

PRÉSENTATION 2023

Ce chapitre consacré à l'inclusion présente les données sur le handicap, le dispositif de lutte contre le harcèlement et les discriminations, l'âge des agent-es et la formation à la lutte contre les discriminations déjà présentées dans plusieurs chapitres dédiés du Rapport social unique.

Complété par les données relatives aux achats responsables, il permet de regrouper en un seul chapitre les éléments relatifs à la politique d'inclusion portée par la collectivité parisienne, de les valoriser et d'en faciliter le suivi d'une année sur l'autre.

Egalité professionnelle femmes-hommes

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

Il implique également de connaître le ressenti des agents concernant les inégalités de traitement, injures ou agressions au travail.

Il repose enfin sur un effort constant de sensibilisation et de formation, préalable essentiel à l'identification des pratiques non inclusives puis à leur modification.

À ce titre, la Ville de Paris a déployé un module sur la lutte contre les discriminations au travail dans le cadre de la formation obligatoire « Principes et valeurs du service public ».

Les actions concrètes mises en œuvre en matière d'inclusion ont permis à la Ville d'obtenir dès 2019 le double label Diversité et Egalité professionnelle femmes – hommes. Elles sont structurées et évaluées chaque année via le Plan parisien *Egalité* valable pour la période 2021-2023.

En octobre 2023, toutes les directions de la Ville ont été auditées par l'Afnor dans le cadre du renouvellement des labels Diversité et Égalité professionnelle femmes-hommes.

Handicap

Fin 2023, la Ville de Paris compte 3 591 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (agents ayant une reconnaissance de handicap, soit un taux de 6,6 %), 5,7 % en catégorie A, 18,9 % en catégorie B et 75,4 % en catégorie C. 96,0 % d'entre eux sont fonctionnaires. 63,6 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont des femmes.

Des ambitions fortes pour les recrutements d'agents en situation de handicap

- 92 lauréats en situation de handicap ont été affectés en 2023 dans des corps et filières variés (dont 2 en catégorie B et 2 en catégorie A) ;
- 62 agents en situation de handicap ont été titularisés en 2023.

Ces objectifs se déclinent aussi par le biais de l'apprentissage :

- 16 nouveaux apprentis en situation de handicap ont été recrutés ;
- 6 apprentis en situation de handicap qui terminaient leur contrat en 2023 sont restés à la Ville : 2 ont été titularisés directement, 4 recrutés sur un emploi pérenne ou un second contrat d'apprentissage.

Accompagnement et suivi des agents en situation de handicap

Dans le cadre de sa convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), la Ville poursuit son engagement en matière :

- d'aides techniques (prise en charge financière des prothèses auditives notamment),
- d'aménagements de poste (y compris en télétravail),
- de financement de transports adaptés,
- d'aides humaines (interprétariat en langue des signes française, accompagnement médico-psychologique).

En 2023, 389 aménagements techniques de poste ont été réalisés pour 231 bénéficiaires en situation de handicap.

Les agents en situation de handicap bénéficient également de formations adaptées ou permettant la compensation de leur handicap.

Formation et sensibilisation au handicap

12 actions de formation et sensibilisation des personnes ressources (référents handicap des directions, services des ressources humaines, encadrants) ont été réalisées.

23 actions de sensibilisation des collectifs de travail au handicap ont été réalisées.

En 2023, l'exposition « C'est pas juste... un handicap » a été présentée dans plusieurs directions de la Ville, allant au plus près des agents, pour permettre la libération de la parole.

Un atelier d'échange de pratique managériale sur le handicap (AEPM) a été créé : 2 sessions se sont tenues au sein de la DEVE en 2023.

Améliorer les carrières des agents en situation de handicap

En 2023, la Ville de Paris a réalisé son premier rapport de situation comparée entre les agents BOE (bénéficiaire de l'obligation d'emploi) et les agents dit « ordinaires ». Les SRH des directions ont ainsi pu regarder par process RH (effectif, mobilité, formation, rémunération etc.) s'il existe des écarts pour les agents en situation de handicap.

En application du décret n° 2020-569 du 13 mai 2020, la Ville de Paris expérimente le recrutement par voie de détachement dans un corps supérieur pour les fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi. En 2023, 4 détachements ont été effectués pour 2 secrétaires médico-sociales et 2 secrétaires administratives (catégorie B).

En 2023, la possibilité a été donnée pour la première fois aux agents en situation de handicap de demander des aménagements pour pouvoir suivre les formations, au moment de leur évaluation annuelle. Cette nouvelle offre a été introduite pour améliorer l'accessibilité à tous des formations de la Ville.

L'expérimentation de la pair-aidance a commencé. La progression de carrière, les moyens de compensation du handicap ou « comment parler de son handicap au travail » ont fait partie des thématiques abordées par le groupe de pair-aidance entre agents en situation de handicap qui s'est réuni au sein de la Direction des Finances et des Achats tout au long de l'année 2023. Les 15 participants ont souligné que cela permettait de se sentir moins isolés, d'apprendre de l'expérience des autres et de partager au sein de la direction sur leur situation.

Achats responsables

En 2023, la Ville décline son second Schéma de la commande publique responsable. Les objectifs : atteindre 3 millions d'heures d'insertion sur 5 ans, soit doubler le montant d'achats auprès des structures de l'inclusion.

Le pôle Achats Responsables de la DFA apporte une expertise et un support technique aux acheteurs sur l'insertion socio-professionnelle, l'emploi des personnes en situation de handicap et la prise en compte de la diversité et l'égalité femmes-hommes.

La DFA accorde une attention particulière à la diversité de son portefeuille fournisseurs. C'est pour cette raison qu'en 2023, 12 marchés sont réservés au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) et aux Structures de l'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) afin d'assurer à ces structures un accès à la commande publique parisienne.

Par ailleurs, en 2023, 673 marchés (dont 125 nouveaux) comprennent une clause d'insertion professionnelle. Ce chiffre est en constante augmentation depuis 2017 où l'on dénombrait 293 marchés.

Le nombre d'heures d'insertion générées en 2023 (623 120 heures) représente 387 équivalent temps plein (ETP) contre 300 ETP en 2019.

Visibilité des agent-es LGBT+

En 2023, la Ville a participé à la rédaction du premier guide sur la visibilité des lesbiennes au travail « VOILAT » avec l'association L'autre Cercle. La Ville a également travaillé sur les parentalités avec l'association Coming up, afin de prendre en compte les spécificités des familles LGBT+ et permettre aux agent-es concerné-es de bénéficier des mêmes droits.

Par ailleurs, le premier MOOC (formation en ligne) pour bien accueillir les personnes trans, réalisé en partenariat avec Vers Paris sans Sida et Outrans, a été mis en ligne sur Ville@pp. Il fait notamment partie de la formation des agent-es d'accueil et d'état civil en mairie d'arrondissement.