



## COMMUNICATION AU CONSEIL DE PARIS

2023 DRH 64 Attractivité de la fonction publique parisienne.

### Un contexte de tension sur le marché du travail et sur les salaires

Le marché de l'emploi est aujourd'hui très dynamique et dans de nombreux secteurs les candidats peuvent désormais faire jouer la concurrence entre employeurs, y compris dans la fonction publique. Pour les salariés et agents publics déjà en activité, la mobilité et l'envie de mobilité ont également beaucoup progressé.

Dans la fonction publique, les tensions sur le recrutement sont aggravées par les critiques sur les supposées insuffisances du service public par rapport au secteur privé et le « fonctionnaire bashing » à l'œuvre depuis des années.

Le gouvernement a lui-même participé à la dépréciation de la fonction publique en s'attaquant aux supposés avantages indus des agents publics, sans prendre la mesure de la nécessité de disposer d'une fonction publique attractive, comme en témoigne l'état critique de services publics nationaux aussi cruciaux que l'éducation nationale ou l'hôpital. Les discours de circonstance lors de la crise sanitaire n'y ont rien changé.

La fonction publique souffre aujourd'hui d'une baisse générale et tendancielle du nombre de candidats. Parallèlement, les employeurs publics font face à une augmentation des départs et à des démissions, y compris très peu de temps après la prise de poste.

Dans ce contexte, la Ville de Paris reste encore épargnée, malgré des difficultés de recrutement sur les métiers les plus en tension au niveau national.

Cette résistance trouve son origine dans les valeurs portées par Paris, par les politiques de transformation sociale et écologique menées, par l'affirmation de la primauté absolue du bien commun et de l'intérêt général, et par une politique de ressources humaines complète visant à garantir l'attractivité des métiers, la qualité de vie et le pouvoir d'achat des agents.

C'est cette vision que l'Exécutif et la Ville continueront à mettre en œuvre dans les mois et les prochaines années pour assurer la pérennité d'un service public parisien qui réponde au quotidien aux besoins de toutes et tous.

**La Ville de Paris est un employeur majeur en Ile de France, avec une grande diversité de métiers.**

Paris emploie 52 000 agents permanents, exerçant plus de 300 métiers différents, ce qui fait de la Ville l'un des principaux employeurs d'Ile-de-France. Plus de 30 000 agents sont des agents de catégorie C, et 55 % sont des femmes.

Du fait de la structuration de ses métiers, Paris offre des opportunités à celles et ceux qui n'ont pas eu la chance de faire des études, et est le premier employeur de candidats non-titulaires du bac sur le territoire parisien.

Avec 5 000 recrutements par an, c'est une administration qui respire, qui se renouvelle. Beaucoup de nouveaux agents rejoignent la Ville chaque année, en remplacement des départs à la retraite ou pour assurer de nouvelles missions :

- 1 300 par des recrutements sans condition de diplôme : éboueurs, jardiniers, agents techniques des installations sportives, adjoints administratifs, agents d'accueil...
- 1 200 par des recrutements sur concours : auxiliaires de puériculture, policiers municipaux, agents de maîtrise, postes administratifs, professeurs de la Ville de Paris...
- 2 500 par contrat, par détachement et par la voie du Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État).

La Ville accueille également de nombreux apprentis (près de 600 par an) et agents d'autres administrations.

### **La Ville de Paris attire grâce à la richesse des missions et le sens des politiques qu'elle propose**

Grâce à la situation du marché de l'emploi favorable aux salariés, la question du sens au travail a pris une nouvelle importance, notamment depuis la fin de la crise sanitaire du Covid. Les salariés questionnent l'utilité sociale et la valeur travail dans son ensemble.

Au-delà de l'aspect générationnel, qui voudrait que, plus que leurs aînés, les jeunes exprimeraient une volonté forte de percevoir l'utilité de leur travail, une enquête publiée en mars 2022 par Audencia et jobs\_that\_makesense, faisait ressortir qu'il s'agissait d'une préoccupation réelle pour 92 % des actifs.

L'Exécutif parisien a toujours fait des valeurs du service public sa référence. De plus, la volonté politique de transformer la ville et de l'adapter aux chocs sociaux et climatiques afin que chaque Parisienne et chaque Parisien, du plus favorisé au plus démuné, puisse continuer à y vivre, à y travailler, à s'y divertir trouve un écho dans la recherche de l'intérêt général auxquels aspirent également les candidats à la fonction publique. La Ville de Paris porte ainsi un message fort qui donne du sens à l'engagement de ses agents.

Celles et ceux qui rejoignent la Ville de Paris participent concrètement au fonctionnement des services publics parisiens, au contact direct des usagers. Les agents de la Ville ressentent ainsi quotidiennement leur utilité, leur importance pour les Parisiennes et les Parisiens. Cette proximité est d'autant plus forte que le maillage de nos services et équipements est particulièrement dense.

Travailler pour la Ville de Paris, c'est aussi être partie prenante des grands enjeux et défis d'aujourd'hui : la participation citoyenne et la démocratie locale, les solidarités entre territoires et générations, les enjeux de lutte et d'adaptation face au changement climatique, avec les révolutions urbaines qu'ils induisent. C'est aussi être partie prenante de tous les grands événements parisiens et nationaux, au premier rang desquels les Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024.

Travailler pour le service public municipal c'est en somme être présent aux côtés des Parisiennes et des Parisiens à tous les moments clés de leur vie !

### **La Ville de Paris permet à ses agents de se former tout au long de leur carrière et de sécuriser leur parcours**

Un agent peut avoir plusieurs vies à la Ville de Paris : le service public municipal offre en effet de très belles perspectives de carrière grâce à la diversité des politiques publiques et des métiers, ce qui rencontre les aspirations de nombreux candidats.

La Ville accorde tout d'abord une importance particulière à la formation initiale de ses nouveaux agents, grâce à un réseau d'écoles métiers internes très actif : écoles des métiers des affaires scolaires, de la police municipale, de la propreté, etc. Le 14 septembre dernier, ce réseau s'est enrichi de la nouvelle école des métiers de la petite enfance.

L'ascenseur social est aussi une réalité à la Ville de Paris : grâce à une offre de formation continue très développée, les agents peuvent enrichir leurs compétences, évoluer professionnellement et mener des transitions professionnelles, notamment à travers une ambitieuse politique de financement de formations diplômantes. Des progressions de carrière sont ainsi possibles pour toutes celles et ceux qui le souhaitent, et ce dans toutes les filières. C'est toute l'ambition de la stratégie « Paris Ville Apprenante 2026 ».

Cette politique de formation permet également d'accompagner les transitions professionnelles indispensables pour offrir des perspectives aux agents exerçant des métiers pénibles et exposés à l'usure professionnelle. L'âge moyen des agents de la Ville est en effet de 47 ans, et de nombreux agents exercent des métiers sujets à des taux d'inaptitude importants. La réforme des retraites vient encore aggraver cette réalité, sans qu'aucune perspective réelle n'ait été proposée par le gouvernement en faveur de celles et ceux qui font pourtant vivre le service public au quotidien.

Dans ce contexte, la Ville de Paris est très attentive aux conséquences de l'allongement des carrières et poursuit une démarche volontariste pour l'anticipation et l'amélioration de la dernière partie de la carrière. Ces actions passent par la prévention des vulnérabilités et des discriminations des agents seniors, par la valorisation de leurs compétences et de leurs savoirs. Elles visent également à faciliter les transitions professionnelles y compris en fin de carrière et à préparer la transition vers la retraite.

### **Paris attire grâce à ses valeurs et à un cadre de travail accueillant et inclusif**

La Ville a pour objectif de proposer aux agents un cadre de travail favorable à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Elle s'adapte aux attentes des agents en facilitant au maximum le télétravail pour les missions qui le permettent, ce qui constitue un enjeu majeur d'attractivité.

Pour protéger les agents exerçant des métiers difficiles et pour maintenir une attractivité suffisante des métiers du service public, la Ville de Paris a réussi à définir un règlement du temps de travail tenant compte de la pénibilité des métiers, malgré l'acharnement idéologique de l'État à imposer des régressions allant à rebours du progrès social.

Tout en développant le télétravail pour les missions qui le permettent, la Ville a pu, grâce à cette volonté de prendre en compte la pénibilité, maintenir des rythmes de travail équilibrés pour les agents de terrain qui n'y ont majoritairement pas accès. Déjà en vigueur depuis de nombreuses années pour plusieurs métiers exerçant sur l'espace public, la Ville de Paris va désormais expérimenter la semaine de 4 jours dans les établissements d'accueil de la petite enfance.

Très active depuis longtemps dans l'adaptation des conditions de travail de ses agents aux épisodes de forte chaleur, la Ville est pleinement consciente que la réponse aux bouleversements climatiques ne peut plus seulement être appréhendée dans une logique de gestion de crise, mais appelle au contraire des évolutions structurelles. Le Conseil de Paris, par l'intermédiaire du rapport de la Mission d'information et d'évaluation « Paris à 50°C », s'est récemment saisi de cette problématique lors des débats de juillet dernier. En termes d'organisation du travail, la Ville a initié une réflexion sur les cycles de travail, qui sera approfondie et développée dans les mois et années qui viennent, en particulier dans le cadre du dialogue social.

La Ville de Paris prend soin de ses agents, et espère que l'État répondra enfin à sa demande de pouvoir expérimenter, dans un cadre réglementaire robuste, sa demande d'un congé menstruel sans perte de salaire et dans le respect du secret médical. La lettre du 17 avril 2023 adressée à la Première Ministre

qui demandait cette possibilité ainsi que la prise en compte, dans les autorisations d'absence, d'événements familiaux dramatiques, est, là encore, toujours restée sans réponse.

La Ville est soucieuse de garantir un cadre éthique en garantissant l'égalité femme/homme, en luttant contre toute forme de discriminations au travail, en luttant contre toute forme de violence et en protégeant les agents qui en seraient victimes, en prévoyant des procédures de résolution des difficultés au travail et de prévention des risques psycho-sociaux. Les actions de sensibilisation et de formation sur ces thématiques se sont intensifiées.

S'agissant de l'emploi d'agents en situation de handicap, la Ville a des ambitions fortes et bien ancrées. Elle s'est dotée, depuis près de 20 ans, d'une mission dédiée à ces questions qui s'appuie sur un réseau au plus près des agents pour assurer leur accompagnement et leur suivi en aménageant leur poste, en prenant en charge des aides techniques et en finançant les transports adaptés et les aides humaines (interprétariat en langue des signes par exemple). Sa relation avec Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique est ancienne, une sixième convention de partenariat est d'ailleurs en cours de renouvellement pour la période 2024-2027.

Par sa mobilisation, la Ville satisfait ainsi depuis de nombreuses années le taux d'emploi d'agents en situation de handicap qui s'établit en 2022 à 6,32 %. Elle titularise directement les apprentis en situation de handicap qui souhaitent intégrer la Ville de Paris et vient d'expérimenter les détachements dans un corps supérieur pour les agents en situation de handicap.

La Ville fait enfin la part belle à la créativité de ses agents par la valorisation des initiatives de terrain et de leurs engagements, et continuera à expérimenter en ce sens, notamment à travers le mécénat de compétences auquel les agents de la Ville de Paris pourront bientôt accéder, dans un cadre déontologique adapté.

### **La Ville de Paris défend le pouvoir d'achat de ses agents**

Alors que l'inflation atteint des niveaux que l'économie n'avait plus connu depuis plusieurs décennies, la préservation du pouvoir d'achat des agents publics est un enjeu tant de justice sociale à leur égard que d'attractivité et de pérennité du service public pour les usagers.

Les études de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) du Ministère du Travail font apparaître une évolution du salaire mensuel de base (SMB) de l'ensemble des salariés du privé en très forte progression (+3,8 % en 2022 et de 4,6 % sur un an à la fin du 2<sup>ème</sup> trimestre 2023). À noter, qu'en euros constants, le SMB de 2022 a baissé de 1,4 % pour les ouvriers, de 1,7 % pour les employés, de 2,8 % pour les professions intermédiaires et de 3,1 % pour les cadres. À la fin du 2<sup>ème</sup> trimestre 2023, le SMB progressait de 0,2 % en euros constants.

Dans ce contexte, et afin de garantir le pouvoir d'achat des agents dans un contexte inflationniste très prégnant, d'attirer des talents et de fidéliser ses agents, la Ville de Paris a fait des choix budgétaires structurants pour mettre en œuvre rapidement l'ensemble des mesures de revalorisation salariales nationales en les renforçant lorsqu'elle le pouvait (point d'indice, Ségur, revalorisations de grilles), malgré l'absence de concertation de la part de l'État lors de la mise en place de ces mesures, pourtant financées par les collectivités. Elle a ainsi mobilisé des ressources pour financer le versement de l'indemnité inflation, les augmentations du SMIC, les mesures de revalorisation des agents de catégorie C. Dès que l'État aura enfin publié le décret sur la prime pouvoir d'achat pour les bas salaires dans la fonction publique territoriale, la Ville de Paris l'appliquera dans les meilleures conditions possibles pour ses agents.

L'ensemble de ces mesures sont financées par la Ville de Paris sans aucune compensation de l'État, et dans un contexte de désengagement global de l'État vis-à-vis de la collectivité parisienne.

De plus, parce que les mesures de revalorisation du gouvernement sont insuffisantes pour protéger les agents, la Ville de Paris prend des mesures pour compenser les conséquences de l'inflation sur le

pouvoir d'achat de ses agents. Dès l'année prochaine, les agents de catégorie C et B seront promus dès qu'ils remplissent les conditions, leur permettant de progresser plus rapidement dans leur carrière et ainsi de maintenir leur pouvoir d'achat. La Ville de Paris se distingue également en augmentant chaque année la rémunération indemnitaire des agents, via une campagne de revalorisations tenant compte de l'inflation, y compris lors des années de gel du point d'indice.

Cette politique salariale volontariste, malgré les leviers limités à disposition des collectivités locales, a permis de faire passer le salaire annuel moyen des agents de la Ville de Paris de 34 332 € bruts en 2021 à 35 390 € bruts en 2022 (+ 3,1 %), soit une évolution moyenne proche de celle des salaires du secteur privé.

La Ville de Paris poursuivra également son important plan de déprécarisation, adopté en 2022, qui permettra à plus de 1 600 agents vacataires ou contractuels de courte durée de poursuivre leur carrière à la Ville dans un cadre sécurisé.

La Ville a par ailleurs largement précédé les réformes nationales en matière de protection sociale complémentaire, et y consacre chaque année plus de 15 millions d'euros au bénéfice de ses agents. La Ville de Paris propose depuis 2020, en avance par rapport au secteur public, un contrat collectif de prévoyance très protecteur qui garantit un maintien de salaire en cas de maladie, d'invalidité ou de décès, entièrement pris en charge par la Ville pour les plus bas revenus. Elle va également mettre en place d'ici 2025 une complémentaire santé qui viendra offrir une couverture de qualité à des conditions tarifaires avantageuses pour les agents, qui bénéficient déjà depuis 2006 d'un important coup de pouce financier de la Ville pour leur couverture santé.

À travers sa politique d'action sociale ambitieuse, la Ville de Paris propose également à ses agents, notamment ceux ayant les revenus les plus modestes, un accompagnement et des prestations adaptés à leurs besoins. Plus de 9 M€ ont été versés aux agents en 2022 au titre des prestations sociales essentiellement au titre du soutien à la parentalité, du handicap de l'agent ou des enfants, et plus de 19 M€ sont consacrés chaque année à la restauration collective, aux loisirs et aux vacances. Enfin, le service social du personnel vient en soutien des agents confrontés à des difficultés sociales, avec un accompagnement particulier est apporté aux agent-e-s victimes de violences intrafamiliales.

La Ville va également, dans le cadre du prochain Plan de déplacement des administrations parisiennes, en lien avec son Plan climat, mettre en œuvre le Forfait mobilités durables pour inciter les agents à recourir aux mobilités durables, ce forfait se cumulant avec le remboursement du pass Navigo. Une plateforme de covoiturage dédiée sera également proposée aux agents de la Ville de Paris, ainsi qu'un accompagnement pour les démarches administratives des agents en matière de mobilité, comme c'est déjà le cas en matière de logement.

En matière d'accès au logement, la Ville est fière de réserver un logement social sur quatre à ses agents. Depuis 2022, les maires d'arrondissement sont également incités à décliner le même engagement dans leur contingent d'attributions, afin de proposer des logements aux agents qui travaillent dans les équipements de proximité. Par ailleurs, la Ville de Paris dispose d'une offre importante de logements temporaires dans des résidences équipées et situées au centre de Paris, facilitant l'installation et la mobilité en particulier des jeunes professionnels.

Pour compléter cette offre, l'Exécutif parisien a décidé de mobiliser plusieurs nouveaux leviers pour mieux soutenir et accompagner les demandes des agents, en expérimentant de nouvelles offres et en créant, par transformation d'immeubles de bureaux, de nouveaux logements réservés aux agents de la Ville.

Ainsi, afin de prolonger la mobilisation des mairies d'arrondissement en faveur du logement des agents, une « charte en faveur de l'attractivité des métiers du service public parisien » va être proposée à la signature des Maires d'arrondissement. Les signataires accepteraient le fléchage de 25 % des logements sociaux de leur contingent vers les agents de la Ville, ainsi que l'attribution prioritaire de places en crèches aux agents exerçant des métiers en tension (et en particulier pour les agent.e.s de la

petite enfance). En contrepartie, les directions de la Ville affecteraient prioritairement les nouveaux agents recrutés dans ces métiers aux arrondissements respectant ces deux objectifs.

Une série de mesures internes ont également été décidées afin d'assurer la bonne information des agents sur les démarches de relogement et de conseiller les agents de la Ville de Paris en matière d'encadrement des loyers. De plus, des partenariats avec des bailleurs privés seront travaillés afin de faciliter l'accès à un logement abordable et proche du lieu de travail.

En outre, l'Exécutif parisien a décidé de mettre en place des aides financières pour financer les dépenses de logement. Il s'agira d'une part d'une aide sous forme de prêt (sans intérêts, ni frais de dossier) pour financer le dépôt de garantie et d'autre part d'une garantie de la Ville de Paris (caution et garantie loyers impayés). Ces aides sont en cours d'expertise et le calendrier de mise en œuvre sera très prochainement précisé. Par ailleurs, les services étudient également la possibilité d'étendre le bénéfice de l'assurance habitation parisienne aux agents de la Ville non parisiens.

Enfin, la Ville de Paris a identifié deux immeubles de bureaux qui seront transformés en logements sociaux spécifiquement destinés aux agents primo-recrutés, afin de faciliter leur accès au logement en début de carrière. Ces deux immeubles seront réhabilités et permettront à terme la livraison de plus de 100 nouveaux logements (T1, T1bis, T2) destinés aux agents de la Ville de Paris.

## **La Ville de Paris œuvre en faveur de l'égalité professionnelle femmes hommes**

L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique le passage en revue de toutes les procédures RH (recrutement, rémunération, gestion des carrières, formation, etc.), ainsi que la mesure et l'analyse systématiques des causes des écarts ou des différences de situation entre les agentes et les agents.

Cette démarche globale pour parvenir à une égalité réelle a permis l'obtention dès 2019 du label Égalité professionnelle femmes-hommes de l'Afnor. La Ville sera de nouveau auditée à partir de la fin de l'année 2023.

Afin de structurer son action et de permettre son évaluation régulière, un Plan parisien Égalité professionnelle femmes-hommes, lutte contre les discriminations et handicap couvrant la période 2021-2023 a été présenté aux instances centrales du dialogue social, puis au Conseil de Paris en octobre 2021.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes continue ainsi de se réduire en matière de rémunérations nettes mensuelles moyennes, pour les fonctionnaires, toutes quotités de temps de travail et toutes catégories confondues. Cet écart est désormais de 4,9 % en 2022 contre 5,3 % en 2021, et 6,2 % en 2020, et s'explique notamment par un recours au temps partiel qui continue à être fortement différencié entre les femmes et les hommes. Pour mémoire, à l'échelle nationale, le jaune budgétaire annexé au projet de loi de finances initiale pour 2023 faisait apparaître, pour 2020, un écart de 13,8 % des rémunérations moyennes nettes en équivalent temps plein pour la fonction publique d'État (8,5 % pour la fonction publique territoriale).

La mise en œuvre par la Ville de Paris des mesures des Ségur 1 et 2 a permis de revaloriser les statuts, les carrières et les rémunérations du personnel soignant, essentiellement féminin à la Ville de Paris. La décision d'appliquer dès le 1er avril 2022 les mesures facultatives du Ségur 3 sur un périmètre élargi a également permis de revaloriser les rémunérations des personnels de l'accompagnement social et médico-social, très féminisés.

Le rapport de la Cour des comptes sur « La politique d'égalité entre les femmes et les hommes menée par l'État », publié en septembre 2023, étrille la politique menée depuis 2017 et déplore notamment l'absence de politique globale continue et coordonnée (« une ambition sans stratégie globale, ni pilotage efficace »), ainsi que son absence de suivi et d'évaluation. En matière d'inégalités salariales, la

Cour des comptes estime que les actions du gouvernement « sont à ce stade davantage destinées à mesurer les écarts qu'à les résorber ».

Ainsi, à l'échelle nationale, la décomposition de l'écart salarial mensuel dans la fonction publique en 2020 s'élevait à 502 €, avec comme déterminants à 54,0 % les effets de ségrégation de corps (-271 €), à 18,7 % les effets démographiques (-94 €), à 14,7 % les effets temps partiels (-74 €) et à 12,5 % (-63 €) l'effet primes.

Une étude menée par les services de la Ville selon la même méthodologie sur 60 corps représentatifs et sur la période 2019–2022 fait apparaître un écart salarial bien moindre, de 140 €, s'expliquant à 39,6 % par les effets de ségrégation de corps (-55 €), à 38,1 % par les effets temps partiels (-53 €), à 15,1 % par les effets démographiques (-21 €) et à 7,2 % (-10 €) par l'effet primes.

L'ambition de l'Exécutif parisien de faire de l'égalité réelle un objectif central de ses politiques publiques produit donc des effets très nets en matière salariale, même si les efforts doivent encore se poursuivre.

### **La Ville de Paris revalorise des métiers en tension et à forte pénibilité malgré des moyens limités par le cadre national**

La Ville de Paris sait l'importance des missions à forte pénibilité et a pris des mesures de valorisation salariale sectorielles pour assurer la continuité des services et maintenir l'attractivité de ces métiers.

La réforme des retraites voulue par le gouvernement a reculé l'âge de la retraite à 64 ans sans considération pour le degré de pénibilité des métiers. La Ville demande dès lors instamment au gouvernement d'ouvrir des discussions avec l'ensemble des employeurs publics sur l'extension de la catégorie active et insalubre à d'autres métiers à la pénibilité reconnue, dans lesquels de nombreux agents sont déclarés médicalement inaptes à l'exercice de leurs fonctions bien avant 64 ans.

La Ville de Paris s'associera également à toutes les démarches des autres employeurs territoriaux pour faire évoluer le système de rémunération dans la fonction publique. Il est notamment grand temps que la rémunération des agents publics prenne en compte, en juste proportion, les différences de coût de la vie entre territoires. Si la Ville de Paris peut agir sur le régime indemnitaire dans la limite des plafonds réglementaires, elle n'a aucune marge de manœuvre sur les grilles indiciaires, qui seules permettent des rémunérations pérennes et des pensions adéquates au moment du départ à la retraite. Là aussi, elle souhaite une évolution audacieuse du cadre réglementaire et notamment une réforme de l'indemnité de résidence.

Dans le secteur de la petite enfance en particulier, la Ville de Paris a déjà interpellé l'État sur les rémunérations, sans réponse. Elle renouvelle dès lors une fois encore sa demande de revoir les grilles indiciaires des fillères de la petite enfance (de l'ensemble des catégories) afin non seulement d'améliorer le pouvoir d'achat de celles et ceux qui y exercent déjà, d'améliorer les pensions de retraite de celles et ceux qui y ont consacré leur vie professionnelle, mais aussi de rendre ces métiers plus attractifs pour les jeunes en recherche de formation.

Face à l'absence générale de concertation avec les employeurs publics locaux en matière de rémunérations dans la fonction publique, la Ville demande fermement de la visibilité sur les mesures que l'État pourrait ou voudrait mettre en œuvre dans un horizon proche dans le secteur de la petite enfance. Le rapport de l'IGAS, publié en 2023, sur la « qualité de l'accueil et la prévention de la maltraitance dans les crèches » envisage notamment une amélioration des niveaux de rémunération des professionnels sous l'angle de l'amélioration de la qualité de l'accueil. La Ville demande également que les mesures qui seront prises soient compensées par l'État.

En cas de réponse négative du gouvernement sur des revalorisations indiciaires, la Ville de Paris prendra ses responsabilités et entamera une phase de négociations avec les organisations syndicales

représentatives du secteur afin de répondre aux légitimes revendications des professionnelles et des professionnels de ce secteur crucial.

## La Ville de Paris adapte son recrutement dans un environnement en transformation

Pour promouvoir encore davantage les métiers de la Ville de Paris, un site carrière (Travailler pour Paris) va être lancé à la fin de l'année pour promouvoir la marque employeur de la Ville et ses valeurs, et rendre plus accessibles les postes nombreux et diversifiés qu'elle propose.

La Ville de Paris élargit également ses viviers de recrutement en nouant des partenariats avec les écoles de formation et les formations supérieures. Elle soutient des étudiants à travers des bourses pour qu'ils acquièrent les diplômes nécessaires à ses recrutements, et recrute environ 600 apprentis par an, ce qui fait d'elle la première collectivité en matière d'apprentissage, alors même qu'elle est aussi la seule collectivité à ne recevoir aucun soutien de l'État en la matière.

La Ville de Paris plaide auprès du Gouvernement pour faire de l'apprentissage une voie d'accès directe à la fonction publique. En effet, à ce jour, si l'apprenti souhaite devenir fonctionnaire à l'issue de son contrat, il doit passer un concours d'accès à la fonction publique. La création d'une voie d'accès directe permettrait de faciliter l'intégration des apprentis au collectif de travail tout en maintenant une forte exigence en termes de compétences.

La Ville de Paris poursuit également les simplifications pour recruter ses nouveaux agents en facilitant les candidatures, en simplifiant et professionnalisant les épreuves des recrutements collectifs, en accélérant le traitement des demandes de détachement et la conclusion des contrats.

Cette politique ambitieuse en matière de recrutement s'illustre notamment dans les objectifs de recrutement de la police municipale. Disposant désormais de la première police municipale de France, la Ville a démultiplié les moyens depuis 3 ans pour la faire connaître, faire savoir ce qu'est le métier de policier municipal et ouvrir des parcours pour diversifier les effectifs, afin que la police municipale, police de proximité, soit à l'image des Parisiennes et des Parisiens. Sont ainsi mobilisées les filières de recrutement classiques des métiers de la sécurité, mais également des actions pour que les femmes, les jeunes ou les personnes éloignées de l'emploi se sentent également légitimes à postuler, notamment :

- un réseau ambassadrices et ambassadeurs de la police municipale, présents dans les forums pour l'emploi à Paris et en Ile de France ;
- des partenariats renforcés avec Pole Emploi et la Mission locale de Paris pour informer très largement sur les recrutements de la Police Municipale ;
- des actions spécifiques vers les jeunes, avec une présence au forum pour l'emploi de Quartier Jeunes et dans les arrondissements ;
- une grande campagne de communication (affichage dans les réseaux de transports franciliens, encarts presse, spots radios, etc.).

De manière générale, la Ville construit également des filières d'insertion pour les personnes éloignées de l'emploi. Un dispositif consistant à promouvoir les emplois de la Ville auprès des allocataires du RSA a ainsi été mis en place cette année. Ces derniers peuvent notamment bénéficier d'une formation gratuite à la préparation des concours, dispensée par les Cours d'Adultes de la Ville de Paris.

Enfin, un partenariat a été noué avec l'association La Cordée pour la mise en place d'un dispositif « Ose la fonction publique », un programme d'accompagnement gratuit pour des jeunes issus des quartiers prioritaires afin de les orienter vers les métiers de la Ville.