

Comité social territorial central

12 juin 2024

Compte-rendu CFTC

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Le **Comité social territorial (CST) central de la Ville s'est réuni le 12 juin** sous la présidence de Madame Véronique LEVIEUX, adjointe à la Maire, suppléante en l'absence de Madame POLSKI, l'élue en charge des ressources humaines.

Le quorum étant atteint, la présidente de l'instance donne la parole aux organisations ayant une déclaration à faire.

La **CFTC** dans sa déclaration d'ouverture revient sur le mouvement de 2023 contre la réforme des retraites et l'attitude du Gouvernement sourd à toute critique et imperméable à toute discussion. Cette attitude poursuivie sur de nombreux sujets a exaspéré beaucoup de nos concitoyens. Face au climat actuel, la **CFTC, forte de son indépendance**, a rappelé le 11 juin dernier, par la voix de son président, Cyril Chabanier, qu'elle **a toujours été, est et restera un syndicat réformiste, humaniste, pro-européen et modéré.** »

Sur le rapport social unique 2023 (le **RSU**), la **CFTC** a souligné la très grande qualité du travail et des données présentées par l'administration. Comme en 2023, la **CFTC** a, sur le fond **voté CONTRE**, en pointant notamment à nouveau **l'augmentation constante de l'âge moyen des agents** et le nombre trop élevé d'**emplois non pourvus** qui pèsent sur la santé et l'activité des effectifs en poste.

À l'issue des déclarations de l'ensemble des OS, Mme LEVIEUX a réagi à certains propos de la CGT. Après un nouvel et court échange avec l'adjointe, l'OS a décidé de quitter la réunion.

À l'ordre du jour du CST, **deux points soumis pour avis au vote des organisations syndicales et un pour information** :

✚ **Le Rapport Social Unique 2023 (RSU) (pour avis)**

✚ **Un point JOP avec :**

- **La modification de la délibération DRH 2024-2 portant diverses mesures RH pour garantir l'organisation et le bon fonctionnement des services municipaux en 2024, année des JOP (pour information)**
- **Le cycle de travail de la DGJOPGE (pour avis)**

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 (RSU) *(pour avis)*

EN APPLICATION DES NOUVELLES DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES DE 2020, LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) A REMPLACÉ DEPUIS 2021 LE BILAN SOCIAL ANNUEL. LE RSU RÉCAPITULE AU 31 DÉCEMBRE LES PRINCIPALES DONNÉES SOCIALES CHIFFRÉES DE LA VILLE. CELLES-CI SONT PRÉSENTÉES EN UN DOCUMENT DE SYNTHÈSE SOUS NEUF GRANDS THÈMES.

Le RSU sera présenté au Conseil de Paris de juin

Deux votes ont eu lieu : l'un sur la méthodologie et la qualité du bilan présenté, le second sur le contenu des données soumises à l'examen des organisations syndicales (OS).

MÉTHODOLOGIE ET LA QUALITÉ DU BILAN PRÉSENTÉ :

Vote des OS : Vote POUR de la CFTC (11 voix POUR)

Explication de vote :

La production du RSU est le fruit d'un **très important travail de recueil de données mené par le service de la prospective et de la synthèse au sein de la sous-direction du pilotage de la DRH**. 60 % des données sont recueillies automatiquement dans le système informatisé RH de la Ville, les 40 % autres proviennent de **36 contributeurs différents** (30 services dont 23 de la DRH, 5 directions en particulier : DAJ, DFA, DLH, DPMP, DSOL et les 26 SRH des directions sur les autorisations de cumul d'emploi). Ces données constituent une **base d'information** qui est désormais **accessible au grand public (publication rendue obligatoire par la loi)**. Elles seront mises en ligne avant le **31 décembre 2024** sur l'IntraParis de la Ville et sur le site paris.fr.

La qualité du travail et de la méthodologie adoptée sont reconnues unanimement et expliquent le vote favorable de la **CFTC**.

CONTENU DES DONNÉES SOUMISES À L'EXAMEN :

Vote des OS : Vote CONTRE de la CFTC (10 voix CONTRE, 1 voix POUR)

Comme pour les RSU 2020, 2021 et 2022, la **CFTC** juge **plusieurs données du RSU 2023 préoccupantes** et insatisfaisantes au regard des attentes légitimes des agents de la Ville : **importance trop forte des postes vacants**, poursuite de l'augmentation de l'âge moyen des agents à la Ville, écarts de rémunération femmes/hommes dont la diminution doit être poursuivie, **action encore insuffisante en faveur du logement social des agents**, faiblesse de la subvention à l'AGOSPAP... La **CFTC** demande **que l'Exécutif s'engage plus fortement sur tous ces sujets et particulièrement sur celui de l'attractivité**.

Pour l'ensemble de ces raisons, la **CFTC** a rendu un avis **DÉFAVORABLE** à ce RSU 2023 comme elle l'avait déjà fait pour les RSU 2022 et 2021.

PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DU RAPPORT SUR CHACUN DES 9 GRANDS THÈMES ABORDÉS :

① Emplois et Carrières - ② Rémunérations et Cotisations sociales - ③ Hygiène et Sécurité - ④ Conditions de Travail - ⑤ Action Sociale - ⑥ Formation - ⑦ Dialogue Social - ⑧ Rapport de situation comparée Femme Homme - ⑨ Inclusion

① EMPLOIS ET CARRIÈRES :

- **Très faible hausse à fin 2023 du nombre d'agents en équivalent temps plein (ETP) : + 145 ETP soit + 0,2 % de hausse sur 1 an mais près de 820 agents en moins sur 5 ans**
- **Poursuite de la baisse du nombre de fonctionnaires (en 6 ans, - 3,9 % soit - 1 812 agents)**
- **Poursuite de la hausse des contractuels (CDI +CDD) : + 665 en 1 an et près de + 1 500 sur 6 ans. La part des CDD est en baisse : 61 % (contre plus de 70 % en 2022)**
- **Poursuite du vieillissement des agents (47 ans et 9 mois d'âge moyen à fin décembre 2023)**
- **Hausse des ETP manquants : 4 400 ETP soit 8,1% de l'effectif budgétaire (contre 7,3 % en 2022 et 3,7 % en 2018) Depuis 2018, les effectifs budgétaires ne cessent d'augmenter (+ 1 877) mais les effectifs réels stagnent autour de 50 000 ETP d'où le déficit croissant. La Ville crée des postes mais n'arrive pas à les pourvoir.**
- **Stabilité des pourcentages par catégorie : 59 % de C, 24 % de B, 17 % de A.**
- **La filière technique reste prépondérante (44 % du total des agents : fonctionnaires + contractuels sur emplois permanents).**

[Pour en savoir plus](#)

L'effectif total des fonctionnaires et des contractuels s'établit à **51 680 agents**, chiffre en très légère baisse sur 6 ans (en baisse de 0,6 % par rapport à 2018). **Le nombre d'agents fonctionnaires décroît** légèrement en 2023 avec près de **45 172 agents** (moins de 0,5 % de baisse par rapport à 2022 mais près de 3,9 % de baisse sur 6 ans). Le nombre de **contractuels** sur emplois permanents (à temps complet et non complet) s'établit à **6 508**.

Il est **en augmentation de façon significative** (près de 11,4 % de hausse sur 2023 contre 7,5 % de hausse sur 2022 et plus de 29 % depuis 2018). Quelques exemples : presque **39 % de contractuels (678) contre 35 % en 2022 (570) sur le total des emplois d'attachés d'administrations parisiennes** (1742 dont 1 064 fonctionnaires) et **plus de 19 % sur les emplois d'administrateurs**. Les 6 508 contractuels se répartissent entre 4 146 CDD et 1 697 CDI. La **part majoritaire des CDD progresse d'année en année (59 % en 2018 pour atteindre 71 % en 2022)**.

L'âge moyen des fonctionnaires poursuit sa hausse : 47 ans et 9 mois (+ 2 mois depuis 2021, + 1 an et 9 mois sur 7 ans : 46 ans en 2016). La proportion des femmes reste assez stable autour de 55 % mais en diminution néanmoins d'un point sur 5 ans : 55,07 % (contre 55,97 % en 2019). Les départs à la retraite ont un peu baissé sur un an : - 5,5 % (1 279 agents contre 1 353 en 2022). Leur nombre se situe entre 1 100 et 1 400 depuis 2016.

Le nombre d'entrées de fonctionnaires (recrutement, détachement, réintégration ...) **sur un an se maintient** (près de 2 800 : chiffre entre 2 500 et 2 900 depuis 2019). Le nombre de départs en détachement reste stable (près de 2 500 agents), Celui des accueils également : un peu plus de 1 000 agents. **La répartition entre catégories reste stable entre 2023 et 2022** (après l'importante

évolution au 1^{er} janvier 2022 due au passage en catégorie B des auxiliaires de puériculture précédemment en C) : 59,1 % de C, 23,6 % de B et 17,3 % de A.

Au total au 31 décembre 2023, la collectivité parisienne comptait 51 680 agents présents physiquement (51 553 en 2022) : fonctionnaires + contractuels + collaborateurs de cabinet et titre IV inclus mais hors assistants familiaux et maternels. Ils représentent 49 890 équivalents temps plein (ETP) (49 745 en 2022). Ce dernier chiffre est à rapporter à l'effectif budgétaire voté de 54 291 ETP (53 653 en 2022) d'où un écart de 4 401 agents (3 900 en 2022) correspondant aux postes non pourvus soit un taux de vacance à la Ville de 8,1 %.

Ce chiffre est en constante augmentation par rapport à 2022 (7,3 % avec 3 908 ETP), 2021 (5,3 % avec 2 800 ETP), 2020 (4,63 % avec 2 450 ETP), 2019 (3,65 % avec 1 921 ETP) et 2016 (3,1 % avec 1 560 ETP). Ces emplois non pourvus pèsent sur l'activité de presque l'ensemble des directions. La question des recrutements continue d'être déterminante pour les années à venir car ces sous-effectifs accentuent la charge de travail sur des équipes moins nombreuses et de surcroît vieillissantes.

Trois grandes directions (DASCO, DFPE et DPE) concentrent près de la moitié des effectifs (près de 25 600 agents). La filière technique reste prépondérante (plus de 22 700 agents soit près de 44 % du total). Les proportions des filières restent à peu près stables. Entre les six dernières années, seule la filière sécurité a connu une évolution significative : ces effectifs étant passé de près de 2 000 agents en 2017 à 3 267 en 2022.

② RÉMUNÉRATIONS ET COTISATIONS SOCIALES :

- **Hausse de 3,2 % (+ 3,7 % en 2022) soit + 276 M€ (+ 310 M€ en 2022) des dépenses réelles de fonctionnement* 2023 de la Ville à 8,9 milliards d'€ (8,6 Mds € en 2022)**
- **Stabilité relative de la masse salariale* 2,7 Mds € soit de 30 % du budget de fonctionnement**
- **Part des salaires et traitements (près 2 milliards d'€) en hausse de 4,1 % (+ 2,8 % en 2022)**

[Pour en savoir plus](#)

Les dépenses réelles constatées de la Ville au compte administratif* s'établissent à près de **8,9 milliards d'euros** (276 millions de plus qu'en 2022). **La masse salariale représente 2,7 milliards** (près de 30% du total, part assez stable depuis 2017) comprenant salaires et traitements bruts versés aux agents et cotisations sociales versées par l'employeur. La part des salaires et traitements versés représente près de 2 milliards d'euros en augmentation de près de 4,1 % par rapport à 2022.

* budgets généraux (commune et département) et budgets annexes

③ HYGIÈNE ET SÉCURITÉ :

- **Moins de 29% des agents ont fait l'objet d'une visite médicale de prévention sur 2023 contre près de 35 % en 2022)**
- **Baisse poursuivie du nombre d'accidents professionnels (- 3,6 % avec près de 3 500 accidents sur 2023)**

1919 - 2024 - Depuis plus de 100 ans, la CFTC, un syndicalisme constructif au service des femmes et des hommes

01 43 47 84 70 | syndicat-cftc@paris.fr | <https://syndicat-cftc.fr>

- **Poursuite de la forte hausse du nombre de maladies professionnelles reconnues** (284 soit + 17,8 % en 2023 contre 241 en 2022 soit + 18 %) dont plus de **80 % concernent 4 directions** : DFPE (98), DPE (45), DASCO (44) et DEVE (30)
- **Des dépenses élevées de prévention et de sécurité** (35 M€) mais néanmoins en baisse (- 17 %)

[Pour en savoir plus](#)

Près de **14 900 agents** (contre près de **17 700 en 2022**) ont fait en 2023 l'objet de visites médicales de prévention (- 15,8 % sur un an après déjà - 4,2 % en 2022, ce qui ramène au niveau de 2019). Le nombre d'accidents professionnels (travail et trajet) continue à diminuer : **3 531** contre 3 662 sur 2022 (- 3,6 % sur 1 an : - 2 % pour les accidents de travail/service et - 7,8 % pour les accidents de trajet, - 22,6 % au total depuis 2019) et a entraîné **237 852 jours d'arrêts de travail** (contre 227 111 jours d'arrêts en 2022 soit une **augmentation de + 4,7 %**). La filière technique concentre **plus de la moitié de ces accidents** (1 933 soit près de 55 %) et des arrêts.

L'indice de fréquence des accidents du travail/de service (ATS) avec arrêt pour 1 000 agents se situe à 38,4 (contre 36,1 en 2023 et 52,4 en 2019). En revanche le **nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service** est en **forte augmentation** : 284 (contre 241 en 2022 et 204 en 2021 soit + 39 %) dont 98 sur la DFPE, 44 sur la DASCO, 45 sur la DPE et 30 sur la DEVE. Les dépenses en matière de prévention et de sécurité (près de 35 M€) baissent très légèrement sur 2023 (- 0,4 %) mais restent très supérieures à celles de 2020 (31 M€).

④ CONDITIONS DE TRAVAIL :

- **Stabilité** (- 1,9 %) **du nombre d'agents à temps partiel** (près de 3 000)
- **Hausse du nombre de congés paternité pris** (817 contre 745) et **stabilité du nombre moyen de jours pris** (21,3 j). En 2023, 100 % des pères concernés ont pris ce congé (75 % en 2021).
- **Diminution du taux d'absence pour raison de santé** : taux de 9,14 % en 2023 contre 9,68 % en 2022 (mais 7,62 % en 2017)
- **Près de 17,5 % des agents** (près de 9 000) **bénéficient du télétravail** contre 15 % en 2022 (près de 7 800)
- **Stabilité de la domiciliation des agents** (Paris : 37,4 %, Petite couronne : 31,3 %, Grande Couronne : 25 %, Province (hors de l'Île-de-France) : 6,2%)

[Pour en savoir plus](#)

Le nombre d'agents à temps partiel continue de diminuer (- 1,9 % en 2023 et - 8,3 % en 2022) et **reste faible** (près de 3 000 agents dont 86 % de femmes et pour leur très grande majorité, il s'agit de temps partiel à 80 ou 90 %). Le nombre de congés paternité (817 contre 745 agents) augmente fortement (+ 9,7 % en 2023 et 31,6 % en 2022) avec une moyenne de 21,3 jours contre 11,1 jours en 2018.

Le nombre d'agents en télétravail (par le biais de conventions signées) a été **multiplié par sept depuis 2018** : près de 9 000 agents (dont près de 2/3 de femmes) en 2023 (contre 1 273 en 2018) avec une surreprésentation des agents de catégorie A (38 % des télétravailleurs) et B (36 %) alors que la majorité des agents de catégorie C exercent des métiers non télétravaillables (seulement 7,7 % de télétravailleurs).

Grande stabilité pour la domiciliation mais **un peu plus d'agents sur Paris**: plus d'1/3 sur Paris (**37,4 %** contre 37 % en 2022), un peu moins d'1/3 en **petite couronne (31,2 %)**, un peu plus d'1/4 en **grande couronne (25 %** contre 25,6 % en 2022) et **près de 6,2 % en province**. **Sur près de 8 750 demandes de logement social par des agents de la Ville, seuls 519 agents ont pu bénéficier d'un relogement (5,9 %)**. Le nombre de demandes a augmenté de près de 7,4 % en un an. Le nombre de **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** (agents en situation de handicap et l'ayant déclaré à l'employeur) augmente : près de 3 600 agents soit 6,6 % (contre 6,3 % en 2022).

⑤ ACTION SOCIALE :

- **Budget établi à 47,6 M€** (contre 46,2 M€ en 2022 soit + 3 %) **globalement stable depuis 2018**
- **Près de 3 500 agents suivis au titre de l'accompagnement social** (près de 3 000 en 2022)
- **Près de 44 500 agents bénéficiaires d'une participation Ville pour leur complémentaire santé** (45 500 en 2022). 13,4 M€ versés par la Ville au titre de l'allocation prévoyance santé (APS) annuelle.
- **Plus de 12 000 agents adhérents au contrat collectif de prévoyance** mis en place par la Ville
- **Subventions de fonctionnement stable à l'ASPP (12,4 M€ depuis 2020) et en légère hausse à l'AGOSPAP (7 M€)**
- **Amélioration de l'activité de l'ASPP : nombre de repas servis en hausse de 7,5 %**

[Pour en savoir plus](#)

47,6 millions d'euros ont été versés sur 2023 (46,2 M€ en 2022 : prestations sociales versées aux agents (23,3 M€ dont près de 500 000 € pour l'hébergement d'urgence et 150 000 € d'aides financières) + subventions de fonctionnement et d'investissement à l'ASPP (13,2 M€) et de fonctionnement l'AGOSPAP (7 M€) + dépenses de congés bonifiés (3,2 M€) + prestations sociales versées par l'AGOSPAP (800 000 €). Près de 13,4 millions d'euros ont été versés aux 44 435 agents bénéficiaires de l'APS ayant adhéré à une complémentaire santé.

La subvention de fonctionnement de la Ville reste stable pour **l'ASPP à 12,4 millions d'euros** depuis 2020 avec **près d'1,2 million de repas servis en 2023** (contre 790 000 en 2020). **Malgré la poursuite de cette amélioration, l'impact de la crise sanitaire** (fermeture des restaurants et baisse de la fréquentation à la réouverture) **ne s'est qu'en partie résorbé** (1,7 millions de repas servis en 2019). **La subvention versée à l'AGOSPAP** augmente légèrement de 300 000 € et atteint **7 millions d'euros (chiffre identique depuis 2018** mais très **en baisse par rapport aux 9,5 M€ en 2017 : plus de - 26 %** correspondant à une **diminution de 2,5 M€**).

⑥ FORMATION :

- **Le nombre d'agents formés, plus de 35 000 ***, **retrouve son niveau de 2019** avec une hausse de près de + 14 % sur 2023 et de + 21 % sur 2022
- **194 125 jours de formation*** (contre 159 000 en 2022 soit près de + 22 %)
- **Hausse des dépenses globales de formation : plus de 3,5 % de la masse salariale (96 M€**)**

- **Taux de présence de 84,3 %** (contre 86 % en 2022 et 82 % en 2018)
- **Retour au présentiel, augmentation de la fréquentation de Ville@pp**

[Pour en savoir plus](#)

Après la chute de 30 % en 2020 liée à la crise sanitaire (seulement 24 000 agents bénéficiaires), le nombre d'agents formés est remonté à 35 000 agents et a retrouvé son niveau de 2019 (35 900 agents) pour un coût de 96 millions d'euros (contre 84 M€ en 2022) dont la moitié pour le maintien des rémunérations. Les formations dispensées représentent près de 194 000 jours soit en moyenne près de 5,5 jours de formation par agent formé. Par ailleurs, en 2023, la Ville comptabilise 66 dossiers déposés en vue d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) contre 5 en 2022 et 86 formations (plus de 5 500 h au total) au titre du Compte personnel de formation (CPF) contre 62 en 2022.

* hors titre IV / ** titre IV inclus

⑦ DIALOGUE SOCIAL :

- **Nouveau cadre en application de la loi de la transformation de la fonction publique** : les Comités Sociaux Territoriaux (CST) succèdent aux Comités Techniques (CT), les Formations Spécialisées Santé-Sécurité et Conditions de Travail (FS-SSCT) aux anciens CHSCT et les Commissions Administratives Paritaires (CAP) sont réduites au nombre de 3 : une par catégorie hiérarchique
- **Baisse de près d'un tiers du nombre d'instances tenues sur 2023** : 51 CST réunis et 65 FS-SSCT) depuis les regroupements de directions sur un même CST.
- **Diminution par 18 du nombre de CAP** depuis 2019, : 9 commissions réunies sur 2023
- **Très forte augmentation du nombre de journées de grève sur 2023** (près de 81 000)
- **Très forte hausse du nombre de sanctions disciplinaires prononcées sur le groupe 1** (+ de 35 %)

[Pour en savoir plus](#)

51 CST (5 en central et 46 en directions) soit une **baisse de 30 %** par rapport aux **73 Comités Techniques tenus en 2022** (9 en central et 64 en directions), baisse liée aux regroupements de directions sur un même CST. **65 FS-SSCT** (4 en central et 61 en directions) soit un nombre de réunions en **baisse de plus de 30 % également** par rapport aux **95 CHSCT de 2022** (4 en central et 91 en directions). **9 CAP** contre 27 en 2022. Le chiffre des CAP a été divisé par 3 depuis la tenue en 2023 des CAP par catégorie hiérarchique, par 9 depuis 2020 (83 CAP) et par 18 depuis 2019 (165 CAP). Cette évolution est la **conséquence directe de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019** puisque les CAP n'examinent plus les mutations ni les mobilités ni les avancements ni les promotions ni les prorogations de stage et se tiennent uniquement par catégorie hiérarchique.

Sur 2023, hausse de plus de 75 % du nombre de journées de grève : près de 81 000 (mobilisation sur la réforme des retraites) contre 46 000 en 2022, 61 000 en 2021 (mobilisation contre l'augmentation du temps de travail à la Ville) et 60 000 en 2019 (opposition aux projets de loi de transformation de la fonction publique et celui sur les retraites). **364 sanctions disciplinaires**

prononcées en 2022 (fonctionnaires + contractuels), chiffre en hausse de 26 % par rapport à 2021 (286 sanctions) et plus proche de ceux de 2019 (312) et 2018 (316).

⑧ SITUATION COMPARÉE FEMMES/HOMMES :

- Une part stable de **l'effectif parisien majoritairement féminin à 55,1 %** (dont plus de 14 700 en C, 7 700 en B et près de 6 000 en A)
- Parmi les 5,4 % d'**agents à temps non complets : près de 79 % de femmes**
- Parmi les 5,7 % d'**agents à temps partiel : 86 % de femmes**
- **Les femmes désormais plus présentes sur les formations** (3,8 jours annuel pour les femmes occupant des emplois permanents contre 3,4 j pour les hommes). **L'inverse de 2022 : 2,7 j contre 3,3 j.**
- **Un écart de rémunération moyen en diminution progressive depuis 2019**

[Pour en savoir plus](#)

Sur le total des agents Ville, les femmes restent légèrement majoritaires (55,1 % : chiffre stable depuis 2017). Elles sont néanmoins **plus nombreuses en A** (près de 67,2 % contre 59,5% en 2017). Les femmes sont très présentes sur les filières médico-sociale (96,6 %), sociale (93,6 %), administrative (72,1 %), animation (67,9 %) et culturelle (61,4 %). Elles sont minoritaires sur les filières technique (33,1 %), sécurité (31,4 %), et sportive (21,7 %). **Les écarts de rémunérations nettes mensuelles moyennes se réduisent mais subsistent encore : 4,76 % en 2023** contre 4,92 % en 2022, 5,06 en 2021, 6,17 % en 2020 et 6,21 % en 2019). **Depuis 2023, cet écart doit se mesurer sur la rémunération brute mensuelle moyenne. Il se réduit progressivement : 7,05 % en 2023** contre 7,32 % en 2022, 8% en 2021, 8,58 % en 2020 et 9,15 % en 2019)

⑨ INCLUSION :

- **La Ville recrute au-delà de l'obligation d'emploi** (6,6 % pour 6 % obligatoires)
- Depuis 2019, la Ville a obtenu le **double label Diversité et Egalité professionnelle femmes-hommes**
- **Second schéma de la commande publique responsable (2022-2026)** avec pour objectifs 3 millions d'heures d'insertion et le doublement des achats auprès des structures de l'inclusion
- **673 marchés avec une clause d'insertion professionnelle** dont 12 réservés au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) et aux structures de l'Insertion par l'Activité (SIAE)

[Pour en savoir plus](#)

En 2023, **3 591 agents sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi – BOE –** (3 460 en 2022) dont près de **2/3 de femmes** (63,6 %). Parmi eux : **3/4 d'agents C** (75,4 %), 18,9 % de B et 5,7 % de A. **Près de 30 % du total d'entre eux sont des agents reclassés.**

La Ville consacre **plus de 20 M€** (dont une partie prise en charge par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique – FIPHFP –) **pour des dépenses liées au handicap** dont 13,6 M€ pour les accompagnants d'enfants en situation de handicap pendant le temps périscolaire, près de **5 M€ pour les achats au milieu protégé et adapté**, et plus de **800 000 € pour la formation reconversion professionnelle après inaptitude**. Plus de 1 000 agents

1919 - 2024 - Depuis plus de 100 ans, la CFTC, un syndicalisme constructif au service des femmes et des hommes

01 43 47 84 70 | syndicat-cftc@paris.fr | <https://syndicat-cftc.fr>

fonctionnaires bénéficient d'un temps partiel thérapeutique (1 900 en 2022) et près de 8 800 agents bénéficient d'aménagements d'horaires ou d'aménagements du poste de travail (7 500 en 2022).

Plus de 8 M€ d'achats aux structures d'insertion par l'activité économique (SAE). En 2023, ce sont **près de 7 800 agents formés aux questions de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (6 300 en 2022).

LE CYCLE DE TRAVAIL DE LA Délégation Générale aux Jeux Olympiques et Paralympiques et aux Grands Évènements (DGJOPGE) *(pour avis)*

Deux nouveaux cycles sont définis pour les volontaires et toute entité amenée à adapter son organisation du travail le temps des JOP :

- le cycle 4 42 8 15 (sujétion 4) : 4 jours de travail et 2 jours de repos par séquence de 6 jours, durée moyenne de 8h15
- le cycle 0 95 830 (sujétion 0) : alternance de semaines de 5 jours à 8h par jour et 4 jours à 9h par jour, durée moyenne de 8h30

Vote des OS : Vote POUR de la CFTC (7 voix POUR, 4 CONTRE)

MESURES RH POUR GARANTIR L'ORGANISATION ET LE BON FONCTIONNEMENT DES SERVICES MUNICIPAUX EN 2024, ANNÉE DES JOP *(pour information)*

L'organisation des JOP nécessite **l'adoption de plusieurs mesures** en matière de ressources humaines pour adapter le service public parisien aux besoins à savoir principalement :

- **Le déplaçonnement des heures supplémentaires** (réglementairement limitées à 25 h mensuelles et 200 heures annuelles). Des **modifications sont apportées à la première délibération adoptée en février dernier.**
- **Le report de congés 2024** : la Ville autorisera le report en 2025 d'un **maximum de 10 jours** de congés acquis au titre de l'année 2024 et non pris. La **date limite de report de ces congés en 2025** est fixée par arrêté au **30 avril 2025.**

La CFTC à votre écoute et à vos côtés
Pour vous défendre et vous informer