



Syndicat Unitaire des Personnels des Administrations Parisiennes

50 avenue Daumesnil 75012 Paris / tel 01 44 68 13 75 / mail: syndicat.supap-fsu@paris.fr

LA FSU TERRITORIALE PARIS

Echos du CST central du Jeudi 12 juin 2025

Austérité à tous les étages !

Le Comité Social Territorial de la Ville de Paris est une instance consultative.

Comme d'habitude on vous rend compte des sujets abordés et de ce que nous avons défendu / proposé.

Ce CST portait sur le **Rapport Social Unique (RSU)** qui collecte de nombreuses données concernant les personnels, voir en pièce jointe.

La Ville fait des économies mais pas les bonnes !

Lors du CST de mai, la présidente (l'adjointe aux personnels) avait indiqué que l'Etat demandait **275 millions d'euros d'économies à la Ville** dans le cadre du plan d'économies budgétaires de 40 milliards du gouvernement.

Nous avons questionné sur les choix qui ont été fait par la ville concernant ces économies :

La **non reconduction de CDD**, comme des services nous le font remonter ?

Des arrêts, reports de chantiers ou même des **annulations de travaux** pourtant programmés et budgétés ?

La **suppression annoncée de la DAE** (Direction de l'Attractivité de l'Emploi) ?

La **baisse des primes** (taux directeurs) CIA et IFSE dans quelques mois ?

La Ville :

- Reconnaît (et relativise) le report de certains travaux
- Justifie la fin de CDD par des vacances de postes moins nombreuses sauf pour des secteurs en tension (protection de l'enfance, petite enfance, médecine du travail)
- Ne dit rien sur CIA/IFSE, mais annonce une communication en septembre en lien avec la réforme de la catégorie B filière technique et la « concertation » sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Concernant la suppression de la DAE, la Ville nie toute volonté de faire des économies. Il ne s'agirait que d'assurer une « *meilleure cohérence* » en répartissant les services concernés dans d'autres directions. Le même argument est utilisé lorsque l'administration fait un choix inverse : centraliser des missions dans une seule direction !

Le premier adjoint va réunir tous.les les adjoint.es et proposer un schéma nouveau à partir de leurs

propositions. Il y aura si besoin un accompagnement du changement, puis une commission des réformes pour acter le tout.

Donc la Ville prévoit un deal entre élu.es sans discussion avec les agent.es de la DAE ni avec les représentant.es des personnels !

Concernant la Médecine préventive, la Ville dit essayer de recruter des médecins du travail, envisage de faire des partenariats avec d'autres services publics (APHP, RATP) et surtout de mobiliser les infirmières !

La Ville pourrait pourtant faire d'autres choix après avoir dépensé tant pour les JOP !

Les dépenses engagées pour les JOP ou le choix de recruter massivement des policiers municipaux montrent que la Ville a des moyens considérables.

Le SUPAP-FSU pense que la Ville a les moyens de remettre au centre de son budget l'humain, l'emploi, les services publics, la santé. La Ville peut et doit écouter les personnels.

Politique de l'emploi : prendre aux un.es pour en donner aux autres !

Selon le Rapport Social Unique (RSU) il y aurait plus de fonctionnaires en 2024 qu'en 2023 (45 860 en 2024 et 45 172 en 2023).

En réalité, **il y en a toujours 1 124 fonctionnaires de moins qu'en 2018, et dans les services le sous effectif est chronique !**

Il y a 700 collègues en plus au sein de la police municipale, mais au détriment de services déjà en tension qui perdent des postes budgétaires.

Il y a 200 collègues titulaires ou contractuel.les en plus dans l'animation suite aux mobilisations des personnels par la déprécarisation de vacataires. **Il n'y a donc pas plus d'agent.es mais uniquement un changement de statut et des effectifs qui restent très insuffisants !**

A l'inverse, il y a 200 auxiliaires en moins à la petite enfance !

Si la Ville parvient à recruter dans la police et pas dans la petite enfance, c'est que les conditions de salaire et de rémunération dans ce dernier secteur ne sont pas « attractives » !

En réalité la Ville ne pourvoit pas des milliers de postes budgétaires votés, et laisse donc des services en sous-effectif depuis des années. **Mais où va l'argent des emplois non pourvus ?**

Enfin, il convient de rappeler que la Ville continue d'employer près de **15 000 vacataires, dont des milliers illégalement sur des postes permanents...comme en témoignent les condamnations récentes au tribunal administratif, voir [ICI](#).**

Inégalités salariales à la hausse

Une situation se poursuit : le salaire moyen brut augmente plus que le salaires médian (c'est-à-dire le salaire pour lequel il y a une moitié d'agent.es qui touchent moins, une moitié qui touche plus). **Cela signifie que les inégalités salariales continuent de se creuser** (les hauts salaires progressent plus vite que les bas salaires).

Les inégalités femmes - hommes restent de mise : la différence en salaire brut pour les B est de 600 euros par mois de moins pour les femmes (alors que c'était 300 en 2021), de 250€ pour les C, de 600€ pour les A et de 800€ pour les A+. La part des primes dans le salaire des femmes est de 5 points inférieure à celle des hommes

en 2024.

Le budget des emplois budgétés mais non pourvus pourrait servir à corriger ces inégalités !

La Ville annonce qu'à l'occasion de la prochaine campagne de prime des mesures seront prises pour résorber ces inégalités. A suivre...

Un salaire indirect au rabais

Les **demandes de logement** augmentent mais la Ville n'a attribué que 544 logements pour 9 402 demandes !

Les **budgets de l'AGOSPAP et de l'ASPP stagnent** alors que les prix augmentent !

Le nombre d'agent.es touchant l'**APS annuelle** est en chute libre (46997 en 2020, 43708 en 2024).

Cela signifie que des collègues renoncent à avoir une mutuelle tant l'aide de la Ville est insuffisante.

Des conditions de travail très dégradées

Le nombre de maladies professionnelles et d'exemptions augmente toujours, manifestation de la **souffrance au travail et de l'usure professionnelle**, conséquences de nos mauvaises conditions de travail.

Plus de femmes que d'hommes sont mis à la retraite pour invalidité d'office !

Il faut mettre fin aux mises en retraite d'office ! La Ville doit reconnaître les pénibilités (sujétion), se doter d'une politique de prévention en particulier avec l'accès à une formation diversifiée tout au long de la vie.

Les attaques contre les collègues précaires étrangers : la Ville doit réagir

Nous avons alerté la ville sur l'impact extrêmement grave de la nouvelle loi immigration, véritable fabrique à Sans papier.res. L'état a élevé l'exigence des niveaux de français demandés pour avoir le droit à prétendre à des titres de séjours, notamment la carte de 10 ans.

Nous demandons que la Ville mobilise un budget supplémentaire de formation sur le temps de travail pour nos collègues CDD, CDI, vacataires impacté.es.

Invisibilisation des violences sexistes et sexuelles !

Si OUI, veuillez remplir le tableau suivant :

	Nombre de signalements au SAM pour <u>harcèlement sexuel</u> (nombre d'appels cellule d'écoute) (cf. article L.133-1 du Code général de la fonction publique)	
	Femmes	Hommes
Émanant du personnel avec arrêt de travail **	nc	nc
Émanant du personnel sans arrêt de travail **	nc	nc
Émanant des usagers avec arrêt de travail **	nc	nc
Émanant des usagers sans arrêt de travail **	nc	nc
Total	5	1
	6	

** Le SAM (service d'accompagnement et de médiation) ne dispose pas de l'intégralité des informations concernant les arrêts de travail des personnels pour effectuer cette distinction

Dans le RSU portant sur 2022, il n'y avait rien, et pour 2023 6 remontées de harcèlement sexuel. En 2024, on est encore à seulement 6 ! La Ville s'était pourtant engagée à faire le lien entre les services santé, le disciplinaire et les SRH pour restituer des données fiables. On en est loin.

La Ville n'a pas mis en œuvre la reconnaissance en accident du travail pour les victimes de VSST que nous

avons gagnée. C'est pourtant une des mesures d'accompagnement, de réparation des préjudices sur la santé concrète pour les collègues !

Pour sortir de l'invisibilisation des faits de VSST, nous demandons qu'un questionnaire puisse être fait sur le modèle du baromètre LGBTIQIA + menée par l'association « l'Autre cercle » avec l'IFOP.

Nous constatons avec gravité l'augmentation des signalements sur les violences LGBTIQIUA + :

39 % des répondant.es LGBT+ signalent avoir déjà été victimes d'une agression LGBTphobe au sein de la Ville (20 % en 2022), un chiffre supérieur à ceux des établissements publics signataires de la charte Autre cercle (32 %). Ces signalements donnent-ils lieu à des formations, à des interventions sur les lieux de travail ? La Ville doit absolument agir sur ces questions spécifiques au travail.