



Comité social territorial central du 11 juin 2026

Déclaration liminaire CGT

Madame la Présidente, madame la secrétaire générale, monsieur le directeur des ressources humaines mesdames et messieurs de l'administration, chers collègues.

Le Rapport social unique 2025 nous est présenté comme une photographie de la réalité sociale de la Ville de Paris. Mais derrière les colonnes de chiffres, les indicateurs soigneusement ordonnés et les pourcentages lissés, ce document raconte surtout ce que les agents savent déjà : des services publics qui tiennent encore, mais au prix d'un engagement humain qui ne cesse de compenser ce que les moyens collectifs ne fournissent plus.

Puis, nous avons une médecine du travail, à terre.

Chaque année, devant cette instance, les mêmes difficultés sont soulevées. Les postes de médecins du travail restent vacants. Les délais s'étirent. Les visites de suivi sont repoussées de mois en mois. Les situations individuelles les plus lourdes attendent des réponses qui ne viennent pas, ou qui arrivent trop tard.

Ce n'est plus un dysfonctionnement passager. C'est une réalité installée, structurelle, que nul ne conteste sérieusement.

Or, chacun sait que les transformations du travail ne vont pas dans le sens d'un allègement. L'intensification des missions, les risques psychosociaux, les troubles musculosquelettiques, l'usure professionnelle qui s'accumule silencieusement sur des carrières entières, tout cela exige une médecine du travail solide, accessible, et véritablement présente sur le terrain. La Ville de Paris emploie plus de cinquante mille agents. Elle ne peut pas continuer à gérer leur suivi médical avec des équipes structurellement incomplètes.

Les syndicats CGT du Comité de la Ville de Paris de revendiquent qu'un bilan précis soit présenté aux représentants du personnel : nombre de postes vacants, délais moyens constatés, difficultés de recrutement identifiées et, surtout, calendrier de renforcement des équipes médicales. Pas une promesse générale. Un engagement chiffré, daté, vérifiable.

À cette réalité s'ajoute un autre signal que le RSU ne saurait minimiser : la progression des accidents de travail. Leur nombre a augmenté de manière significative ces dernières années, et les chiffres du rapport en témoignent. Ce n'est pas un aléa statistique. Ce n'est pas une fluctuation conjoncturelle. C'est la conséquence directe de conditions de travail qui se dégradent : effectifs insuffisants, rythmes intensifiés, équipements vieillissants, organisation du travail qui laisse de moins en moins de marges aux agents pour exercer leurs missions dans des conditions sûres.

Ces accidents frappent en premier lieu ceux que l'on voit rarement dans les couloirs de l'Hôtel de ville mais que l'on croise partout dans la ville : les agents des services techniques, des espaces verts, de la propreté, de la petite enfance, des ateliers municipaux. Des métiers exigeants, souvent invisibles, dont l'usure professionnelle est réelle, documentée, et pourtant insuffisamment traduite dans les dispositifs de protection existants.

Cette situation n'est plus un dysfonctionnement ponctuel. Elle est devenue structurelle.

La médecine du travail n'est d'ailleurs qu'un aspect d'un sujet plus large : celui de l'usure professionnelle.

La pénibilité est souvent réduite à des indicateurs ou à des dispositifs administratifs. Sur le terrain, elle se traduit par une réalité beaucoup plus concrète. Ce sont des agents qui terminent leur carrière avec une santé dégradée. Ce sont des arrêts de travail qui se multiplient. Ce sont des restrictions d'aptitude, des reclassements, parfois des départs anticipés du monde du travail.

La doctrine de la CGT en matière de pénibilité repose sur un principe clair : ce n'est pas aux salariés de s'adapter à des conditions de travail qui dégradent leur santé. C'est à l'employeur de supprimer ou de réduire les risques à la source.

Pour les syndicats CGT du Comité de la Ville de Paris, la pénibilité n'est ni une fatalité ni une composante normale de certains métiers. Elle constitue une atteinte à la santé physique et mentale des travailleurs. La priorité doit donc être donnée à la prévention. Réparer les dommages une fois qu'ils sont survenus ne saurait tenir lieu de politique de santé au travail. Les agents exposés doivent bénéficier d'un suivi médical renforcé, de parcours professionnels adaptés et de droits prenant réellement en compte l'usure professionnelle.

À la Ville de Paris, cette réalité concerne de nombreux métiers. Les personnels de la propreté, de la voirie, des écoles, des crèches, des équipements sportifs, des services sociaux ou techniques exercent des missions essentielles au fonctionnement de la collectivité. Ils sont aussi souvent les premiers exposés aux contraintes physiques, aux horaires atypiques, aux charges de travail croissantes et aux risques professionnels.

La pénibilité n'est pas une notion abstraite. Elle a un visage, un prénom, une ancienneté, un dos abîmé et une espérance de vie en bonne santé inférieure à la moyenne. La Ville de Paris ne peut pas continuer à gérer cette réalité par le silence ou par des aménagements ponctuels accordés au cas par cas. Il faut un droit collectif, opposable et financé.

Le RSU 2025 comme celui de 2024 est trompeur, il y'a des erreurs de calcul qui peuvent remettre en cause l'ensemble du rapport, la DRH, nous explique, qu'avec le nouveau système d'information RH que les écarts de chiffres constatés seraient limités. Des écarts limités nous dit ont !!!

Mais les agents ne travaillent pas dans des tableaux de bord.

Ils travaillent dans des crèches où les absences désorganisent les équipes faute de remplaçants. Dans des ateliers et des services techniques où les recrutements tardent et où les postes vacants restent vacants. Dans des écoles, des équipements sportifs, des services administratifs où chacun absorbe la charge laissée par un collègue manquant. Partout, les mêmes remontées nous parviennent : sous-effectif chronique, recours accru aux contractuels, surcharge de travail silencieusement acceptée parce qu'il n'y a pas d'autre choix.

Si l'on croit les données du RSU, celui-ci, met d'ailleurs en lumière une évolution particulièrement préoccupante : la progression continue du recours aux agents contractuels, dont le nombre a augmenté de plus de 12 %. Près de neuf mille collègues travaillent aujourd'hui sous contrat à la Ville de Paris. Derrière ce chiffre, il y a des femmes et des hommes qui occupent souvent des postes permanents, mais auxquels on continue de proposer des contrats parfois courts, renouvelés d'année en année, sans visibilité aucune sur leur avenir professionnel.

Cette précarité organisée n'est ni digne d'une grande collectivité publique ni acceptable pour celles et ceux qui assurent au quotidien les missions du service public.

Elle traduit aussi un choix de gestion que la CGT conteste. Trop souvent, le recours au contrat remplace l'ouverture de postes au concours et le recrutement statutaire. Pourtant, le statut de la fonction publique demeure la meilleure garantie d'égalité d'accès à l'emploi public, d'indépendance des agents et de continuité du service.

Nous alertons également sur les conséquences à long terme de cette orientation. L'affaiblissement progressif de l'emploi titulaire fragilise les fondements mêmes de la fonction publique et interroge l'avenir des mécanismes de solidarité qui financent les retraites des fonctionnaires. Mesdames et Messieurs les hauts fonctionnaires, personne dans cette salle ne devrait considérer ce sujet comme éloigné de ses propres préoccupations. Ce qui fragilise aujourd'hui les agents les plus précaires fragilise demain l'ensemble de la fonction publique, y compris les garanties collectives dont bénéficient les hauts fonctionnaires.

Les syndicats CGT du Comité de la Ville de Paris revendiquent un plan ambitieux de recrutements statutaires, l'ouverture de postes aux concours à la hauteur des besoins réels des services et un plan de titularisation pour les agents occupant durablement des emplois permanents. Notre organisation syndicale, demande également la communication d'un état précis des effectifs réels par direction, des postes vacants et de leur évolution depuis 2024, afin que le dialogue social puisse s'appuyer sur des données transparentes et incontestables.

Cette question renvoie également à celle du recrutement statutaire pour pallier aux trop nombreux postes vacants au sein des directions. À l'initiative des syndicats CGT du Comité, un bureau revendicatif d'embauche a été installé place de l'Hôtel de ville du 26 au 29 mai dernier, et cela afin de démontrer que l'action du bureau du recrutement de la Ville de Paris manque d'ambition. Il ne s'agit plus seulement d'attendre que les personnes privées d'emploi franchissent les portes des dispositifs existants. L'enjeu, désormais, consiste à inverser la logique et d'aller la rencontre des privés d'emploi, de Paris comme de proche banlieue et investir les quartiers populaires, au plus près des réalités sociales.

Cette démarche dite « d'aller vers » s'impose dans un contexte où une partie des publics concernés demeure éloignée des institutions, parfois découragée, parfois simplement invisible aux radars administratifs, là où se jouent les fractures de l'emploi et de l'accès aux droits...

Cette initiative CGT d'installation du bureau d'embauche, a permis d'identifier un obstacle qui revient de manière récurrente dans les échanges avec les privés d'emploi : la dématérialisation des procédures. Pour de nombreuses personnes, la difficulté n'est pas l'absence d'offres mais l'accès même aux démarches de candidature. L'éloignement des outils numériques, la complexité des procédures en ligne ou l'absence d'accompagnement constituent autant de freins à l'accès à l'emploi public.

Au cours de nos permanences et de nos rencontres avec le public, nous avons recueilli de nombreux témoignages allant dans ce sens. Ils montrent qu'un accueil humain de proximité demeure indispensable pour permettre à chacun d'accéder aux emplois de la collectivité dans des conditions d'égalité.

Les syndicats CGT du Comité de la Ville de Paris revendiquent un renforcement des moyens du bureau du recrutement afin d'améliorer l'accueil physique des privés d'emploi et de faciliter leurs démarches. Nous attendons désormais qu'ils soient pleinement pris en compte dans la politique de recrutement de la Ville de Paris avec une offre élargie de concours.

Car derrière les difficultés de recrutement, derrière les postes vacants et derrière les tensions qui s'accumulent dans les services, il y a une même question : celle des moyens accordés au service public parisien et à celles et ceux qui le font vivre au quotidien.

La prévoyance, enfin.

La réforme nationale est présentée comme une avancée sociale. Sur le principe, l'extension de la couverture constitue effectivement un progrès.

Mais encore faut-il examiner précisément les choix opérés par l'exécutif parisien.

La Ville de Paris a choisi de s'en tenir au minimum prévu par la réglementation. Le minimum de participation financière. Le minimum d'engagement de l'employeur. Le minimum d'ambition sociale.

Certes, le nouveau dispositif améliore sensiblement la prise en charge de certaines situations de longue maladie. Mais, pour les situations les plus fréquentes, celles qui concernent la majorité des arrêts maladie, le maintien de rémunération recule de 95 % à 90 %. Autrement dit, des agents devront financer une cotisation obligatoire supplémentaire tout en bénéficiant, dans certaines situations, d'une protection moins favorable que celle dont ils disposaient jusqu'à présent.

La loi fixe un plancher. Elle n'impose pas un plafond. La Ville de Paris avait la possibilité de faire davantage. Elle a choisi de ne pas le faire. Ce choix n'est ni technique ni juridique. C'est un choix politique. La CGT y est notamment opposée. Et présente des amendements afin d'obtenir une meilleure prise en charge pour l'ensemble des agents. En souhaitons une totale adhésion de ces amendements

Au fond, ces trois sujets sont étroitement liés.

Quand un agent peine à obtenir un rendez-vous médical, travaille dans un service sous-effectif, voit se multiplier autour de lui les emplois précaires et constate une diminution de sa protection en cas de maladie, ce n'est pas seulement une difficulté ponctuelle qu'il rencontre. C'est une fragilisation progressive et cohérente de ses conditions de travail et de sa sécurité professionnelle.

Le Rapport social unique 2025 décrit cette réalité. Il en fournit parfois les chiffres corrects. Mais il ne répond pas à la question essentielle : quelles mesures concrètes la Ville entend-elle prendre pour inverser cette tendance ?

Les agents n'attendent plus des constats. Ils n'attendent plus des diagnostics. Ils attendent des recrutements, des titularisations, des moyens réels pour leurs services et une protection sociale à la hauteur de leur engagement.

Les syndicats CGT du Comité de la Ville de Paris continueront à porter ces exigences avec détermination, dans cette instance et par la lutte, aux côtés des personnels qui font vivre chaque jour le service public parisien.