

CST DFA-DRH-DSIN du 6 mars 2024

Point 5

L'attractivité du service public parisien

1/ La nécessité de réinterroger notre attractivité

Un contexte difficile pour la fonction publique

- Tension sur un marché de l'emploi concurrentiel offrant de nombreuses opportunités : les nouveaux arrivants sont dans une démarche de négociation (rémunération, organisation du travail).
- Baisse générale et tendancielle du nombre de candidats aux concours de la FP.
- Augmentation des départs (démissions, disponibilités pour convenances personnelles, détachements) en 2022.
- Choc démographique en perspective avec les départs à la retraite : la VDP va renouveler 30% de son effectif dans les 5/10 prochaines années.
- Arrivée sur le marché de l'emploi de classes d'âge creuses, plus diplômées et qui bouleversent des « habitudes » : pas de recherche « d'un poste à vie » ou d'un CDI, cherchent à s'accomplir, aspirent à être fidèles à eux-mêmes.

La Ville dispose d'atouts forts qui la préserve encore

La Ville continue dans l'ensemble à bien recruter avec un retour à nos niveaux de recrutement d'avant COVID. Le recrutement de fonctionnaires par voie de concours et de recrutements sans conditions de diplôme reste dynamique, et permet l'arrivée d'environ 2500 nouveaux fonctionnaires de la ville chaque année. Cela peut s'expliquer par :

- Missions très concrètes, perçues comme très utiles et importantes pour les usagers.
- Assurance de perspectives de vie professionnelle grâce à la diversité des métiers, des sites d'affectation et aux possibilités réelles de prendre des responsabilités
- Participation aux grands enjeux d'aujourd'hui (la participation citoyenne, les solidarités entre territoires et générations, les enjeux environnementaux, les mobilités, l'économie circulaire) et à des projets exceptionnels (JOP).
- Garantie d'un cadre de travail exemplaire : conciliation vie professionnelle/vie personnelle, égalité homme femme (label), lutte contre les discriminations.

2/ Les mesures récentes

Des mesures récentes importantes en matière d'attractivité

Pour favoriser les recrutements et les inscriptions à nos concours :

- Stratégie d'aller vers : village de la police municipale, journées portes ouvertes, salon de l'emploi public, chat avec les élèves de certaines formations, bilan de mi-mandature.
- Fidélisation des candidats : newsletters à destination des inscrits, envoi de SMS de rappels avant les écrits, etc.
- Adaptation des concours et professionnalisation des épreuves pour atténuer l'impression de parcours du combattant (DASCO, DSOL).
- Evolution des méthodes de recrutement : recrutement au fil de l'eau à la DFPE (extension en cours pour la DPMP).

- Évolution constante de nos démarches de communication pour faire connaître les concours de la ville : réseaux sociaux, vidéos, portraits d'agents, campagnes d'affichage, etc.

Pour attirer et fidéliser les agents :

- Mesures fortes de revalorisations salariales en faveur du maintien du pouvoir d'achat : mesures nationales renforcées chaque fois que cela était possible, campagne indemnitaire 2023 avec des taux inédits.
- Autres mesures avec impact sur le bulletin de paye : 75% du passe navigo, mise en œuvre du FMD.
- Carrières linéaires pour les catégories B et C avec des RPP à 100% et revalorisation des taux de RPP de la catégorie A couplée à une augmentation des emplois fonctionnels et l'instauration d'une prime de responsabilité
- Logements des agents : accès à 25% des logements sociaux des MA, aides financières (prêt pour le dépôt de garantie, garantie de la VDP pour la caution et les loyers impayés), transformation de deux immeubles de bureaux en logements pour les primo-recrutés.

Un important travail de rénovation de nos outils informatiques : le site Travailler pour Paris

Vitrine numérique des emplois de la VDP, le site « Travailler pour Paris » a ouvert le 31 janvier 2024.

Le site concerne l'ensemble de la ville et le CASVP et présente l'ensemble des offres. Il permet de faciliter l'identification de Paris employeur et le valoriser, créer des viviers de candidats aux concours et faciliter les recrutements

Constituer des viviers de candidats

- La mobilité interne concerne les agents de la Ville et les agents temporairement en dehors (détachement, disponibilité)
- Les recrutements individuels recouvrent les entrées à la Ville par voie de détachements, par contrats

Un outil qui favorise les mobilités internes

- Plateforme unique, destinée tant aux agents qu'aux candidats externes
- Une place privilégiée pour les agents de la ville :
- Reconnaissance automatique de la situation d'agent lors de la connexion
- Accès à l'ensemble des offres dès leur publication. Les offres publiées sont en effet réservées par défaut pendant une durée d'1 mois aux agents de la ville, permettant à la mobilité interne de se déployer.
- Quand un poste ne sera pas pourvu au bout d'un mois, il deviendra visible aux visiteurs extérieurs.
- Dans le traitement des candidatures, les recruteurs ont une indication pour repérer les agents de la ville

Faciliter les démarches d'un agent de la Ville

- Accès WSSO : authentification automatique
- Visibilité sur les offres un mois avant qu'elles ne soient accessibles à l'externe
- Candidature directe sur l'annonce en cliquant sur « postuler »
- Possibilité de créer un espace candidat avec les informations qui seront reprises lors de chaque candidature (identité, CV...)
- Possibilité de suivre sa candidature (statut, échanges avec le recruteur, mails d'info...)
- Possibilité de déposer une candidature spontanée – le vivier de ces candidatures sera accessible aux recruteurs de la ville

Les enjeux

Attractivité

- Visibilité de la Ville
- Lisibilité des offres
- Fin des appli Postes Vacants et FMCR en interne
- Orientation vers les concours

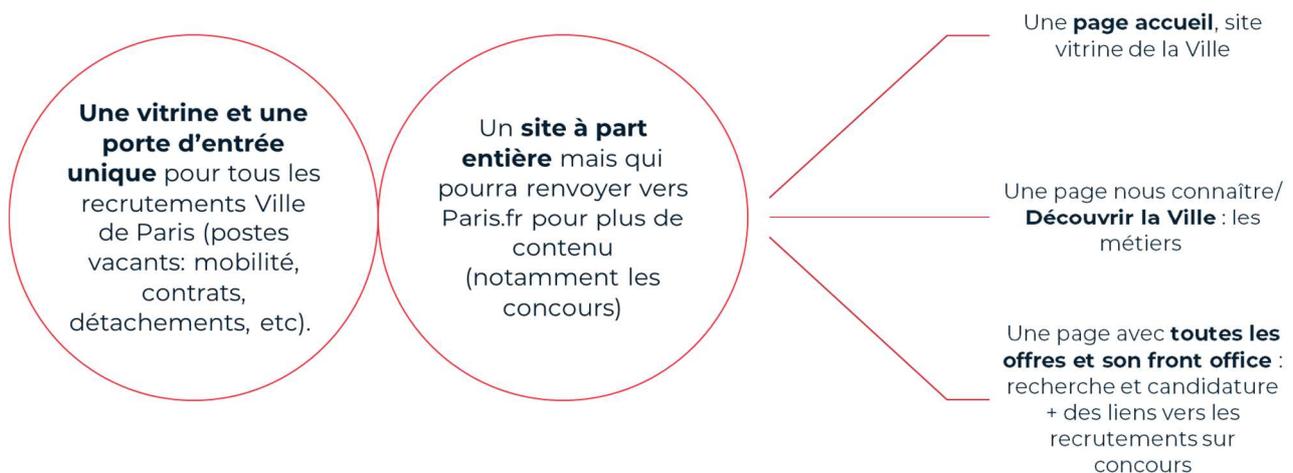
Efficacité

- Candidater en ligne (front office)
- Préparation et validation des offres et recrutement (back office)

Simplicité

- Republication sur plateformes (SET, CSP, Pôle Emploi, etc.)
- Communications payantes renverront vers site carrière + possibilité de tracking des candidatures

La structure du site



3/ les axes de travail

Axe 1 : Donner envie de rejoindre la Ville

- Faire savoir que l'on recrute : meilleure visibilité et rénovation du bureau d'accueil du 2 rue de Lobau, mobilisation d'ambassadeurs de la Ville, utilisation des panneaux d'affichage des équipements de proximité et des véhicules (DCPA, DPE), présence sur les réseaux sociaux, JEI, MUI, etc.
- Orienter les futurs candidats : ateliers de rédaction de CV, aide à l'orientation, création de correspondants « recrutement » dans les DO en tension qui assurent l'information (DLH/DSIN).
- Elargir les viviers : organisation de journées portes ouvertes des équipements et services, journée ou semaine du recrutement, organisation d'immersion sur certains métiers (PMSMP en cours)
- Impliquer les MA : mise à disposition d'outils de communication, formation des agents d'accueil des MA aux modalités de recrutement à la ville.

Axe 2 : Accompagner les viviers pour qu'ils nous rejoignent

- Tisser un lien avec les candidats : communication régulière avec les candidats inscrits (DFPE, DPMP, attachés), diffusion de contenus valorisant les métiers et les projets de la Ville.
- Aider à la réussite : accès aux formations en elarning pour les candidats, organisation de micro-formations par les écoles des métiers (aide à la préparation des dossiers, préparation aux entretiens).
- 1ere formation SCAP en 2023 à un concours de la ville destinée à des candidats externes (concours agent de PM)
- Construire des filières d'insertion : Partenariat DSOL/SCAP/DAE sur certaines filières (éboueurs, APE logistique, ATEE de la DEVE), partenariats avec les petites associations
- Soutenir des étudiants pour acquérir les diplômes nécessaires : expérimentation des bourses (DFPE), soutien aux apprentis pour intégrer la VDP, association étroite avec certains CFA.

Axe 3 : Adapter nos modes de recrutement

- Poursuivre les évolutions du contenu des épreuves des concours : limitation du nombre d'épreuves, accompagnement des jurys ou des recruteurs sur les compétences attendues.
- Faciliter les candidatures : travailler à la garantie d'un continuum entre la consultation numérique et l'inscriptions à nos concours. Des offres d'emploi et une inscription en ligne, limitation des pièces à demander aux candidats.
- Accélérer les procédures d'affectation : affectation des lauréats dès les résultats, systématisation des contrats de jonction entre une inscription au recrutement collectif et une mise en stage d'un candidat lauréat, extension de recrutements au fil de l'eau
- (DFPE, DPMP).
- Ajuster le calendrier des recrutements : attention particulière sur les métiers « JOP » pour le calendrier 2024.

Axe 4 : Fidéliser les agents

- Réussir la prise de poste : accompagnement et formation de l'agent sur certaines filières pour combler l'écart éventuel entre les compétences réelles et attendues de l'agent, prise en compte des vœux des candidats pour le poste et/ou l'affectation.
- Développer la formation initiale : déploiement des écoles métiers dans les DO, parcours de formation initiale pour les corps transverses (attachés)
- Promouvoir les parcours professionnels : valorisation des « 7 vies » à la VDP, renforcement du rôle d'ascenseur social, encouragement des mobilités et des retours, maintien du lien avec les agents « dehors » (échanges réguliers, proposition de postes).
- Bien rémunérer les agents : objectivisation des écarts des régimes indemnitaires avec les employeurs publics, analyse des compléments de rémunération des autres employeurs publics.
- Offrir des prestations sociales : aide à l'acquisition d'une complémentaire santé, promotion d'une offre de protection sociale complémentaire, rénovation de l'action sociale.
- Réussir les départs des agents : accompagnement des agents sur la dernière partie de leur carrière professionnelle, mise en place d'une forme d'« ambassadeur » pour faire en sorte que chaque agent partant préconise autour de lui de rejoindre la VDP, accompagner l'effet « retour » des agents

Axe 5 : Garantir une qualité de vie au travail exemplaire

- Concilier vie pro/vie perso : mise en place du pack affectation/logement/places en crèche, facilitation du télétravail en proposant des tiers lieux, expérimentation de cycles de travail alternatifs pour les agents ne pouvant télétravailler.
- Garantir l'égalité femme/homme : suppression des différences de rémunération, limitation des freins pour l'accès aux fonctions, mixité des CODIR.



Direction des Ressources Humaines

- Encourager les initiatives de terrain : promotion des adaptations locales, prise en compte de l'avis des agents en les consultant, développement des initiatives type Vill@app Académie, Intraprenariat.
- Garantir un cadre de travail éthique : prévention et traitement de toute discrimination, harcèlement, VSS, défense du respect de règles de déontologie et encouragement à signaler des pratiques inacceptables.

Ce point est soumis au CST pour information.