASCO

Âge moyen des titulaires

**49,1 ans**

Âge moyen des contractuels

**40,7 ans**



contractuel	17,10%
titulaire	82,90%

Femmes	99,45%
hommes	0,55%

→ Coût annuel 2020

Coût annuel moyen titulaire*	36 215 €
Coût annuel moyen titulaire	37 743 €
Coût annuel moyen contractuel	23 635 €

\* donnée DFA

→ Rémunération principale 2020

Titulaires	Mensuel	Annuel =
Rémunération principale indice le plus bas	1 541 €	18 492 €
Rémunération principale indice le plus haut	2 110 €	25 320 €

Contractuels	Mensuel	Annuel =
Rémunération principale (toutes quotités confondues)	1 243€	14 916 €

**Délibération du Conseil de Paris**

Statut particulier applicable au corps des agents spécialisés des écoles maternelles

Délibération 2007 DRH 26 des 16 et 17 juillet 2007.

## AGENT TECHNIQUE DES ÉCOLES (ATE)

- filière technique – Catégorie C

### → Effectifs réels et budgétaires

	Nombre d'agents 2020	ETP 2020	Effectifs budgétaires BS 2020	Écart ETP 2020/ budgétaires
<b>Contractuel</b>	1 403	978,7	-	-978,7
<b>Titulaire</b>	1 450	1 441,6	2 275	+833,4
<b>Total agents</b>	<b>2 853</b>	<b>2 420,3</b>	<b>2 275</b>	<b>-145,3</b>

### → Diplômes exigés

Sans obligation de diplôme

### → Recrutement

60 recrutements sans concours  
5 passerelles

### → Taux d'absentéisme

	Ancien périmètre	Nouveau périmètre
<b>2019</b>	11,78%	8,01%
<b>2020</b>	9,58%	6,89%

### → Nombre d'enfants

O enfant	698	24,47%
1 enfant	454	15,91%
2 enfants	654	22,92%
3 enfants	538	18,86%
4 enfants	286	10,02%
Plus de 4 enfants	223	7,82%

### → Domiciliation

Paris	1776	62,25%
Petite couronne	714	25,03%
Grande couronne	305	10,69%
Province	58	2,03%

→ Profil

**25,5%**

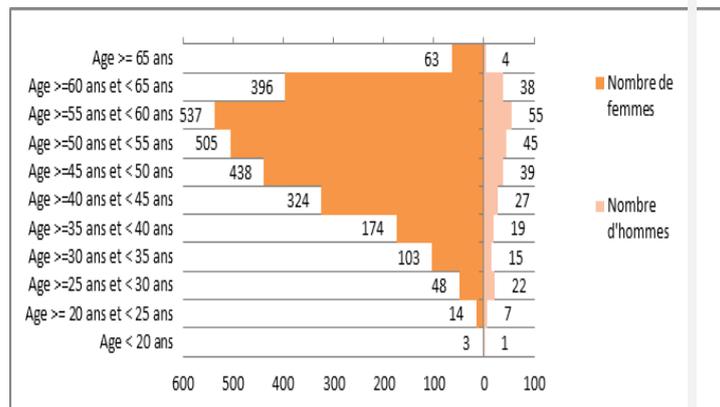
du personnel de la DASCO

Âge moyen des titulaires

**53,4 ans**

Âge moyen des contractuels

**47,1 ans**



titulaire	49,2%
contractuel	50,8%

Femmes	90,8%
hommes	9,2%

→ Coût annuel 2020

Coût annuel moyen titulaire*	35 122 €
Coût annuel moyen titulaire	36 440 €
Coût annuel moyen contractuel	16 305 €

\* donnée DFA

→ Rémunération principale 2020

Titulaires	Mensuel	Annuel =
Rémunération principale indice le plus bas	1 537 €	18 444 €
Rémunération principale indice le plus haut	2 110 €	25 320 €

Contractuels	Mensuel	Annuel =
Rémunération principale (toutes quotités confondues)	844 €	10 128 €

**Délibération du Conseil de Paris**

Statut particulier applicable au corps des agents techniques des écoles

Délibération 2007 DRH 68 des 16 et 17 juillet 2007 modifiée par délibération 2008 DRH 30 des 7 et 8 juillet 2008 et la délibération 2016-77 du 15 novembre 2016.

## ADJOINT TECHNIQUE DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT (ATEE)

- filière ouvrière – Catégorie C

### → Effectifs réels et budgétaires

	Nombre d'agents 2020	ETP 2020	Effectifs budgétaires BS 2020	Écart ETP 2020/ budgétaires
<b>Contractuel</b>	75	75,0	-	-75,0
<b>Titulaire</b>	720	716,9	785	+68,1
<b>Total agents</b>	<b>795</b>	<b>791,9</b>	<b>785</b>	<b>-6,9</b>

### → Diplômes exigés

Sans condition de diplôme pour les ATEE 1<sup>ère</sup> classe spécialité entretien et accueil.

Pour les ATEE de 2<sup>ème</sup> classe : diplôme de niveau V ou d'une qualification reconnue équivalente conformément au décret n°2007-196 du 13 février 2007.

### → Recrutement

20 recrutements sans concours (spécialité maintenance et bâtiments)

10 recrutements par la voie des passerelles (5 entretien accueil et 5 restauration)

### → Taux d'absentéisme

	Ancien périmètre	Nouveau périmètre
<b>2019</b>	13,21%	8,35%
<b>2020</b>	10,02%	7,41%

### → Nombre d'enfants

O enfant	232	29,18%
1 enfant	132	16,60%
2 enfants	176	22,14%
3 enfants	149	18,74%
4 enfants	62	7,80%
Plus de 4 enfants	44	5,53%

### → Domiciliation

Paris	338	42,52%
Petite couronne	262	32,96%
Grande couronne	157	19,75%
Province	38	4,78%

→ Profil

**7,1%**

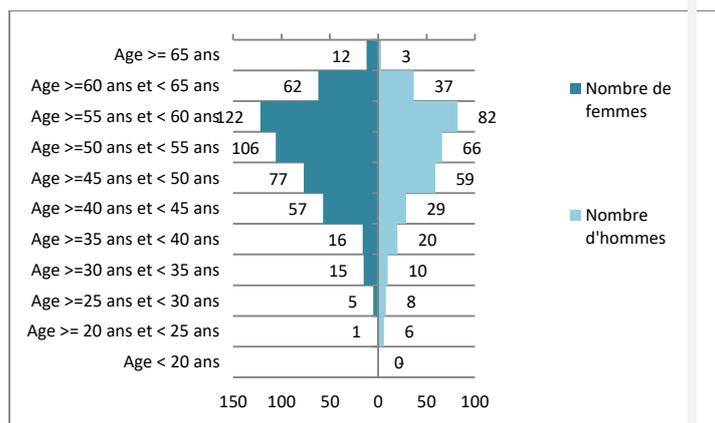
du personnel de la DASCO

Âge moyen des titulaires

**51,3 ans**

Âge moyen des contractuels

**47 ans**



titulaire	90,57%
contractuel	9,43%

Femmes	59,62%
hommes	40,38%

→ Coût annuel 2020

Coût annuel moyen titulaire*	36 949€
Coût annuel moyen titulaire	38 035 €
Coût annuel moyen contractuel	18 055 €

\* donnée DFA

→ Rémunération principale 2020

Titulaires	Mensuel	Annuel =
Rémunération principale indice le plus bas	1 527 €	18 324€
Rémunération principale indice le plus haut	2 100 €	25 200 €

Contractuels	Mensuel	Annuel =
Rémunération principale (toutes quotités confondues)	1 116 €	18 360€

**Délibération du Conseil de Paris**

Statut particulier applicable au corps des adjoints techniques des collègues

Délibération 2007 DRH 14-G des 17 18 19 décembre 2007.

Délibération 2007 DRH-21G fixant les spécialités professionnelles.

## AGENTS CONTRACTUELS DU SERVICE DES COURS D'ADULTES DE PARIS (SCAP)

- filière culturelle – Catégorie A

### → Effectifs réels et budgétaires

	Nombre d'agents 2020	ETP 2020	Effectifs budgétaires BS 2020	Écart ETP 2020/ budgétaires
<b>Professeur contractuel</b>	133	47,5	54	+6,5
<b>Coordinateur contractuel</b>	15	14,4	10	-4,4
<b>Total agents</b>	<b>148</b>	<b>61,9</b>	<b>64</b>	<b>+2,1</b>

### → Diplômes exigés

Sans niveau de diplôme défini par un texte mais sont assimilés à la catégorie A. La licence ou la maîtrise de la matière enseignée est appréciée.

### → Recrutement

Sur entretien

### → Taux d'absentéisme

Professeur	Ancien périmètre	Nouveau périmètre
<b>2019</b>	13,11%	8,82%
<b>2020</b>	8,83%	8,52%

Coordinateur	Ancien périmètre	Nouveau périmètre
<b>2019</b>	<b>0,91%</b>	<b>0,91%</b>
<b>2020</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

### → Nombre d'enfants

0 enfant	109	73,65%
1 enfant	19	12,84%
2 enfants	16	10,81%
3 enfants	2	1,35%
4 enfants	1	0,68%
Plus de 4 enfants	1	0,68%

### → Domiciliation

Paris	85	57,43%
Petite couronne	43	29,05%
Grande couronne	15	10,14%
Province	5	3,38%

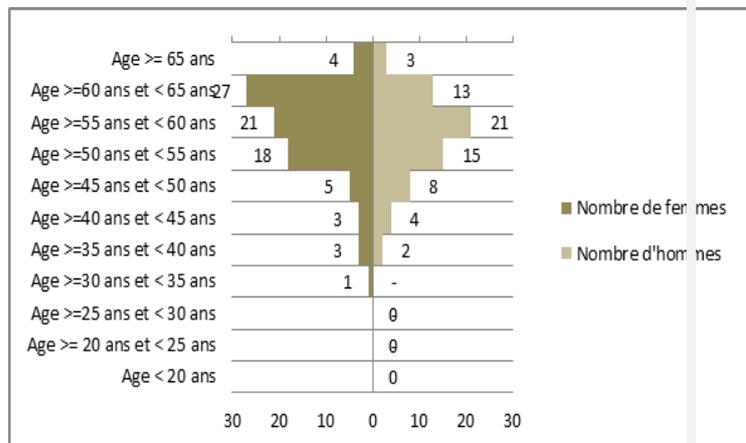
→ Profil

**1,3%**

du personnel de la DASCO

Âge moyen

**55,2 ans**



titulaire	0%
contractuel	100%

Femmes	55,4%
hommes	44,6%

→ Coût annuel 2020

Coût annuel moyen coordinateur*	59 364 €
Coût annuel moyen coordinateur (quotité 100%)	50 310€
Coût annuel moyen coordinateur (toutes quotités)	48 170€
Coût annuel moyen professeur (toutes quotités)	15 600€

\* donnée DFA

→ Rémunération principale 2020

Contractuels	Mensuel	Annuel
<b>Professeur des CMA</b>		
Rémunération principale (toutes quotités confondues)	946 €	11 352 €
<b>Coordinateur des CMA</b>		
Rémunération principale (toutes quotités confondues)	2 581 €	30 972 €

**Délibération du Conseil de Paris**

Statut particulier applicable au corps des professeurs de la Ville de Paris

Délibération 1990 DRH 2143 des 10 et 11 décembre 1990. Dernière modification : délibération 2011 DRH des 12-13- 14 décembre 2011

# PROFESSEURS DE LA VILLE DE PARIS

- filière culturelle – Catégorie A

## → Effectifs réels et budgétaires

	Nombre d'agents 2020	ETP 2020	Effectifs budgétaires BS 2020	Écart ETP 2020/ budgétaires
<b>Contractuel</b>	1	1	-	+1
<b>Titulaire</b>	760	739,2	741,5	-2,4
<b>Total agents</b>	<b>761</b>	<b>740,2</b>	<b>741,5</b>	<b>-1,4</b>

## → Diplômes exigés

Titulaires d'un master et / ou justifiant d'une inscription en dernière année d'études en vue de l'obtention d'un master. Pour la spécialité « éducation physique et sportive » : licence en sciences et techniques des activités physiques et sportives, ou d'une

équivalence reconnue conformément aux dispositions de décret n°2007-196 relatif aux équivalences de diplômes requis pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

## → Spécialité

Arts plastiques	209
Education musicale	197
Education physique	355

## → Taux d'absentéisme

	Ancien périmètre	Nouveau périmètre
<b>2019</b>	5,93%	3,68%
<b>2020</b>	4,97%	3,07%

## → Nombre enfants

0 enfant	200	26,28%
1 enfant	136	17,87%
2 enfants	314	41,26%
3 enfants	87	11,43%
4 enfants	19	2,50%
Plus de 4 enfants	5	0,66%

## → Recrutement

25 recrutements externes sur 2 années (éducation physique et sportive)

## → Domiciliation

Paris	273	35,87%
Petite couronne	249	32,72%
Grande couronne	187	24,57%
Province	52	6,83%

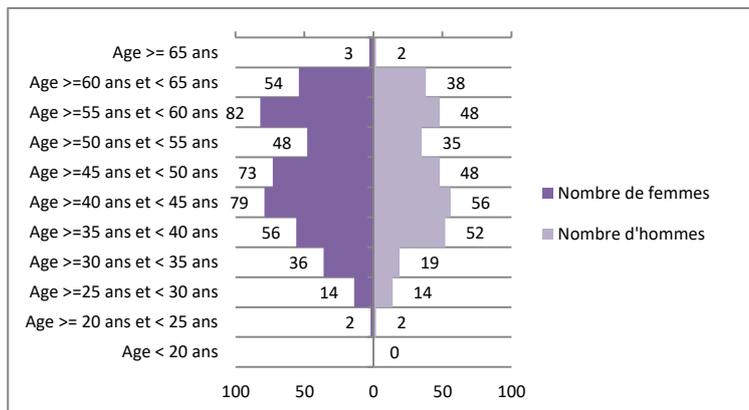
→ Profil

**6,8%**

du personnel de la DASCO

Âge moyen

**47,6 ans**



titulaire	100%
contractuel	0%

Femmes	58,74%
hommes	41,26%

→ Coût annuel 2020

Coût annuel moyen titulaire*	54 974 €
Coût annuel moyen titulaire	55 960 €

\* donnée DFA

→ Rémunération principale 2020

Titulaires	Mensuel	Annuel =
Rémunération principale indice le plus bas	2 100 €	25 200€
Rémunération principale indice le plus haut	3 900 €	46 800 €

**Délibération du Conseil de Paris**

Statut particulier applicable au corps des professeurs de la Ville de Paris

Délibération 1990 DRH 2143 des 10-11 décembre 1990