MAIRIE DE PARIS

RAPPORT SOCIAL

EXERCICE 2016

JUIN 2017

SOMMAIRE

4 **UN DÉVELOPPEMENT DU SERVICE PUBLIC RESPECTANT UNE ÉVOLUTION MAÎTRISÉE DE LA MASSE SALARIALE**

Une évolution maîtrisée de la masse salariale

Petite enfance, propreté, sécurité et vivre-ensemble dans l'espace public : un engagement réaffirmé pour le développement du service public

Une diversité des profils et des métiers, tous tournés vers le service public

La modernisation des fonctions support pour un meilleur service aux usagers et l'amélioration des conditions de travail

L'innovation au service du public : concevoir autrement les politiques publiques

Les agents : ambassadeurs engagés de la Ville de Paris lors des grands événements de 2016

Le défi institutionnel : la métropole du Grand Paris et la réforme du statut de Paris

11 **UNE COLLECTIVITÉ QUI ASSUME PLEINEMENT SA RESPONSABILITÉ SOCIALE D'EMPLOYEUR ET DONNE PRIORITÉ À LA DEUXIEME CARRIÈRE**

Un large effort d'accompagnement des agents vers une deuxième carrière et la reconversion

Une stratégie globale de prévention des inaptitudes

De meilleures perspectives pour les agents en situation de handicap

Poursuite de la déprécarisation et de la résorption de l'emploi précaire

Un engagement sans faille dans la lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité

La promotion de l'apprentissage et de l'insertion par l'emploi

Des orientations ambitieuses en matière de formation

Des déroulements de carrière plus avantageux

20 **LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS, AVEC UNE ATTENTION PARTICULIÈRE PORTÉE À L'EXPRESSION DES ATTENTES DES AGENTS**

Dialogue social : un agenda social renouvelé chaque année

La collectivité a fait de la lutte contre les absences au travail une priorité

La qualité de vie au travail : expérimentation de nouvelles formes de travail

Une administration à l'écoute des préoccupations des personnels

Des exigences de sécurité nouvelles

Les nouveautés en matière de politique sociale

AVANT-**PROPOS**

La modernisation de l'administration est une priorité de la mandature. L'année 2016 a été particulièrement constructive dans ce domaine.

Pour se moderniser, la Ville innove en construisant ses services publics, non seulement avec ses usagers, mais aussi avec ses agents. Avec l'innovation participative, nous passons d'une logique de coordination à une logique de coopération : il s'agit de jouer la carte de l'intelligence collective, de la co-conception, entre les services, mais aussi avec les usagers eux-mêmes. Lancé pour tester de nouvelles manières de travailler et concevoir des solutions innovantes afin d'améliorer le service public et nos modes de fonctionnement interne, le programme « la Transfo », débuté en octobre 2016, s'inscrit pleinement dans cette perspective. Il s'agit d'une dynamique durable, puisque la Transfo vise à préfigurer le laboratoire de l'innovation interne, véritable lieu ressources pour l'ensemble des services de la Ville.

La participation des agents à travers des consultations internes est un des axes de l'innovation participative. Lancée en avril 2016, « PariSimple », notre démarche de simplification des procédures internes permet aux agents de faire la chasse aux tâches devenues obsolètes, de préciser des procédures inutilement complexes, toujours dans le but d'être plus efficaces au service des Parisiennes et des Parisiens.

La modernisation de l'administration, c'est également donner la possibilité aux agents de travailler plus efficacement et de repenser les collectifs de travail au quotidien, tout en portant une attention particulière aux conditions de travail et en renforçant les dispositifs d'écoute et de lutte contre la souffrance au travail. La cellule d'accompagnement des agents « A votre écoute », inaugurée en fin d'année est un élément important de cette attention portée à la qualité de vie au travail. Enfin, la modernisation de l'administration c'est aussi accompagner les agents tout au long de leur carrière. La DRH en a fait une de ses priorités de cette année.

Ces changements, la Ville les porte tout en continuant à développer le service public, notamment dans les domaines prioritaires de la petite enfance, des espaces verts, de la culture et du sport, et en promouvant un espace public plus propre, plus sûr et plus agréable.

Le contexte budgétaire impose une évolution maîtrisée de la masse salariale.

Les services publics de demain obligent à repenser nos habitudes de travail en favorisant l'usage des nouvelles technologies et en maximisant la qualité du service aux citoyens. C'est avec les agents, dans le dialogue et dans l'élaboration collective que nous répondrons à ces enjeux.

M. Emmanuel GREGOIRE

Adjoint à la Maire de Paris
en charge des ressources humaines, des services publics
et de la modernisation de l'administration

/// UN DÉVELOPPEMENT DU SERVICE PUBLIC RESPECTANT UNE ÉVOLUTION MAÎTRISÉE DE LA MASSE SALARIALE

UNE ÉVOLUTION MAITRISÉE DE LA MASSE SALARIALE

Les dépenses de masse salariale du budget général de la collectivité parisienne se sont élevées à 2 252 M€ en 2016 après avoir été de 2 227 M€ en 2015, soit une hausse de 1,1% (25 M€). Elles représentent, comme en 2015, 29% de l'ensemble des dépenses réelles de la section de fonctionnement.

Cette progression modérée est le résultat d'un pilotage fin visant à maîtriser les dépenses, tout en finançant les recrutements nécessaires à l'ouverture des nouveaux équipements et au renforcement des secteurs prioritaires, et de l'impact des facteurs exogènes nationaux (revalorisation du point d'indice au 1er juillet 2016, premières étapes de la réforme « parcours professionnels, carrières et rémunérations » pour les catégories B et les catégories A de la filière sociale, effet mécanique du glissement vieillesse-technicité).

La politique de maîtrise de la masse salariale menée par la collectivité s'est traduite par l'optimisation des dépenses de vacations et d'heures supplémentaires, avec une économie de 2,7 M€ en 2016 (5 M€ d'économies hors Euro 2016).

En outre, conformément au budget emplois voté, les nouveaux besoins sur le terrain ont en partie été satisfaits par le redéploiement de postes supports. Ainsi l'évolution des effectifs est-elle maîtrisée.

Parallèlement, le pouvoir d'achat des agents est en progression. Ainsi, la rémunération brute moyenne des agents permanents à temps plein tout au long de l'année est passée de 31 603 euros en 2015 à 31 902 euros en 2016, soit une progression de 0,9%. La rémunération médiane a marqué également une augmentation de 0,8%, passant de 27 970 euros en 2015 à 28 199 euros en 2016.

Évolutions des effectifs budgétaires et réels de la collectivité parisienne sur la période 2014-2016

ANNÉE	Au 31/12/2016	Au 31/12/2015	Au 31/12/2014
Effectifs budgétaires de la Commune (titre III)	**46 874**	**46 645**	**45 817**
Effectifs budgétaires du Département (titre III)	**2 471***	**2 933**	**2 958**
Effectifs budgétaires du Département (titre IV)	**1 108**	**1 111**	**1 096**
Effectifs budgétaires totaux au 31.12	**50 453**	**50 689**	**49 872**
Effectifs réels Equivalent Temps Plein au 31.12**	**48 891**	**48 677**	**48 392**
Effectifs réels en personnes physiques au 31.12**	**51 145**	**51 038**	**50 674**

* Le projet Nouveau Paris Solidaire, qui a pour objectifs de simplifier l'organisation et le pilotage des services sociaux, d'améliorer la lisibilité de l'action sociale, de faciliter l'accès aux droits, et de mieux répondre aux besoins sociaux, a conduit au transfert de 490 postes du Département vers le Centre d'action sociale de la Ville de Paris.
** Hors assistants maternels et assistants familiaux. En personnes physiques, les assistants maternels étaient 567 en activité et les assistants familiaux 816.

PETITE ENFANCE, PROPRETÉ, SÉCURITÉ ET VIVRE-ENSEMBLE DANS L'ESPACE PUBLIC : UN ENGAGEMENT RÉAFFIRMÉ POUR LE DÉVELOPPEMENT DU SERVICE PUBLIC

L'évolution du schéma d'emplois pour 2016 conforte la priorité donnée au développement du service public, notamment de la petite enfance, et à la promotion d'un espace public plus propre, plus sûr et plus agréable.

106 emplois ont été créés dans les nouveaux équipements, en majorité dédiés à l'amélioration de l'accueil des enfants parisiens, afin de contribuer à leur épanouissement et de faciliter la vie des familles.

La priorité donnée à la petite enfance se traduit également par 120 créations de postes qui ont permis de mieux assurer le remplacement des agents absents et d'améliorer les conditions de travail des personnels.

Concernant la priorité donnée à la promotion d'un espace public plus propre, plus sûr et plus agréable, dans le but d'amplifier la lutte contre les incivilités, une nouvelle direction a été créée : la Direction de la Prévention, de la Sécurité et de la Protection (DPSP), regroupant l'ensemble des moyens alloués à la lutte contre les incivilités, à la médiation et à la verbalisation sur l'espace public. Cette nouvelle direction est dotée de 1905 postes grâce aux transferts issus de la DPP, de la DEVE et de la DPE, ainsi qu'aux 110 créations liées à l'accueil des agents de surveillance volontaires de la Préfecture de police et à 27 autres créations marquant le caractère prioritaire de ce chantier.

Cette ambition pour l'espace public est également portée par le Plan de Renforcement de la Propreté, qui a bénéficié de 100 créations de postes au BP 2016 (avant 100 autres au BP 2017), afin de renforcer les équipes de nettoiement sur le terrain.

UNE DIVERSITÉ DES PROFILS ET DES MÉTIERS, TOUS TOURNÉS VERS LE SERVICE PUBLIC

Les agents de la collectivité parisienne interviennent dans leur grande majorité sur six missions principales : les affaires scolaires, la propreté, la petite enfance, les espaces verts, le social et la culture. Six directions représentent près de 70% des effectifs :

	Nombre d'agents	% effectifs globaux
Direction des Affaires Scolaires	**11 445**	**22,4%**
Direction des Familles et de la Petite Enfance	**8 554**	**16,7%**
Direction de la Propreté et de l'Eau	**7 441**	**14,5%**
Direction de l'Action Sociale, Enfance et Santé	**3 392**	**6,6%**
Direction des Espaces Verts et de l'Environnement	**3 166**	**6,2%**
Direction des affaires culturelles	**2 767**	**5,4%**

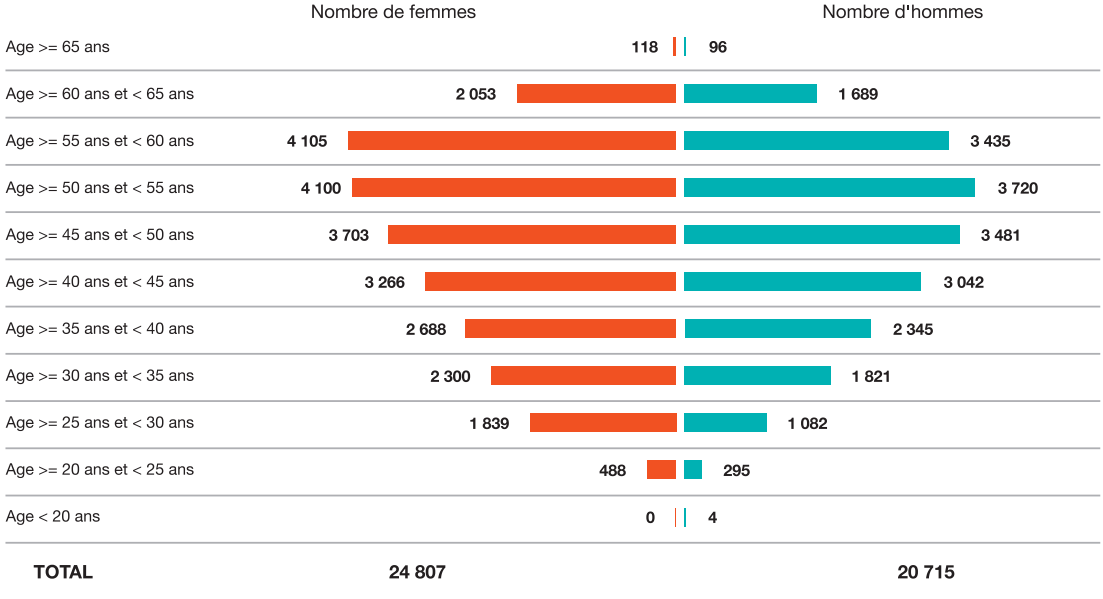
Les 7 métiers les plus représentés avec leur part dans l'effectif global de la collectivité sont les suivants :

Éboueur	**12,6%**
Auxiliaire de la petite enfance	**9,0%**
Agent de ménage	**6,1%**
Agent spécialisé des écoles maternelles	**4,3%**
Ouvrier de la maintenance des établissements sportifs	**3,4%**
Agent d'animation	**3,3%**
Jardinier	**2,6%**

La part des femmes dans les effectifs de la collectivité parisienne (tous statuts hors vacataires) est en léger repli en 2016 : 57,1% des personnels de l'administration parisienne sont des femmes, contre 57,6% en 2015.

La collectivité porte une attention particulière à l'égalité femmes hommes notamment en s'assurant d'une plus grande parité dans les postes d'encadrement dirigeant.
La répartition des agents par catégorie demeure relativement stable. Les agents de catégorie C restent très majoritaires à 68,2% en 2016 (67,4% en 2015). Les agents de catégorie B représentent 18,3% de l'effectif total (19,4% en 2015) et les agents de catégorie A 13,4% (13,2% en 2015).
Le vieillissement de l'effectif parisien se poursuit, mais à un rythme plus modéré qu'au début de l'actuelle décennie, compte tenu des recrutements effectués ces dernières années. L'âge moyen des agents fonctionnaires de la collectivité s'établit à 46 ans contre 45 ans et 8 mois en 2015 et 44 ans et 1 mois en 2011. En 2016 42,2% (41,5% en 2015) des agents occupant un emploi permanent ont au moins 50 ans. Cela n'est pas sans incidence sur le niveau des absences pour maladie.

Répartition par âge des agents titulaires de la VDP



Le nombre de départs à la retraite de titulaires est en hausse en 2016, avec 1120 retraites recensées contre 995 départs en 2015 et 975 départs en 2014. On remarque par ailleurs une légère diminution de l'âge moyen au départ en retraite qui s'établit à 61 et 11 mois contre 62 ans et 1 mois en 2015.

CHIFFRES CLÉS POUR L'ANNÉE 2016

- La collectivité parisienne compte 51 145 agents permanents
- Les femmes représentent 57,1 % des personnels de la collectivité parisienne (hors vacataires)
- 68,2% des personnels sont des agents de catégorie C, 18,3% des agents de catégorie B et 13,4% des agents de catégorie A
- L'âge moyen des fonctionnaires en activité est de 46 ans
- 37% des agents habitent Paris et 32% la petite couronne
- 318 métiers sont représentés à la Ville de Paris

LA MODERNISATION DES FONCTIONS SUPPORT AU SERVICE DES USAGERS ET DE L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Comme l'a rappelé la communication de la Maire de Paris de septembre 2016, la modernisation de l'administration est au cœur du projet municipal. Elle répond à un objectif fondamental d'amélioration du service public aux Parisiennes et aux Parisiens, à travers des gains d'efficacité et une approche innovante dans les manières de mener l'action publique.

Pour créer de nouvelles synergies entre équipes, mobiliser ses ressources sur les priorités de la mandature et mieux accompagner les services de terrain, la Ville a poursuivi sa démarche d'optimisation des fonctions support.

À titre d'exemple, l'assistance informatique de proximité, jusque-là assurée par des relais techniques relevant de chaque direction, est désormais mutualisée au sein d'un centre de services et d'agences dédiées à la DSTI. Cette réorganisation a permis d'accroître la professionnalisation des intervenants et de garantir une continuité de service pour l'ensemble des utilisateurs sur des plages horaires élargies.

Cette même logique de mutualisation dans les fonctions transverses pour une meilleure efficience a également été à l'œuvre dans la finalisation de la centralisation de la construction et de la maintenance des bâtiments qui ne relèvent plus que de la DPA (à l'exception des équipements sportifs et cultuels), la mise en place réussie d'une fonction géomatique de pointe et la poursuite de la centralisation de la liquidation des factures qui a permis de diminuer sensiblement leur délai de traitement.

L'INNOVATION AU SERVICE DU PUBLIC : CONCEVOIR AUTREMENT LES POLITIQUES PUBLIQUES

En mettant l'usager, ses attentes et son expérience du service rendu au cœur de la réflexion, le design de service peut permettre d'imaginer des services publics mieux adaptés et plus pratiques, dans une logique de co-conception. Cette démarche d'innovation interne a pour objectif de faire évoluer les approches managériales des administrations, d'anticiper de nouveaux besoins des usagers ou des agents, mais aussi d'apporter des solutions fonctionnelles et immédiates à des difficultés que les administrations n'arrivent pas à surpasser.

« La Transfo » : une démarche permettant aux agents de concevoir et tester de nouvelles méthodes de travail

L'administration a lancé « La Transfo », programme méthodologique développé par l'association « la 27e Région », qui accompagne les collectivités en expérimentant de nouvelles façons de concevoir des politiques publiques en transformant la culture de gestion des administrations. A l'issue d'une démarche expérimentale de 18 mois, la Ville de Paris sera en mesure de développer son propre laboratoire d'innovation interne, véritable lieu ressources pour l'ensemble des directions.

D'autres campagnes d'idéation dans le domaine de l'innovation vont être ou ont été lancées en direction des agents, notamment « startup de ville » appliquant aux idées portées par les agents le modèle d'accélération et d'accompagnement propre à l'éco-système de l'innovation parisien.

En parallèle, la collectivité parisienne s'engage dans une démarche de simplification de ses procédures internes. La démarche « PariSimple » a permis d'identifier des procédures à simplifier, préciser ou améliorer prioritairement.

Le développement des services numériques et de l'espace « mon compte »

Le développement des services numériques rend possible un accès rapide et 24h/24 aux démarches pour les Parisiens connectés, répondant à leur mode de vie et limitant leurs déplacements.

Plus de 50 nouveaux services numériques ont été développés depuis le début de la mandature. À l'instar de la Bibliothèque numérique de la Ville de Paris, de l'inscription dans les conservatoires ou des demandes de permis de végétaliser, ils rencontrent un grand succès auprès des Parisiens.

« Mon compte »

. Lancé en novembre 2016, « Mon Compte » permet d'accéder avec un identifiant unique aux téléservices municipaux qui lui sont rattachés et offre aux usagers un espace numérique personnel. Sur cet espace, les usagers peuvent compléter leur profil avec des données valables pour toutes les démarches en ligne et ainsi éviter les ressaisies ultérieures, suivre le traitement de leurs demandes et leurs interactions avec la Mairie et enfin accéder à des contenus personnalisés et à des informations sélectionnées selon leurs centres d'intérêt. L'ensemble des télé-services, dont Facil'Familles, seront progressivement intégrés à « Mon Compte » d'ici à 2018.

Ce développement ne se fait pas sans accompagner les parisiens qui ne maîtrisent pas l'outil informatique. Un dispositif de facilitation numérique, s'appuyant sur les équipes d'accueil des mairies d'arrondissement a été lancé en octobre 2016 dans les mairies des 2e, 4e, 12e et 17e arrondissements. Les agents et usagers ayant plébiscité le dispositif, il sera déployé dans l'ensemble des arrondissements d'ici la fin de l'année 2017.Toutes ces évolutions de la relation à l'usager se mettent en place avec accompagnement et formation des agents, qui sont la clef de la réussite de ces dispositifs.

LES AGENTS : AMBASSADEURS ENGAGÉS DE LA VILLE DE PARIS LORS DES GRANDS ÉVÉNEMENTS DE 2016

Les personnels parisiens sont demeurés particulièrement mobilisés pour accompagner les grands événements de l'année 2016, comme l'Euro 2016. Ils ont aussi su adapter le service public aux situations de crise, notamment lors de la crue de la Seine ou de la dernière période de canicule.

En novembre, le sommet mondial des villes sur l'innovation sociale « Cities for Life » s'est tenu, pour sa seconde édition, à Paris. Il s'agit d'un événement international majeur, qui place Paris au centre d'un réseau de villes engagées en faveur de l'inclusion sociale, de l'innovation pour tous et de la résilience. Parce que ces problématiques concernent directement tout un chacun, les fonctionnaires parisiens ont été invités à contribuer ou à enrichir les propositions déjà postées.

Dans le cadre de la candidature de Paris à l'organisation des jeux olympiques et paralympiques de 2024, l'ensemble des directions de la collectivité parisienne sont mobilisées. À moins d'un an de la désignation de la Ville hôte, parce qu'ils en sont les premiers ambassadeurs, il est apparu essentiel que les agents de la collectivité parisienne puissent afficher encore plus fortement leur soutien à l'ambition olympique de la capitale. C'est pourquoi 200 agents volontaires, sensibilisés à la candidature et à sa promotion, ont été désignés « Relayeurs Paris 2024 ». Il s'agit d'un groupe d'hommes et de femmes, reflétant la diversité de la Ville en termes de métiers et d'âges, et intégrant des agents en situation de handicap.
Ces agents participent à différents temps forts de la candidature et ils sont associés à l'organisation d'événements liés aux Jeux. Ils s'engagent à favoriser l'appropriation de la candidature Paris 2024 et à promouvoir la candidature tant en interne qu'en externe. En cas de désignation, en septembre 2017, de Paris comme Ville hôte organisatrice, ce groupe accompagnera le projet jusqu'en 2024.

Par ailleurs, une équipe de sportifs « Team Paris », composé d'agents de la Ville, a été créée. Elle participe à tous les grands évènements sportifs, de la Parisienne au Marathon de Paris en passant par la Color Run.

Enfin, le week-end portes ouvertes de l'Hôtel de Ville pour les agents était en 2016 centré sur le thème de la candidature de Paris 2024. Il a rencontré un très grand succès.

LE DÉFI INSTITUTIONNEL :

LA MÉTROPOLE DU GRAND PARIS ET LA RÉFORME DU STATUT DE PARIS

La Métropole du Grand Paris est devenue une réalité en 2016. Réunissant 7 millions d'habitants, cette nouvelle intercommunalité lie le destin de Paris et de 130 communes. D'ici 2018, ses compétences vont monter progressivement en puissance dans les domaines de l'habitat, l'aménagement, l'environnement et le développement économique. Certains services ou parties de services des directions suivantes : Direction du Logement et de l'Habitat, Direction de l'Urbanisme, Direction des Espaces Verts et de l'Environnement et Direction de l'Attractivité et de l'Emploi pourront être concernés par des transferts, qui s'effectueront dans le respect du statut des agents et du dialogue social.

En 2016 a également été engagé le travail de réforme du statut de Paris qui a abouti à la loi du 28 février 2017. La réforme comporte quatre volets au service du renforcement de nos moyens d'action et d'une simplification administrative : fusionner la commune et le département de Paris, regrouper les 4 premiers arrondissements, renforcer le rôle des conseils d'arrondissement et des maires d'arrondissement et rendre à la Ville certaines de ses compétences aujourd'hui exercées par l'État. La création d'une collectivité unique mettra fin à une séparation artificielle induisant des lourdeurs de procédure avec l'existence de 2 budgets et des imbrications de compétences devenues obsolètes. Sur le plan des ressources humaines, la fusion de la commune et du département s'accompagnera en outre de l'achèvement de la transformation des corps départementaux en corps des administrations parisiennes. La loi donne à la Maire de Paris de pleines compétences notamment en matière de stationnement et de circulation, de polices spéciales et délivrance des titres d'identité. Cela se traduira par l'accueil de plus de 2 000 agents en provenance de la Préfecture de Police, en juillet 2017, mais surtout pour la grande majorité d'entre eux en janvier 2018. Les services en charge de la politique des ressources humaines sont pleinement mobilisés pour leur réserver le meilleur accueil.

/// UNE COLLECTIVITÉ QUI ASSUME PLEINEMENT SA RESPONSABILITÉ SOCIALE D'EMPLOYEUR ET DONNE PRIORITÉ À LA DEUXIEME CARRIÈRE

UN LARGE EFFORT D'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS VERS UNE DEUXIÈME CARRIÈRE ET LA RECONVERSION

La collectivité parisienne fait de la deuxième carrière et de la reconversion pour raison de santé une priorité de son action.
Dans le cadre des orientations fixées par la Maire, la DRH a élaboré un plan d'action autour de 4 grands axes :

• Sensibiliser les agents au thème de la deuxième carrière dès les premières alertes médicales et exemptions, sans attendre une dégradation de son état de santé ;

• Donner la priorité aux agents en reconversion pour raison de santé dans les recrutements, notamment en instaurant pour certains corps des quotas de postes réservés à ces agents ;

• Développer et élargir les débouchés offerts, notamment hors des filières administratives, et inventer des « nouveaux métiers » et internaliser certaines missions pour les confier à des agents en reconversion pour raison de santé ;

• Lever les freins à la mobilité, notamment en matière indemnitaire.

En 2016, le dispositif des emplois tremplins, dédié aux agents inaptes à leurs fonctions, a été suivi par 81 agents, permettant leur reclassement vers des postes essentiellement de la filière administrative.

Les passerelles, ont permis à des agents bénéficiant d'un aménagement de poste, de réorienter leur carrière vers les métiers des bibliothèques, des centres de loisirs ou des piscines. Elles contribuent à la diversification des débouchés offerts aux agents, en particulier à ceux qui sont porteurs de restrictions médicales risquant d'évoluer vers une inaptitude aux fonctions.

Enfin, pour la première année, 67 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont pu être reclassés sur des postes administratifs sédentaires dans les directions.

Parallèlement, à l'occasion de sa réorganisation en 2016, la DRH a créé un nouveau service : le Centre mobilité Compétences, qui a permis de renforcer les moyens dédiés à la mobilité et à la reconversion, avec un objectif clair d'augmenter sensiblement le nombre des reconversions. Véritable lieu ressource pour les agents et les directions, ce centre accompagne aux mieux les agents dans leur projet.

ZOOM SUR LA RÉORGANISATION DE LA DRH

Entrée en vigueur le 1er juillet 2016, la nouvelle organisation de la Direction des Ressources Humaines poursuit 5 objectifs majeurs :

• Mieux accompagner les carrières des agents, notamment en améliorant la gestion des carrières par le regroupement des bureaux de gestion par filière, et via la transformation du Centre mobilité carrières en Centre Mobilité Compétences, dont la mission s'étend à l'accompagnement des reconversions professionnelles.

• Mieux accompagner les grandes priorités de la mandature, en renforçant le volet RH des grands projets de réorganisation (avec notamment la désignation d'une déléguée aux réorganisations) et en organisant un portage renforcé des grandes priorités de la mandature dans le domaine RH.

• Améliorer la qualité de vie au travail, en offrant aux agents de la Ville un guichet unique pour toutes les situations de discrimination ou de souffrance au travail, et en mettant l'accent sur la prévention des risques professionnels, avec la création d'un service des politiques de prévention.

• Améliorer la gestion des politiques RH, en rendant plus efficace le pilotage des procédures disciplinaires et en améliorant l'organisation pour l'indemnisation du chômage.

• Mieux travailler avec les SRH des directions, grâce à la création d'un Service des politiques RH chargé de l'animation du réseau RH et d'une Ecole pratique des RH chargée de former les UGD.

UNE STRATÉGIE GLOBALE DE PRÉVENTION DES INAPTITUDES

La prévention des inaptitudes est confirmée comme l'une des priorités de la municipalité. S'il s'agit en premier lieu d'un enjeu de santé pour les agents, il en va aussi de l'intérêt de l'employeur. En effet, sans un investissement massif de la collectivité en matière de prévention, les situations de reconversion pour raisons de santé continueront de croître, entraînant un surcoût à moyen terme.
Ce chantier concerne toutes les directions de la Ville, mais aussi tous les collectifs de travail, avec un rôle particulier reconnu aux encadrants de proximité.
Le nouveau plan d'actions en matière de lutte contre les inaptitudes vise à sortir d'une logique d'actions isolées, pour aller vers la généralisation des bonnes pratiques et des outils et s'attacher à l'intégration des questions de prévention le plus en amont possible dans les processus et les organisations. Les axes suivants sont privilégiés : amélioration des équipements de travail, meilleure prise en compte de la prévention dans la conception des espaces et des processus de travail et adaptation des rythmes de travail. Le dialogue, nourri, avec les partenaires sociaux sur cette thématique est conduit dans le cadre de la commission « handicaps, inaptitude, reconversion » du CHSCT central. Le nouveau plan d'actions sera présenté en CHSCT central en juin 2017.

DE MEILLEURES PERSPECTIVES POUR LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

En 2016, la collectivité parisienne a continué à mener une politique très active en matière d'emploi des agents en situation de handicap, qui s'est concrétisée par un taux de 6,03% au 31 décembre 2016.

Un plan d'action volontariste pour recruter des personnes en situation de handicap

Un important plan d'action a été engagé en 2016. En parallèle, à la demande des organisations syndicales, une commission issue du CHSCT a été créée sur le thème du handicap, de l'inaptitude et de la reconversion. En 2016, cette commission s'est réunie trois fois.

Dans le cadre d'une convention avec le FIPHFP signée en 2015, la Ville s'était engagée sur 93 recrutements d'agents en situation de handicap chaque année. En 2016, cet objectif a été dépassé puisque 142 recrutements d'agents en situation de handicap ont été réalisés :

- 85 recrutements de contractuels par la voie dérogatoire devant conduire à la titularisation des agents concernés
- 56 recrutements en contrat aidé
- 1 recrutement par la voie de l'apprentissage

Il est à noter que près de 60% des recrutements des agents en situation de handicap effectués en 2016 ont été effectués sur des postes pérennes pouvant permettre une titularisation. Ce taux n'était que de 28% en 2015.

Pour les agents en place, une politique axée sur l'accompagnement et le soutien

Au cours de l'année 2016, 151 agents ont bénéficié d'un aménagement de leur poste de travail. Le renfort du Service de la médecine préventive et la clarification des procédures internes ont permis une meilleure identification des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des aménagements de poste relevant du financement par le FIPHFP.

L'accompagnement des personnes handicapées dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles est également un axe important : interprétariat pour les agents sourds, assistance pour les agents handicapés visuels, valorisation des tuteurs d'agents en formation reconversion. 250 agents ont bénéficié d'une formation dans le cadre du reclassement pour raisons de santé, alors qu'un nombre élevé d'agents sont en situation d'inaptitude ou en aménagement de poste. La Ville de Paris a également mis en place un accompagnement individuel par un prestataire spécialisé pour les agents en situation de handicap en manque d'autonomie ou en difficulté pour s'intégrer dans leur collectif de travail.

Par ailleurs, les aides visant à améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés ont concerné 155 agents en 2016, que ce soit au titre de la prise en charge des frais de transport des agents (de leur domicile au lieu de travail, et durant la journée pour se rendre à une formation ou à une réunion) ou de la prise en charge des appareils auditifs ou d'une prothèse orthopédique.

Enfin, en 2016, la collectivité parisienne a continué à favoriser de façon importante toutes les actions de sensibilisation des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés, que ce soit à travers la formation à la langue des signes, ou de formations spécifiques à la sensibilisation au handicap.

Le développement de partenariat avec les acteurs du handicap et d'autres collectivités publiques

La Ville de Paris a participé tout au long de l'année 2016 aux rendez-vous proposés par Handipacte. Elle a pu ainsi échanger avec les référents handicap des autres acteurs publics d'Ile-de-France.
La Ville de Paris a poursuivi son partenariat privilégié avec CAPEMPLOI pour le recrutement d'apprentis et d'agents en contrat d'avenir. Elle a également signé un partenariat avec l'UGECAM dont l'objectif est de diversifier et professionnaliser les viviers de candidats sur l'ensemble des métiers de la Ville.

POURSUITE DE LA DÉPRÉCARISATION ET DE LA RÉSORPTION DE L'EMPLOI PRÉCAIRE

Le programme pluriannuel d'accès des personnels contractuels à l'emploi titulaire a été adopté par le Conseil de Paris les 25 et 26 mars 2013 et modifié les 16 et 17 décembre 2015. Entre 2013 et 2016, 1027 postes ont ainsi été ouverts à la titularisation, sur lesquels 973 lauréats ont été sélectionnés. A ces chiffres, il faut ajouter les sélections spécifiques organisées au profit des personnels des établissements publics parisiens (Caisses des écoles, CASVP, ESPCI, EPPM) qui ont permis à 100 agents d'accéder à un emploi titulaire. Au cours de l'année 2016, 19 sélections ont été organisées (4 en catégorie A, 8 en catégorie B et 7 en catégorie C) au profit de 128 agents dont 43 issus des Caisses des écoles. La poursuite de ce programme a été présentée au Conseil de Paris des 12, 13 et 14 décembre 2016 conformément à la loi 2016-483 du 20 avril 2016 qui prévoit une prolongation de 2 ans du dispositif en élargissant les conditions d'éligibilité. Ce nouveau programme pluriannuel se déroulera sur les années 2017 et 2018 et devrait proposer à 846 agents éligibles d'accéder à l'un des 248 nouveaux postes titulaires, dont 176 postes en catégorie C, 18 en catégorie B et 54 en catégorie A. 13 corps d'accueil sont concernés.
L'accès des personnels vacataires à des emplois permanents a également été favorisé, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du Contrat Enfance Jeunesse à la DASCO. Ainsi, en 2016, 272 vacataires sont devenus contractuels et 200 contractuels ont pu accéder à un contrat à durée indéterminée.

UN ENGAGEMENT SANS FAILLE DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DE LA DIVERSITÉ

En 2016, la Ville a décidé de se lancer dans la procédure de labellisation « Diversité », d'une part, et « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », d'autre part. Ces deux labels, délivrés par l'AFNOR visent respectivement à prévenir les discriminations et promouvoir la diversité en matière de ressources humaines et dans le cadre des relations avec les fournisseurs, les partenaires et les usagers, et à promouvoir l'égalité et la mixité. Ils permettent à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les améliorer le cas échéant. Le cahier des charges, établi au début de l'année 2017, s'articule autour de 6 grands axes : connaître ses risques en matière de discrimination ; s'engager et se mobiliser ; sensibiliser, communiquer et former ; dialoguer avec ses partenaires sociaux, fournisseurs et usagers ; maîtriser ses processus RH ; s'assurer de l'efficacité des actions menées. Il s'agit d'une démarche qui a vocation à s'étendre sur plusieurs années.

En 2015, la Ville avait déjà signé la Charte d'engagement LGBT de l'association « Autre Cercle », qui l'engage à créer un environnement inclusif pour les collaborateurs LGBT, à veiller à une égalité de droit et de traitement entre tous les collaborateurs quelles que soient leurs identités sexuelle ou de genre, à soutenir les agents victimes de propos ou d'actes discriminatoires et à partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général. Plusieurs manifestations sont prévues autour de ces problématiques le 17 mai 2017, journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie.

LA PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE ET DE L'INSERTION PAR L'EMPLOI

Dans un contexte social qui reste marqué par un chômage élevé pour les jeunes, notamment les moins qualifiés, la Ville de Paris a poursuivi une politique active en faveur de leur insertion professionnelle, en s'appuyant sur les dispositifs des contrats aidés, des emplois d'avenir, de l'apprentissage, des stages et du service civique volontaire.

Conformément à son engagement en faveur de l'égalité des chances et de la solidarité, en 2016, la Ville de Paris a recruté des demandeurs d'emploi en contrats uniques d'insertion (CUI). Ces personnes ont bénéficié d'actions de formation en relation avec leur projet professionnel : acquisition de compétences et préparation aux concours administratifs. À la fin de l'année 2016, 1101 contrats uniques d'insertion étaient en fonction à la Ville, notamment à la DASCO, à la DDCT, à la DPSP, à la DJS et à la DEVE.

La Ville de Paris participe par ailleurs au dispositif des emplois d'avenir, à travers la convention signée avec l'État. Les jeunes sont recrutés à temps complet au sein des services municipaux, dans des métiers aussi variés que le secteur de la petite enfance, l'animation ou bien encore l'entretien des espaces verts, généralement dans des services présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale, ou ayant un fort potentiel de création d'emplois. Les jeunes recrutés dans le cadre des emplois d'avenir bénéficient également d'actions de formation et d'accompagnement professionnel pour optimiser leur potentiel sur le marché de l'emploi à la sortie du dispositif. À la fin de l'année 2016, 323 emplois d'avenir étaient en fonction à la Ville.

En lien avec l'Agence du service civique, la Ville de Paris propose aux jeunes de 16 à 25 ans de s'engager dans des missions d'intérêt général, au service des habitants. La collectivité parisienne propose une grande diversité de formes d'engagement et notamment des missions d'appui à la participation citoyenne, des missions pour favoriser l'accès au sport et à la culture des publics qui en sont éloignés ou encore des missions de solidarité d'accompagnement des personnes âgées ou en situation de handicap.

ZOOM SUR L'APPRENTISSAGE

La collectivité développe l'accueil de jeunes en apprentissage, l'objectif étant de proposer 500 nouveaux recrutements annuels sur la mandature. Ces recrutements sont axés principalement sur les premiers niveaux de diplômes, ce qui réaffirme une conception de l'apprentissage comme outil de politique économique et sociale pour l'insertion professionnelles des jeunes et tout particulièrement ceux les plus en difficultés.

En accueillant, en 2016, plus de 500 apprentis au sein de ses services, la collectivité parisienne a tenu ses engagements en matière d'insertion professionnelle de jeunes. Avec 47% des recrutements, le secteur de la petite enfance est celui qui a accueilli le plus de jeunes ; les autres secteurs de recrutement ont été l'horticulture et l'arboriculture (16%), l'animation et le sport (10%), la communication (8,5%), l'informatique (6,5%) et le social (6,5%).

Il faut souligner que si la Ville de Paris a pu tenir ses engagements en matière d'insertion professionnelle de jeunes, c'est très largement grâce aux agents parisiens qui ont accepté de devenir maîtres d'apprentissage. En acceptant de transmettre leur savoir-faire et d'accompagner des jeunes dans la réussite de leur projet professionnel, ils ont contribué à faire de la collectivité parisienne un employeur responsable. Il convient de rappeler que cette responsabilité en matière de recrutement est reconnue en externe. En effet, fin 2016, la DRH de la Ville s'est vue décerner, par un jury de professionnels, la Victoire d'or dans la catégorie secteur public et une Victoire d'argent dans la catégorie recrutement.

Le 23 février 2017 la Maire de Paris a reçu dans les salons de l'hôtel de Ville 500 apprentis et 500 maîtres d'apprentissage. Cette « Soirée des Mille » a constitué l'occasion d'offrir un moment convivial aux jeunes accueillis en apprentissage à la Ville, de remercier leurs maîtres d'apprentissage qui s'engagent à leurs côtés et de valoriser l'effort accompli par la Ville en faveur de l'apprentissage. Cet évènement a également permis de mettre à l'honneur le partenariat construit en 2016 entre la Ville de Paris et les Compagnons du devoir et du Tour de France, avec une exposition de quelques chefs d'œuvre de Compagnons.

Au 31 décembre 2016, la Ville comptait 832 apprentis contre 594 fin 2015 dont 64,7% de femmes.

CHIFFRES CLÉS
EN MATIÈRE D'INSERTION PROFESSIONNELLE

- Contrats aidés : 1 101 contrats aidés en cours à la fin 2016
- Emplois d'avenir : 323 titulaires d'un emploi d'avenir à la fin 2016
- Apprentissage : 831 jeunes en cours d'apprentissage à la fin 2016
- Stages : 500 conventionnements de stages de plus de deux mois en 2016
- Services civiques : 161 volontaires présents fin 2016, dont 66,5% de femmes

DES ORIENTATIONS AMBITIEUSES EN MATIÈRE DE FORMATION

Les orientations stratégiques de formation 2015-2019 ont succédé à l'accord-cadre de mai 2010. Au nombre de cinq, elles ont donné lieu à de nombreuses actions qui viennent améliorer l'offre de formation proposée aux agents de la Ville, notamment :

• Développer les compétences des agents

• Accompagner l'intégration et l'expression du potentiel de chacun

- Les préparations aux concours et examens professionnels proposées par la Ville s'adaptent en permanence aux évolutions des recrutements réalisées par ces voies. Par exemple, une préparation à l'examen professionnel de technicien supérieur principal a été mise en place en 2016.
- Une formation des jurys a été initiée pour la DPE et la DFPE en 2016, afin de garantir la qualité du recrutement en termes d'objectivité et d'équité. Il est prévu qu'elle soit généralisée à tous les jurys de concours et recrutements sans concours dès 2017.

- Concernant les scolarités, une délibération présentée au Conseil de Paris en juillet 2016 a permis de clarifier les règles applicables pour les agents s'engageant dans ces cursus. Des conférences de préparation aux concours sur titres sont désormais proposées aux élèves, à l'issue des scolarités concernées, afin de favoriser leur recrutement.

- La formation des salariés en contrats aidés a été retravaillée afin d'améliorer la conception de leurs projets professionnels lors des bilans d'orientation et de mieux définir leurs besoins de formation pour y répondre. Quatre préparations à des recrutements sans concours ont été mises en place à leur intention en 2016.

• Faciliter la mobilité des agents

- Le dispositif d'accompagnement du changement dans les directions a été déployé à trois reprises en 2016 (DPSP pour la réforme lutte contre les incivilités, DFPE-PMI, DDCT).

- Les formations découvertes métiers ont été passées en revue avec les directions afin de les renouveler.

- La formation des agents en reconversion (emplois tremplins) a été revue afin de mieux articuler les contenus et de donner plus de sens au dispositif pour les agents.

• Aider les encadrants dans l'accomplissement de leurs missions

• Expérimenter de nouvelles voies pour mieux former

- Mise en place de tutoriels Office sur intranet, projets de e-learning.

- Création de l'Ecole Pratique des RH en juillet 2016 pour l'amélioration de la formation initiale des gestionnaires RH.

ZOOM SUR LE PROGRAMME « NOUVEAUX ENCADRANTS »

Le programme « nouveaux encadrants » a été mis en œuvre pour la première fois à partir de septembre 2016, à la suite d'un travail de réflexion approfondi sur les besoins des agents. Il se compose d'un ensemble de formations de base qui revêtent un caractère obligatoire (trois ateliers de management, trois de SST et 7 conférences thématiques assurées par des experts de la Ville).
Le succès de ce programme et la volonté de garantir à tous les encadrants de la Ville un socle commun ambitieux en termes de formation conduisent aujourd'hui à poursuivre la réflexion pour initier une démarche similaire à destination des « encadrants confirmés », avec en parallèle un resserrement de l'offre du catalogue pour mieux cibler les thématiques et promouvoir une culture managériale commune en formant ensemble les agents de tous grades.
Les encadrants ont par ailleurs été conviés systématiquement à une formation sur le thème de la laïcité en 2016 afin de les aider à appliquer les règles en vigueur (101 sessions organisées, 58% des encadrants effectivement formés).

ZOOM SUR LA POLITIQUE DISCIPLINAIRE

Pendant toute l'année 2016, le groupe de travail « Sanctions » du réseau RH, animé par le Directeur des Affaires Juridiques et la déléguée à la politique disciplinaire a fait émerger les attentes des directions en matière d'organisation de cette politique afin d'optimiser et d'harmoniser les procédures.

Ce travail a abouti à la restructuration de l'organisation de la procédure disciplinaire : la procédure disciplinaire est désormais pilotée par la délégation à la politique disciplinaire de la DRH, qui siège en conseil de discipline, mais ce sont les bureaux de gestion, qui connaissent mieux les agents et les directions, qui sont en charge de l'instruction des dossiers. Deux nouveaux présidents de conseil de discipline, membres de l'Inspection générale, ont été nommés afin de permettre des séances plus régulières. Cette nouvelle organisation a permis de réduire sensiblement le délai de traitement des dossiers.

Le groupe de travail a aussi rédigé un « Guide des procédures disciplinaires », paru en décembre 2016 et distribué aux directions, afin que celles-ci aient les bons réflexes face aux situations sanctionnables. Il répertorie le champ d'application de la politique disciplinaire, les étapes de la procédure, et les sanctions possibles. La formation « nouveaux encadrants » intègre un volet « discipline » afin que chaque encadrant dispose de tous les outils nécessaires.

ZOOM SUR LE GUIDE DE LA LAÏCITÉ

En décembre 2015, le guide pratique « Laïcité et neutralité dans les services publics de la Ville de Paris » a été publié. L'objectif était d'établir une règle commune pour les encadrants de la Ville et les aider à faire respecter le principe de neutralité au sein de leurs équipes.

Les agents municipaux ont la stricte obligation de respecter le principe de neutralité. Ils ne peuvent donc, en aucun cas, manifester, dans l'exercice de leurs fonctions, leurs convictions religieuses tant à l'égard des usagers que vis-à-vis de leurs collègues.

Ce guide est né d'échanges riches et fructueux avec l'ensemble des directions de la Ville. Il propose une série de conseils et de consignes sur les thèmes suivants : entretien d'embauche, prévention des comportements discriminatoires, signes ostentatoires, autorisations d'absence, neutralité sur les lieux de travail ou encore usage de l'espace public.

En complément, la direction des Ressources Humaines a proposé au cours du 1er semestre 2016 des stages de formation et des sessions de sensibilisation dédiés à la laïcité permettant d'approfondir la connaissance du cadre juridique et des outils développés par la collectivité, et de mieux apprécier les situations auxquelles les encadrants peuvent être confrontés. Plusieurs conférences à l'attention des cadres ont également été organisées. Ce travail se poursuivra en 2017.

DES DÉROULEMENTS DE CARRIÈRE PLUS AVANTAGEUX

Les promotions de grade permettent aux agents d'évoluer dans leur carrière en passant au grade supérieur au sein de leur corps d'appartenance. Pour déterminer le nombre de promotions de grade, le mécanisme des ratios promus promouvables (RPP) est utilisé depuis 2007. La Ville de Paris fixe par période de 3 ans les pourcentages d'agents à promouvoir parmi ceux qui remplissent les conditions pour être promus au grade supérieur. Le Conseil de Paris du mois de décembre 2015 a fixé de nouveaux taux pour la période 2016-2018. En 2016, ce sont 4 379 promotions qui ont été prononcées à ce titre : 3 337 pour les agents de catégorie C, 811 pour les agents de catégorie B et 231 pour les agents de catégorie A. Au mois de décembre 2016, une nouvelle délibération a été prise afin d'adapter les taux de promotion à la nouvelle architecture des corps de catégorie C qui sont passés d'une organisation en 3 ou 4 grades à une structure en 2 ou 3 grades, conséquence de l'application du protocole PPCR.

Bilan social des administrations parisiennes (Commune et Département)
Egalité professionnelle. Promotion de grade au titre de l'année 2016 (hors titre IV)

	PROMOUVABLES OU INSCRIT(E)S AUX EXAMENS PROFESSIONNELS				PROMU(E)S				Rapport nb de femmes promues / nb de femmes promouvables
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes / Total	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes / Total	
Catégorie A	1 160	728	1 888	0,61	175	87	262	0,67	1,09
dont A+	191	211	402	0,48	40	32	72	0,56	1,17
Catégorie B	2 134	1 843	3 977	0,54	454	357	811	0,56	1,04
Catégorie C	8 010	7 911	15 921	0,50	1 612	1 725	3 337	0,48	0,96
TOTAL	**11 304**	**10 482**	**21 786**	**0,52**	**2 241**	**2 169**	**4 410***	**0,51**	**0,98**

L'indicateur de représentation des femmes dans les promotions de grade au choix ou par examen professionnel, mesure le rapport entre le taux de femmes promues et le taux de femmes promouvables ou inscrites aux examens professionnels concernés. Le taux d'équilibre se situe à 1 ; au-dessus, la situation est plus favorable aux femmes. Le taux global de l'année 2016 est de 0,98 (0,98 en 2015, 0,97 en 2014, 1,07 en 2013, 1,01 en 2012).

* Y compris les promotions hors RPP, notamment les promotions à l'échelon exceptionnel d'IST et à l'échelon spécial d'administrateur hors classe.

/// LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS, AVEC UNE ATTENTION PARTICULIÈRE PORTÉE A L'EXPRESSION DES ATTENTES DES AGENTS

DIALOGUE SOCIAL : UN AGENDA SOCIAL RENOUVELÉ CHAQUE ANNÉE

La mise en œuvre d'une politique des ressources humaines protectrice et équilibrée s'appuie sur un dialogue social constant et nourri.

Le dialogue social s'est traduit en 2016 par la réunion de nombreuses instances, pour aborder les questions individuelles (169 CAP) et collectives tant au niveau des directions qu'au niveau central (66 CT et 73 CHSCT, dont 5 CT et 3 CHSCT au niveau central, ainsi que 4 CSAP). À celles-ci se sont ajoutées 229 réunions au niveau central : 141 à l'initiative de l'administration, correspondant principalement aux cycles de concertation sur des thèmes inscrits à l'agenda social et 88 audiences accordées aux organisations syndicales à leur demande. Ces échanges sur tous les sujets intéressant la vie professionnelle des agents traduisent la volonté constante de la Ville d'associer de la manière la plus étroite les personnels et leurs représentants aux évolutions de la collectivité parisienne.

Pour renforcer la portée du dialogue social, des modalités propres à la Ville de Paris favorisant l'information et la concertation complètent le fonctionnement des instances consultatives légales. Au niveau central sont donc organisées des réunions des comités de suivi des projets de modernisation, des démarches d'élaboration ou de suivi d'accords-cadres, des réunions à l'initiative de l'administration, des audiences en réponse à la demande des organisations syndicales à la DRH ou au plus près du terrain, au sein des directions.

La conduite de l'agenda social 2016, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, a permis d'organiser la concertation autour de plusieurs thèmes, dont certains ont été inscrits à l'ordre du jour du CT et du CHSCT central. On peut notamment citer :
- la transparence sur les critères de promotion de grade utilisés au sein des CAP ;
- le bien-être au travail avec le développement du télétravail et la déconnexion ;
- au titre de la santé et de la sécurité au travail : diagnostics et suivi de la mise en place des plans d'action RPS et prévention des inaptitudes.

LA COLLECTIVITÉ A FAIT DE LA LUTTE CONTRE LES ABSENCES AU TRAVAIL UNE PRIORITÉ

• **Le taux d'absence global de la collectivité pour 2016 se situe dans la moyenne des collectivités auditionnées par les Chambres régionales des comptes.**

Il n'existe pas de définition officielle du taux d'absence dans les collectivités publiques, ce qui rend difficile toute comparaison.
La Ville de Paris retient jusqu'à présent dans ses calculs une interprétation très extensive des motifs de l'absence, incluant notamment les congés maternité, les congés formation ou les congés bonifiés.

Malgré cette interprétation extensive de l'absence, avec un taux d'absence de 11,66%, la Ville de Paris se situe dans la moyenne des collectivités locales auditionnées par les Chambres régionales des comptes en 2015. Le rapport de la Cour des comptes sur les finances locales d'octobre 2016 faisait état d'un taux d'absence moyen de 11,5%, sur 49 collectivités auditionnées.

Si l'on se concentre sur les seules absences pour raisons de santé, qui constituent le cœur de cible de la lutte contre l'absence et qui sont retenues le plus souvent pour calculer les taux d'absence, la Ville se situe alors très largement en-deçà de cette moyenne, à 9,13%.

• Le partenariat Ville de Paris - ANACT 2016-2017

Pour analyser les actions mises en œuvre à la Ville et progresser dans la prévention et le suivi de l'absence au travail des agents, la Ville a souhaité, en 2016, s'associer avec l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Anact) - établissement public administratif sous tutelle du Ministère du Travail – qui dispose d'une expertise reconnue sur les questions ayant trait à la qualité de vie au travail.

Cette convention avait pour objet d'analyser les facteurs de l'absence, de recenser les différentes actions mises en place - à et hors la Ville de Paris - et d'initier la mise en œuvre de nouvelles actions auprès des trois directions de la Ville ciblées (DFPE, DPE et DDCT). Les travaux de l'ANACT ont été conduits en lien étroit avec la commission spécialisée « organisation du travail » du CHSCT central.

• La constitution d'un groupe de travail RH - pluridisciplinaire et inter-direction - dédié à la thématique de l'absence

La direction des ressources humaines de la Ville a créé en janvier 2016 un groupe de travail constitué de représentants des directions les plus touchées par le phénomène de l'absence (DFPE, DPE, DASCO, DEVE), de représentants de la DRH, d'un représentant du BPRP, d'un médecin et d'un psychologue pour avancer sur de nouvelles mesures de prévention de l'absence répondant au besoin des encadrants de proximité et à celui des collectifs et des agents les plus en difficulté. Ses travaux ont été conduits concomitamment à ceux de l'ANACT.

En parallèle, dans les directions, les actions locales en matière de lutte contre l'absence se sont développées en 2016. C'est le cas des entretiens de retour d'absence (ERA) qui ont pour objectif de ne pas banaliser l'absence. La Ville a par ailleurs renforcé l'accompagnement managérial tant dans les dispositifs d'accompagnement proposés aux managers de proximité que dans la sensibilisation/formation qui leur est dispensée.

De nouvelles actions ont par ailleurs été initiées : c'est le cas de l'accompagnement personnalisé des agents les plus absents et des interventions auprès des équipes en difficultés.

L'action volontariste de la Ville a montré ses premiers effets en 2016 sur plusieurs directions. Ainsi, les taux d'absence de la DDCT, de la DEVE et de la DJS ont diminué entre 2015 et 2016.

La DFPE enregistre, quant à elle, une nette diminution de l'absence dans le corps des ATEPE et des auxiliaires de puériculture, tendance confortée sur les premiers mois de l'année 2017.

• Une réflexion nationale est en cours pour la définition d'une norme sur le taux d'absence, ce qui permettra de se comparer aux autres collectivités. La Ville y est très impliquée.

Les mesures de l'absence diffèrent fortement entre les sphères publiques et privées et même au sein des structures publiques, rendant difficile toute comparaison.

Face à ces disparités de calcul du taux d'absence dans la fonction publique, l'association nationale des DRH de la fonction publique territoriale a lancé le développement d'un calculateur commun qui sera progressivement mis à disposition des collectivités territoriales et leur permettra de comparer l'évolution de leurs taux tout en respectant la confidentialité des données recueillies. Les départements, EPCI, communes et centres communaux d'action sociale seront invités chaque année à entrer dans ce calculateur les données suivantes concernant leurs agents titulaires et non-titulaires sur emplois permanents :

• maladie professionnelle,
• accident du travail,
• congés longue maladie/grave maladie,
• congés longue durée,
• maladie ordinaire.

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : EXPÉRIMENTATION DE NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL

Vers le développement du télétravail

Menée auprès de 150 volontaires, une expérimentation du télétravail a été mise en place en juin 2016, afin d'améliorer les conditions de travail des agents, réduire la fatigue et le stress liés aux déplacements, diminuer l'empreinte écologique de l'administration parisienne, et repenser les collectifs de travail. Au vu du bilan positif, puisque 98 % des agents concernés par l'expérimentation se déclarent satisfaits ou très satisfaits par cette expérience, le Conseil de Paris a décidé de déployer le télétravail à compter d'avril 2017 pour atteindre une cible de 1 500 télétravailleurs d'ici 2020.

Mieux utiliser les outils numériques

Bien qu'elle ne soit pas visée par les mesures prévues par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, la Ville de Paris a décidé d'instaurer des règles de bonnes pratiques dans l'utilisation des outils numériques pour préserver la qualité de vie au travail de ses agents. Un document « Déconnexion, mode d'emploi » résume les 13 axes de la déconnexion. Il invite notamment les agents à envisager systématiquement des alternatives aux courriels (conférences téléphoniques, réunions, échanges informels, utilisation d'outils collaboratifs, etc.), à veiller à ne pas envoyer de courriels entre 20h et 8h ni pendant les périodes de congés, et à ne mettre en destinataire que les personnes directement concernées, et en copie les agents devant être tenus informés. Pour favoriser le partage de ces principes, plusieurs actions d'accompagnement sont mises en œuvre : sensibilisation des comités de direction et des membres de la ligne hiérarchique, intégration d'un module sur la déconnexion dans les programmes de formation des nouveaux encadrants, organisation de conférences, formations pour une meilleure utilisation des outils, etc.

ZOOM SUR LE SERVICE « À VOTRE ÉCOUTE »

Dans le cadre de l'enquête « Paris et moi », de nombreux agents ont exprimé leur souhait de bénéficier d'une meilleure prise en compte des difficultés qu'ils pouvaient rencontrer dans le cadre de l'exercice de leurs missions. La Direction des Ressources Humaines a donc mis en place un nouveau service « À votre écoute », numéro d'appel unique et privilégié pour toutes les situations de travail vécues comme difficiles ou générant de la souffrance : harcèlement sexuel, moral, événements traumatisants, discriminations, addictions, etc. Il propose chaque jour, de 9h à 18h, une écoute en toute confidentialité. Les appelants peuvent être orientés vers l'un des professionnels du Service d'Accompagnement et de Médiation, tenus au secret professionnel ou médical. Ces professionnels (psychologues, médiateur, référent sur le harcèlement et les discriminations, référent en addictologie, médecin addictologue et conseillers en addictologie) pourront être amenés à travailler en pluridisciplinarité afin de faciliter la résolution de la situation.

En parallèle, la collectivité parisienne s'engage dans une démarche de simplification de ses procédures internes. La démarche « PariSimple » a permis d'identifier des procédures à simplifier, préciser ou améliorer prioritairement. Ont notamment été mises en œuvre en 2016 : l'expérimentation du télétravail, la dématérialisation des demandes de congés ou encore Burolib', des espaces de travail en libre-service.

UNE ADMINISTRATION À L'ÉCOUTE DES PRÉOCCUPATIONS DES PERSONNELS

Une seconde édition de l'enquête « Paris & moi » a été réalisée du 16 novembre au 18 décembre 2015, via un questionnaire adressé aux 56 985 agents de la collectivité parisienne, sous format électronique ou papier. 13 978 réponses ont été reçues et exploitées : 6 273 réponses papier et 7 705 électroniques. Parmi les répondants, 82 % ont saisi l'opportunité qui leur était offerte d'apporter une contribution libre.
Cette nouvelle édition a montré que les agents étaient très satisfaits de travailler pour la Ville et que d'importants progrès avaient été accomplis depuis la première édition de l'enquête (par exemple en matière de tenues vestimentaires professionnelles), tout en mettant en évidence des marges de progrès.
Sur la base de l'analyse des réponses recueillies, la Ville a élaboré un plan d'actions construit autour de 5 axes répondant aux attentes formulées par les agents : la poursuite du développement de l'information, de l'écoute et de la participation des agents ; la mise à disposition des agents d'une information RH transparente et personnalisée ; l'assurance d'un traitement équitable entre tous les agents ; le renforcement de l'appui aux cadres de proximité et enfin l'amélioration des conditions de travail.

Parmi les mesures concrètes mises en place, on peut citer :
- la cellule d'écoute pour prévenir et lutter contre les discriminations,
- l'expérimentation du télétravail,
- une démarche de formalisation des procédures transverses afin d'assurer un traitement équitable des agents quelle que soit leur direction,
- la création de nouvelles passerelles de mobilité entre directions,
- la création d'un programme obligatoire de formation à destination des nouveaux encadrants.

ZOOM SUR LES NOUVELLES MODALITÉS D'ÉCHANGE AVEC LES AGENTS

Les agents sont régulièrement consultés pour participer à l'amélioration des services aux Parisiens et du fonctionnement de l'administration. Comme depuis 2014, les agents ont été étroitement associés à l'élaboration des politiques mises en place à la Ville. Ils ont notamment été interrogés sur leurs modes de déplacements dans le cadre de l'élaboration du nouveau Plan de Déplacements des Administrations Parisiennes (adopté au Conseil de Paris en mars 2017). Par ailleurs, la consultation « PariSimple » a permis aux agents d'apporter des idées pour simplifier les procédures de travail.

Ces consultations, auxquelles il était possible de participer en ligne ou par courrier, dans une démarche collaborative, ont toutes remporté un franc succès auprès des agents.

Par ailleurs, des « chats » réguliers, au cours desquels les représentants de l'administration participent, ont permis de répondre en temps réel aux questions des agents sur des sujets divers comme le temps de travail, l'usage des outils numériques de travail, ou la conception du nouveau Plan Climat-Air-Energie.

DES EXIGENCES DE SÉCURITÉ NOUVELLES

Après les attaques terroristes, il a été décidé de doter l'ensemble des agents de la Ville de Paris, ainsi que ceux du CASVP et de Paris Musées, d'une carte professionnelle avec photo d'identité.
Afin de garantir la sécurisation de la carte, la qualité technique des éléments inscrits sur la carte (dont la photo) a été améliorée : outre le prénom et le nom, la carte professionnelle comporte l'identifiant RH de l'agent (code collectivité + numéro SOI) et est dotée d'un dispositif anticopie.
Par ailleurs, un plan de formation aux gestes de premiers secours a été mis en œuvre dans le cadre de « Paris qui sauve », avec près de 4000 agents formés dès 2016. Les professionnels de santé ont également bénéficié d'une formation sur les psycho-traumatismes.
Enfin, un travail de prévention de la radicalisation a été engagé, et la Ville a formé plus de 600 agents qui du fait de leur fonction sont potentiellement confrontés à ce phénomène (travailleurs sociaux de la DASES, du CASVP, de la DPSP…)

LES NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE DE POLITIQUE SOCIALE

• Un accès facilité au logement social pour les agents de la Ville :

Favoriser l'accès des agents au logement dans la capitale relève de la responsabilité sociale de la Collectivité. Le rapprochement des domiciles et des lieux de travail améliore les conditions de travail des agents et, renforce leur capacité collective à assurer un service public d'excellence. Enfin, cette politique participe à la réduction de l'empreinte écologique liée aux déplacements de l'administration.

Dans le cadre de la concertation avec les organisations syndicales, il a été décidé en 2015 qu'au sein de la commission de la Maire de Paris, un logement sur quatre serait désormais proposé à la désignation d'un agent, contre un sur six auparavant. Les Mairies d'arrondissement ont été invitées à s'inscrire dans la même dynamique.

Afin de hiérarchiser de façon objective les demandes de logement des agents et en cohérence avec les procédures applicables aux autres demandeurs de logement social, l'administration a mis au point une grille de cotation dédiée aux agents de la collectivité. Cette grille se base sur celle applicable, depuis octobre 2014, à toutes les demandes de logement social et prend également en compte les spécificités personnelles, familiales ou les contraintes liées au métier.

Cette grille de cotation permet aux agents de la collectivité parisienne demandeurs d'un logement social de pouvoir bénéficier d'une bonification en points en fonction de leur situation personnelle : éloignement du lieu de travail, horaires décalés, surendettement, problèmes de santé ou événements familiaux graves. De plus, une attention particulière est portée aux demandes émanant des agents hébergés par la mission des urgences sociales.

Ce nouveau dispositif de cotation est entré en vigueur au cours du premier semestre 2016 et s'accompagne d'une plateforme numérique « locagents » qui permet de candidater sur les logements vacants du parc social les plus adaptés aux besoins de l'agent.

En 2016, 755 agents se sont vu allouer un logement.

• Une politique de restauration collective dynamique au service de la cohésion sociale et de la santé des agents :

La restauration collective s'est inscrite en 2016 dans une démarche de diversification et d'adaptation de son offre. Le panel de repas proposés dans les « Croq'pouce » s'est sensiblement enrichi, de même que les modes de commande au sein du restaurant Hôtel de Ville. La part des aliments issus de l'agriculture biologique a augmenté, pour atteindre 15% en 2016 répondant à l'un des objectifs définis par la convention qui lie la Ville et l'ASPP pour les années 2016 à 2019 et un plat végétarien est désormais proposé quotidiennement dans l'ensemble des restaurants administratifs. Par ailleurs, l'ASPP a accentué sa politique en faveur du tri des déchets avec désormais 4 restaurants concernés.

• Une amélioration de l'offre de services en matière de loisirs :

L'année 2016 s'est caractérisée par une fréquentation soutenue de l'AGOSPAP. Ainsi plus 40% des 58 000 ouvrants droit de la Ville de Paris ont bénéficié d'au moins une offre. La demande a notablement augmenté pour les secteurs prestations sociales (+8,5% de bénéficiaires) et séjours vacances (+3,6%).

Le public le plus concerné par les offres AGOSPAP demeure la catégorie C (62% des bénéficiaires de l'offre loisirs par exemple), en cohérence avec les objectifs fixés par la convention qui lie la Ville de Paris à l'association depuis juillet 2015.

2016 a également été marqué par le déménagement de l'AGOSPAP à l'été 2016 dont le site, 5 rue de la Bûcherie, était inscrit dans le cadre de l'appel à projets urbains innovants lancé par la Maire. L'association s'est installée 8, rue Benjamin Constant (19e) dans des locaux plus modernes et fonctionnels.

Fort d'une part croissante de commandes en ligne (42%), l'AGOSPAP s'est aussi engagée en 2016 dans une démarche d'optimisation de son système d'information pour moderniser le service rendu aux agents, qui pourront, de manière progressive, bénéficier de « e-tickets ».

conception graphique : www.ink-dezign.fr I impression : Champagnac

MAIRIE DE PARIS

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

MISSION ANALYSES, PRÉVISIONS ET EMPLOIS

TOUTE L'INFO au 3975* et sur PARIS.FR

*Prix d'un appel local à partir d'un poste fixe sauf tarif propre à votre opérateur