



Direction des Ressources Humaines

2025DRH27 Présentation du Rapport Social Unique (RSU) 2024 : communication sur les grands axes de la politique RH de la Ville de Paris

L'année 2024 a été marquée par un engagement sans précédent de la Ville de Paris au service des Jeux olympiques et paralympiques. Cet événement d'envergure mondiale a mobilisé l'ensemble des directions municipales et a nécessité la mobilisation des différents leviers RH : adaptations des cycles de travail, anticipation et gestion adaptées des congés sur toute l'année, mobilisation des astreintes et des heures supplémentaires, valorisation de l'investissement de chacun.

Au-delà de cette mobilisation particulière, la Ville a poursuivi en 2024 les grands axes de sa politique RH autour de plusieurs priorités.

1/ Une politique salariale axée sur trois priorités : garantir la progression du pouvoir d'achat des agent.e.s, atteindre l'égalité salariale réelle entre hommes et femmes et favoriser les déroulements de carrière

- **Une politique salariale qui garantit une progression régulière du pouvoir d'achat**

Les mesures nationales prises en 2023 (hausse de 1,5% de la valeur du point d'indice, ajout de 1 à 9 points d'indice majoré sur les échelons de bas de grille, hausse du taux de prise en charge du Passe Navigo à 75%) ont pris leur plein effet en 2024.

Des mesures additionnelles ont été prises au début 2024 : ajout de 5 points d'indice majoré à l'ensemble des agents ; mise en œuvre du bonus attractivité pour les agents en établissement d'accueil du jeune enfant ; revalorisation du SMIC.

5 377 agents ont été bénéficiaires du dispositif de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) au titre de la période 2019-2023, pour un montant moyen de 543 €.

D'autres mesures non obligatoires, ont été mises en œuvre à la Ville en 2024, comme la revalorisation de l'ISAE pour les professeurs de la Ville de Paris, ou la revalorisation des dimanches travaillés. La prime de prise de responsabilité pour les cadres A, qui vise à valoriser la prise de postes comportant des responsabilités significatives, a été pleinement déployée en 2024.

L'année 2024 a par ailleurs été marquée par la dynamique des éléments indemnitaires, portée par le contexte d'inflation des prix et la préparation des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 (JOP). En conséquence, des hausses de rémunération ciblées sur certains métiers ont représenté un montant plus élevé que lors des années précédentes.

La tenue des JOP en 2024 a également contribué à la progression du pouvoir d'achat des agents, grâce notamment au versement de la gratification JOP et aux mesures salariales d'incitation à la présence pendant la période des Jeux. En outre, la possibilité a été donnée aux agents, de manière exceptionnelle, de monétiser jusqu'à 10 jours de leur compte épargne-temps (CET).

Enfin, la campagne de revalorisation annuelle des primes a permis en 2024 une augmentation moyenne de 5% des primes des agents de catégorie B et C et de 4,5 % des primes des agents de catégorie A.

- **Des écarts de rémunération entre femmes et hommes qui continuent à diminuer**

L'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un axe fort de la politique RH de la Ville.

Cette démarche globale pour parvenir à une égalité réelle entre les agents et les agentes a permis l'obtention du label Égalité professionnelle femmes-hommes en 2019 et son renouvellement en 2024. Elle implique le passage en revue de toutes les procédures RH (recrutement, rémunération, gestion des carrières, formation, etc.), ainsi que la mesure systématique et l'analyse des causes des écarts ou des différences de situation entre les agentes et les agents.

Un second Plan Parisien Égalité couvrant la période de 2024 à 2027, après le premier qui couvrait la période 2020 à 2023, a été présenté en Conseil de Paris en septembre 2024. Il comprend notamment un objectif visant à mieux connaître et valoriser la situation de la collectivité parisienne en matière d'égalité professionnelle. La poursuite de cet objectif a permis en 2024 la finalisation et le partage avec les organisations syndicales d'une étude interne très complète et transparente sur les écarts de rémunérations visant à identifier les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et à déterminer les modalités pour les réduire. Ce travail se poursuit.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes continue de se réduire en matière de rémunérations brutes mensuelles moyennes, pour les fonctionnaires, toutes quotités de temps de travail, toutes catégories confondues, tout agent ayant travaillé au moins 1 j dans l'année¹. Cet écart est désormais de 6,54 % en 2024 contre 7,05 % en 2023, 7,32% en 2022, 8,0 % en 2021, et 8,58 % en 2020.

La réduction de cet écart est notamment due aux augmentations qui ont bénéficié aux corps fortement féminisés, avec par exemple l'octroi des primes Ségur 1, 2 et 3 aux métiers de la petite enfance et de la santé.

L'écart restant s'explique par un recours au temps partiel, qui continue à être fortement différencié entre les femmes et les hommes.

L'index relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour l'année 2024 a été présenté en CST le 12 juin 2025. Le score obtenu est de 86 points sur 100 ; ce qui place la Ville de Paris 11 points au-dessus du seuil minimum de 75 points imposé par la loi

La diminution de la note de 11 points par rapport à l'index de 2024 portant sur les données de 2023 s'explique par le résultat de l'indicateur n° 3 relatif aux promotions de grade entre les femmes et les hommes, lié à la structure des effectifs et aux viviers de promouvables. La décision de la Ville d'appliquer des ratios de promotion à 100% pour les corps de catégorie B et C a eu pour effet d'augmenter le nombre de promus hommes en raison de la structuration des corps de catégorie C et de leur dynamique de recrutement. A l'inverse, les auxiliaires de puériculture qui, ayant bénéficié d'un passage à la catégorie B en 2022, ne sont pas encore massivement promouvables au grade supérieur.

Pour autant, les femmes représentent 52,0 % des personnes promues en 2024, sur près de 10 126 agents promouvables.

¹ En application de l'arrêté du 14 août 2023, le périmètre de calcul intègre désormais tous les agents y compris ceux n'ayant travaillé qu'un jour. En 2024, sur le périmètre des seuls agents ayant travaillé toute l'année, l'écart femme-homme était de 4,79 %, 4,76% en 2023, 4,92% en 2022, 5,06% en 2021 et 6,17% en 2020.

- **Favoriser les déroulements de carrière : des ratios de promotion à 100% pour les catégories B et C, et un plan pluriannuel de déprécarisation qui produit ses pleins effets**

Toujours avec la volonté de garantir un déroulement de carrière favorable aux agents, et sur la base d'un accord avec plusieurs organisations syndicales représentatives, l'Exécutif parisien a mis en place pour la période de 2024 à 2026 de nouveaux ratios de promus/promouvables fixés à 100% pour les catégories B et C et en augmentation pour les catégories A.

En 2024, ce sont 7 527² promotions qui ont été effectives (contre 4 290 en 2023, 4 725 en 2022, 5 837 en 2021 et 5 793 en 2020) : 5 201 promotions ont bénéficié aux agents de catégorie C, 1 247 aux agents de catégorie B et 1 079 aux agents de catégorie A et A+.

En outre le Plan pluriannuel de déprécarisation, adopté en 2022, a donné lieu à la création de 1 347 postes pour donner à des agents notamment vacataires un statut d'emploi plus protecteur.

2/ Une stratégie de recrutement adaptée aux besoins des services de la ville

- **Une politique de recrutement modernisée**

La Ville de Paris, deuxième employeur public d'Ile-de-France, recrute sur une palette de métiers et de niveaux de qualification très large (avec ou sans diplôme). Elle utilise tous les leviers possibles pour faciliter les recrutements (notamment le recrutement par voie de PACTE, dispositif d'insertion professionnelle, sur les corps de catégorie C) et a fortement modernisé au cours des dernières années les concours et épreuves de recrutement.

Dans cet objectif et afin notamment d'améliorer sa visibilité, elle a aussi déployé de nombreuses actions de communication, des partenariats et des démarches « d'aller vers » dans l'objectif de renforcer la diversité de ses recrutements, afin que les agents du service public soient à l'image des Parisiennes et des Parisiens.

Fin janvier 2024, la Ville a inauguré sa plateforme dédiée au recrutement, Travailler Pour Paris. Ce site carrière permet aux candidats de prendre connaissance de l'ensemble des postes ouverts au recrutement, de postuler en ligne et de suivre l'avancée de leur candidature. Des fonctionnalités avancées permettent de s'inscrire à des alertes mail, de déposer des candidatures spontanées en fonction des filières ou métiers souhaités, etc.

Plus de 8 000 offres ont déjà été publiées et le site a rapidement trouvé son public : plus de 100 000 candidatures ont été déposées 1 an après l'ouverture du site.

La qualité du service rendu aux potentiels candidats s'est renforcée pour valoriser l'image de Paris employeur :

- la **rénovation de l'accueil physique** de la direction des ressources humaines au 2 rue de Lobau permet désormais une orientation facilitée grâce à une circulation repensée, un réel accompagnement numérique avec l'aide apportée par les agents en charge de l'accompagnement numérique.

² Sont incluses les promotions à la hors classe, aux échelons exceptionnels (notamment à l'échelon exceptionnel d'ICSAP général, à l'échelon spécial d'administrateur général, à l'échelon exceptionnel de chef de service administratif et de chef d'arrondissement).

- la rénovation de cet accueil s'est accompagnée du déploiement d'un **questionnaire de mesure de la satisfaction de nos usagers** (DiParis)
- la **poursuite de nos actions "hors-les-murs"**, qui nous permettent d'aller à la rencontre d'usagers. L'équipe de l'accueil du Bureau du Recrutement s'est notamment installée au Carrefour des associations Parisiennes dans l'ancienne Gare de Reuilly (12e arrondissement) pendant la période des JOP.

- **Des plans d'actions spécifiques pour les filières et métiers en tension**

Compte tenu des tensions sur le marché de l'emploi, la Ville de Paris, comme certains pans du secteur privé et des trois fonctions publiques, doit renforcer l'attractivité de certains métiers. L'évolution de la vacance de postes, qui reflète les tensions rencontrées par plusieurs secteurs à l'échelle nationale (petite enfance, bâtiment...), est un indicateur suivi avec vigilance.

Dans les métiers techniques et ouvriers, de très nombreux concours ont vu leurs épreuves adaptées afin de les rendre plus concrètes et en adéquation avec les compétences attendues des candidats.

Grâce à une stratégie proactive, l'apprentissage est également devenu une réelle filière de pré-recrutement dans les métiers du bâtiment, de la sécurité, des espaces, de la petite enfance,... Grâce à la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuel (POEI), des pré-recrutements ont été effectués dans la filière des agents de la petite enfance.

Pour ces métiers à besoins spécifiques, les services se sont adaptés et plusieurs recrutements collectifs sont organisés de manière récurrente au cours de l'année. C'est le cas pour les métiers de la petite enfance : auxiliaire de puériculture, agent polyvalent de crèche, agent petite enfance dans la spécialité accueil.

Cette organisation permet d'assurer des arrivées régulières au sein des services et de construire des parcours d'intégration favorables à la fidélisation de ces agents.

Grâce à ce plan d'actions volontariste en faveur de l'attractivité et de la fidélisation des agents, la Ville a connu une baisse notable du nombre de postes vacants.

3/ Accompagner nos agents dans la construction de leur parcours professionnel

Au cœur de l'attractivité de la Ville et de ses métiers, notre capacité d'employeur à proposer des parcours riches et diversifiés est absolument essentielle. Ils tiennent compte des diversifications des trajectoires et de l'augmentation des transitions professionnelles. L'augmentation des transitions professionnelles se traduit par des parcours à la fois personnalisés et accompagnés par de nombreux dispositifs. Forte de la diversité des plus de 320 métiers qui la composent et de la densité du maillage de ses services et équipements, la Ville s'investit en continu dans le développement des compétences, la formation et l'accompagnement des agents dans leurs évolutions professionnelles.

- **Une politique ambitieuse de formation continue**

La formation est un outil clé de la politique RH municipale. Elle permet de renforcer les qualifications des agents, de les consolider dans leur exercice professionnel mais aussi de leur permettre d'accéder à de nouvelles fonctions voire de changer de métier.

La Ville porte une politique particulièrement ambitieuse en termes de formation, matérialisée par la Stratégie Paris Ville apprenante 2026 votée en début d'année 2022 et qui irrigue désormais toute la politique de formation.

Accompagner l'évolution du vivier de compétences de la Ville au rythme de ses transformations grâce à une offre de formation de qualité, tout en proposant un accompagnement renforcé et individualisé aux agents dans la construction de leur parcours individuel, tels sont les objectifs que la Ville se fixe.

- **Agir pour faciliter les transitions professionnelles des agents**

L'allongement des carrières et la transformation des emplois renforcent les enjeux de transition professionnelle. Un agent qui rejoint aujourd'hui la Ville de Paris sera conduit à exercer plusieurs métiers au cours de sa carrière. La collectivité se mobilise donc fortement pour accompagner les agents dans le développement de leurs compétences de façon à anticiper, préparer et réussir leur deuxième ou leur troisième carrière.

Tous les services de la Ville sont concernés et pleinement engagés pour assurer l'information, l'orientation et l'accompagnement des agents souhaitant réaliser une mobilité ou devant intégrer un parcours de reclassement pour raison de santé.

Cette implication s'est traduite par la consolidation en 2024 du Centre des transitions professionnelles (CTP) créé l'année précédente et la mise en place de nombreuses actions au service des agents en transition professionnelle :

- La conception de Parcours mobilité ouverts à tous les agents, composés d'une séance d'information collective et de trois ateliers d'une journée chacun pour élaborer son projet professionnel, actualiser son CV et préparer les entretiens de recrutement. En 2024, 300 agents ont participé à la réunion collective, parmi lesquels 100 ont suivi l'intégralité du parcours.
- Un forum de la mobilité accueillant plus de 650 agents de l'ensemble des directions a été organisé en décembre 2024 pour présenter les métiers qui recrutent et les dispositifs d'accompagnement proposés. 13 directions étaient présentes aux côtés de la DRH et le forum a été plébiscité par ses participants. Une nouvelle édition est prévue pour décembre 2025.
- La diversification des opportunités de reconversion pour tous les agents a été poursuivie, avec l'organisation d'une dizaine de passerelles entre métiers représentant plus de 100 postes ouverts. Plus de 60 agents ont notamment été recrutés par ce biais pour devenir policiers municipaux.
- L'accompagnement et le suivi des agents en reclassement pour raison de santé ont été renforcés pour proposer systématiquement aux agents concernés un accompagnement individualisé, notamment avec la reprise en gestion RH par le CTP des agents qui intègrent la période préparatoire au reclassement (PPR). 650 agents sont ainsi gérés par le CTP et accompagnés par une dizaine de conseillers en transition professionnelle.

Ce travail d'amélioration de l'accompagnement des agents est amené à se poursuivre en 2025 avec la mise en place de bilans de parcours professionnel individualisés et l'organisation d'un webinaire sur la mobilité. Enfin, un guide à destination des encadrants pour l'accueil et l'évaluation des agents en reclassement sera également élaboré et diffusé en 2025.

4/ Une attention particulière portée à la prévention des risques professionnels et au dialogue social sur les conditions de travail

La collectivité parisienne travaille continuellement à l'amélioration des conditions de travail de ses agents. Le programme de prévention des risques professionnels couvre différentes thématiques :

prévention du travail isolé, prévention des risques bâtimentaires, prévention du risque chimique ou encore prévention des risques psychosociaux.

Les moyens alloués à la prévention des risques professionnels s'appuient sur un réseau de professionnels de la prévention répartis au sein des directions, animé par un service de la direction des ressources humaines.

Le dialogue social se matérialise par un agenda social fourni qui intègre tout au long de l'année de nombreux sujets en relation avec la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. En 2024, 7 Comités sociaux territoriaux se sont tenus en central et 45 au niveau des directions. 5 CST en Formation spécialisée santé sécurité et conditions de travail se sont tenus en central et 56 dans les directions.

- **En 2024, tous les indicateurs de l'accidentologie poursuivent leur amélioration**

- Le nombre d'accidents de travail/service et de trajet, avec et sans arrêt de travail 2024 est en fort recul par rapport à 2023, 3 729 contre 4 055 (-8,0 %).
- Le taux de fréquence des accidents (nombre d'accidents du travail / de service avec arrêt pour 1 000 000 heures travaillées) diminue depuis plusieurs années pour atteindre 24,8 en 2024 contre 28,9 en 2023, 27,9 en 2022 et 27,4 en 2021. Depuis 2021, le taux de fréquence des accidents du travail / service est en recul de 9,2 %.
- L'indice de fréquence des accidents (nombre d'accidents du travail / de service avec arrêt pour 1 000 agents) diminue, passant de 43,3 en 2023 à 37,1 en 2024. Pour rappel, cet indice était de 52,5 en 2019. L'indice de fréquence des accidents du travail / service est ainsi en baisse 9,4 % depuis 2021 et de 29,3 % depuis 2019.
- Le taux de gravité des accidents (nombre de jours d'absence pour accident du travail pour 1 000 jours travaillés) diminue également passant de 2,8 en 2023 à 2,7 en 2024.

- **Un taux d'absence en diminution en 2024**

Les absences pour raison de santé prises en compte comprennent les catégories suivantes : arrêt maladie ordinaire, congé longue durée, congé longue maladie, accident du travail, maladie professionnelle). Les jours d'arrêt liés à ces absences sont rapportés au nombre de jours calendaires de la période considérée.

Le taux d'absence pour raisons de santé ainsi calculé s'établit à 8,90 % en 2024, en baisse par rapport à 2023 (9,13 %).

La baisse est particulièrement marquée sur les congés dits de maladie ordinaire, qui passent de 3,91 % en 2024 contre 4,18 % en 2023, 4,99 % en 2022, 4,04 % en 2021 et 3,41 % en 2020.

- **Un développement important et adapté du télétravail**

Le nouveau cadre du télétravail adopté par le Conseil de Paris en octobre 2021 s'est révélé très attractif avec, au 31 décembre 2024, 10 031 agents ayant formalisé une convention de télétravail. Le nombre d'agents bénéficiant d'une convention a ainsi été multiplié par 6 par rapport au nombre de télétravailleurs avant la crise sanitaire, en 2019.

Le télétravail en tant que nouveau mode de travail apporte de nouveaux enjeux notamment en lien avec l'évolution des modes de collaboration au sein des collectifs de travail et entre agents et managers. Un travail d'accompagnement a été ainsi mis en place avec des guides repères, des conseils prévention pour l'installation des postes à domicile et une enquête annuelle afin de mesurer, de suivre et de prévenir les impacts du télétravail en termes de risques psychosociaux et de conditions de travail.

5/ La Ville de Paris, un employeur solidaire et inclusif

- **Le logement et l'action sociale, une politique résolument orientée vers les agents aux revenus modestes et la lutte contre la précarité**

L'année 2024 a été marquée par la poursuite du déploiement du contrat collectif de prévoyance, lancé en 2020 afin de renforcer la couverture des agents et prévenir les conséquences de la maladie sur leurs ressources. Avancée déterminante pour la protection sociale complémentaire des personnels, ce dispositif traduit l'engagement de la collectivité en matière de solidarité et de lutte contre la précarité, lorsque la maladie éloigne les agents de l'emploi. Il a atteint 14 460 bénéficiaires à fin 2024. Le contrat collectif de prévoyance est venu s'ajouter à l'allocation versée aux agents pour le financement de leur complémentaire santé, qui avait été créée dès 2006.

Par ailleurs, le service social du personnel a poursuivi ses efforts pour soutenir les agents rencontrant des difficultés sociales. La permanence sociale, constituée chaque jour de quatre assistantes sociales, réalise un premier entretien le jour même de l'appel de l'agent ou au plus tard le lendemain. Ainsi elle peut apporter rapidement les premières réponses aux problématiques exposées ou orienter les agents vers des services spécialisés. Un accompagnement plus approfondi est ensuite proposé aux agents rencontrant des problématiques complexes. Comme chaque année, les principales sollicitations portent sur des difficultés financières, notamment en lien avec la maladie ou le décès d'un proche, et sur l'accès des agents au logement social pérenne.

L'accès au logement social constituant un élément fort en termes d'attractivité des métiers parisiens, la DRH et la DLH poursuivront les efforts engagés pour répondre à cette forte demande. Pour aller au-delà des 25 % de logements attribués aux agents sur le quota central de la Ville, la DLH assurera le suivi des attributions au bénéfice des agents réalisées par les mairies d'arrondissement, que l'Exécutif a incitées à viser également un objectif de 25% de logements attribués aux agents.

Enfin, l'action sociale porte également sur la restauration collective proposée aux agents, qui leur garantit une offre saine et équilibrée.

L'année 2024 a été marquée par le déploiement accéléré du Plan Alimentation Durable (PAD) à l'ASPP, proposant ainsi une offre de restauration composée de 46 % de produits durables, dont 35 % de produits Bio.

Pour la troisième année consécutive, l'ASPP a renouvelé sa certification « Ecocert en cuisine » niveau 1, renforçant ainsi son action pour une restauration engagée, responsable et de qualité. Elle a poursuivi les actions engagées en faveur de la suppression du plastique à usage unique. L'association a été certifiée « acteur engagé » par la Ville de Paris lors d'une cérémonie qui s'est déroulée en mai 2024.

En 2024, l'amélioration de « l'expérience client » est restée une préoccupation majeure pour l'ASPP.

L'ASPP a aussi apporté sa contribution aux Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 en accueillant 7 jours / 7, du petit déjeuner au diner, les volontaires de la « Terrasse des Jeux » au restaurant de l'Hôtel de Ville.

- **Un engagement affirmé pour favoriser l'inclusion de tous**

Au-delà de l'enjeu majeur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la Ville de Paris est un employeur résolument inclusif, engagé contre toutes les formes de discrimination qu'elles soient liées à l'âge, l'origine, l'orientation sexuelle ou à tout autre critère recensé par la loi

En 2024, le pourcentage d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi a ainsi atteint 7,3%, bien au-delà des 6% minimum imposés par la loi.

Cette démarche globale pour parvenir à une égalité réelle et à un environnement de travail respectueux de chacun.e a permis l'obtention du label Diversité de l'AFNOR en 2019 et son renouvellement en 2024. Les objectifs fixés par la Ville en la matière sont répertoriés dans le deuxième Plan parisien Egalité, valable pour la période 2024-2027, qui prévoit notamment de lutter contre toutes les discriminations :

- prévenir les discriminations par la formation et la sensibilisation ;
- mieux connaître et traiter les cas de discriminations subis ou ressentis ;
- appliquer le principe de non-discrimination dans toutes les étapes de gestion des RH.

Ce plan prévoit également de ;

- former, sensibiliser et accompagner les individus et les collectifs sur les enjeux liés au handicap au travail ;
- optimiser les procédures RH pour les agentes et agents en situation de handicap ;
- améliorer le suivi et l'accompagnement de ces derniers.

Dans le cadre de ce plan et de la convention 2024-2027 avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) la Ville de Paris s'est engagée à recruter 85 apprentis en situation de handicap (RQTH) et de compenser le handicap de ces apprentis, tant sur leur temps de formation pratique chez l'employeur que sur leur temps de formation théorique en CFA.

En 2024, la Ville a recruté 25 apprentis en situation de handicap, nous permettant de dépasser notre objectif annuel fixé par la convention FIPHFP.

Enfin, la Ville de Paris met en œuvre depuis 2021 le dispositif expérimental de titularisation directe des apprentis RQTH prévu par le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020. Ce dispositif a permis la titularisation de 13 apprentis sur des métiers variés : agent spécialisé des écoles maternelles (ASEM), assistant spécialisé des bibliothèques et des musées (ASBM), ingénieur et architecte d'administrations parisiennes (IAAP), etc. Le dispositif est reconduit pour la dernière fois en 2025 sauf pérennisation par le législateur.

Au terme des débats, lors du comité social territorial qui s'est tenu le 12 juin 2025, à l'occasion duquel a été présenté le rapport social unique 2024, les représentants du personnel ont exprimé un avis favorable, à l'unanimité, sur la qualité de la présentation et la richesse du document, et sur le fonds, 1 voix pour (1 UCP), 6 abstentions (4 CGT, 2 CFDT) et 8 votes défavorables (3 UNSA, 3 SUPAP-FSU, 1 FO, 1 CFTC).