

ÉLECTIONS MUNICIPALES – 15 ET 22 MARS 2026

Le Nouveau Paris Populaire

A portrait of Sophia Chikirou, a woman with dark hair, smiling, wearing a red blazer. The portrait is cut out and placed over a background of a Parisian cityscape.

**SOPHIA
CHIKIROU**

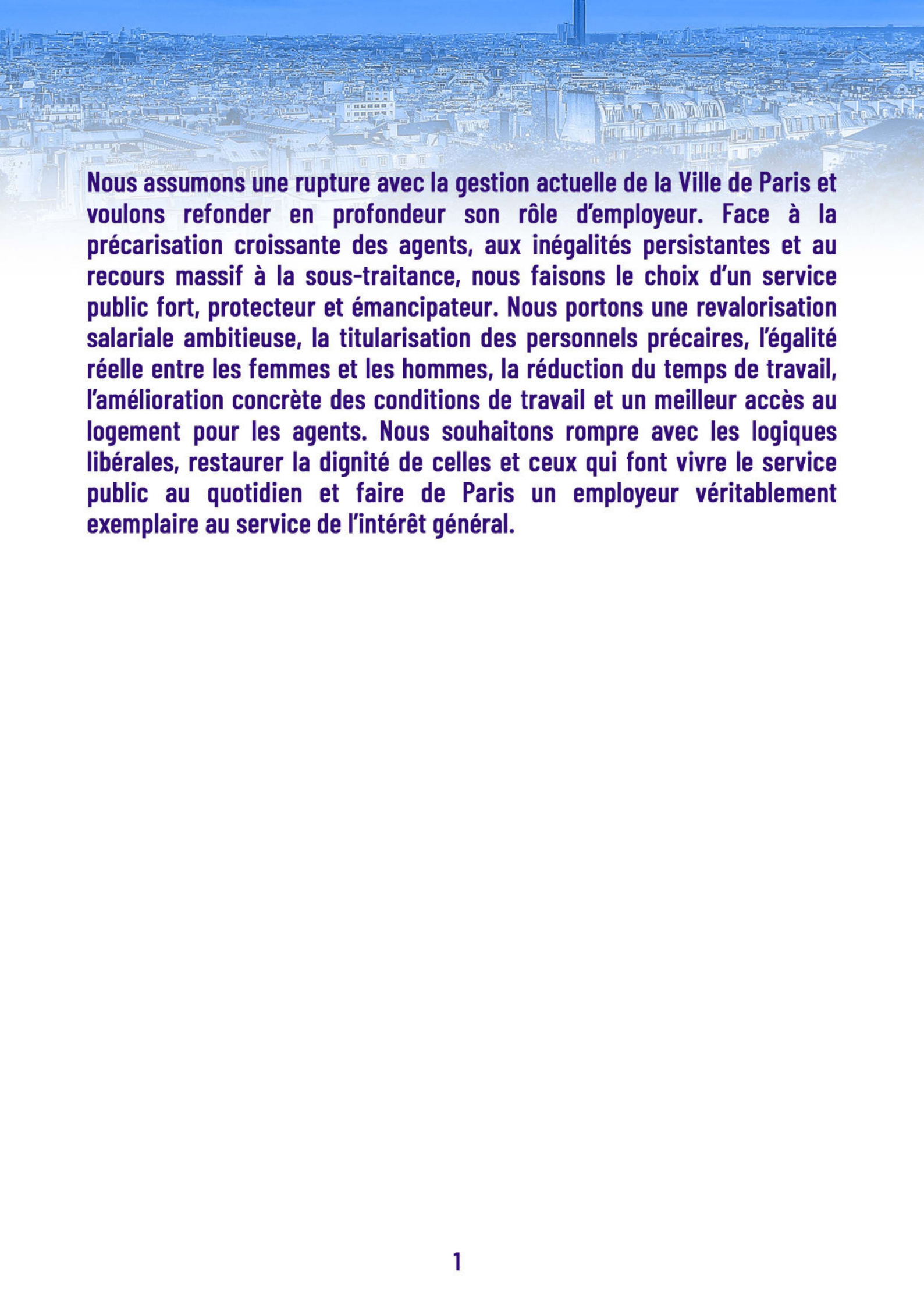
PRÉSENTE
SON PLAN POUR

**PARIS, EMPLOYEUR
HUMAIN POUR LES
AGENTS DE LA VILLE**

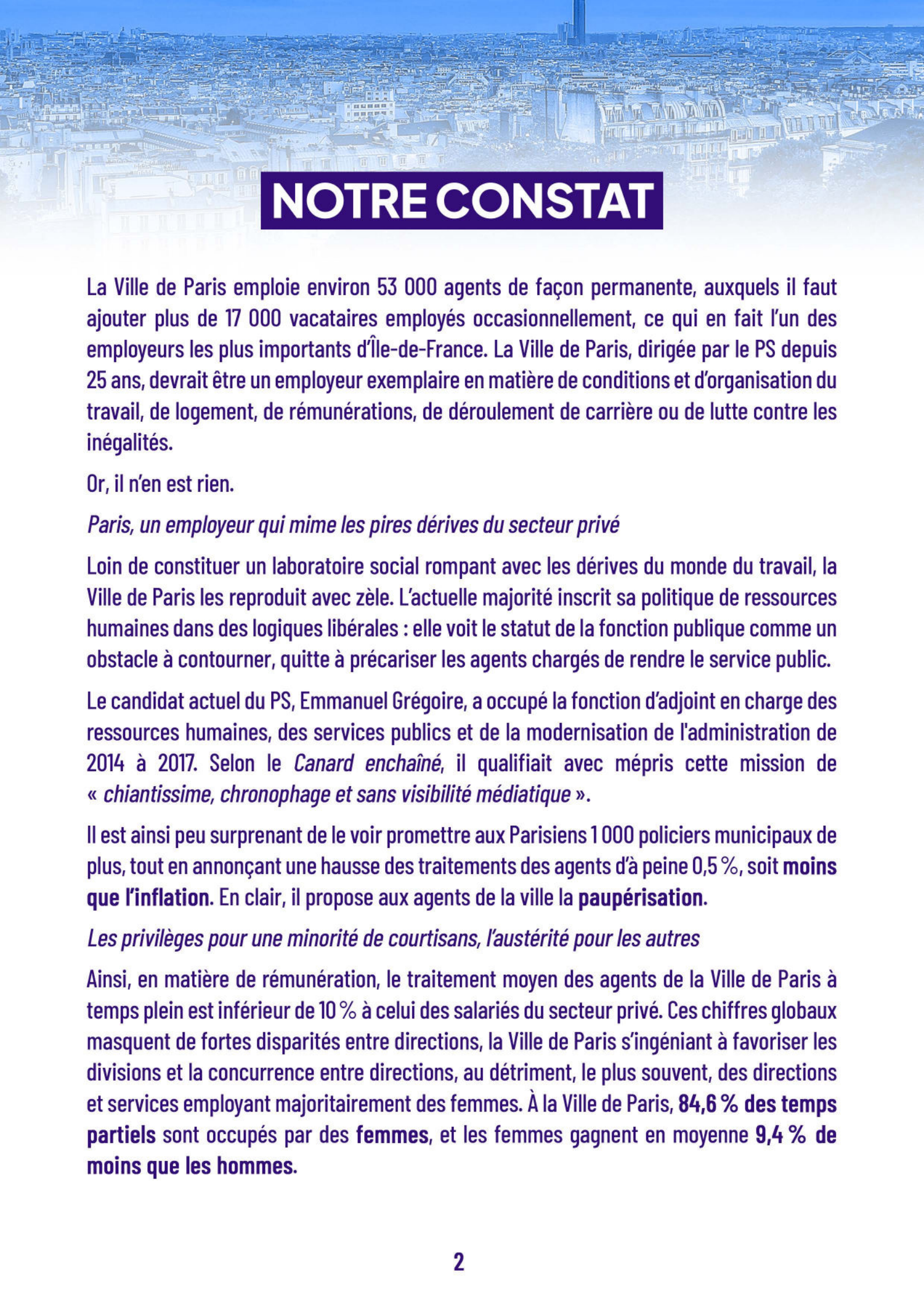


sophiapourparis.fr



An aerial photograph of Paris, France, showing the dense urban landscape with numerous buildings and the Eiffel Tower visible in the distance. A semi-transparent white rectangular box is overlaid on the left side of the image, containing a block of text in bold black font.

Nous assumons une rupture avec la gestion actuelle de la Ville de Paris et voulons refonder en profondeur son rôle d'employeur. Face à la précarisation croissante des agents, aux inégalités persistantes et au recours massif à la sous-traitance, nous faisons le choix d'un service public fort, protecteur et émancipateur. Nous portons une revalorisation salariale ambitieuse, la titularisation des personnels précaires, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la réduction du temps de travail, l'amélioration concrète des conditions de travail et un meilleur accès au logement pour les agents. Nous souhaitons rompre avec les logiques libérales, restaurer la dignité de celles et ceux qui font vivre le service public au quotidien et faire de Paris un employeur véritablement exemplaire au service de l'intérêt général.



NOTRE CONSTAT

La Ville de Paris emploie environ 53 000 agents de façon permanente, auxquels il faut ajouter plus de 17 000 vacataires employés occasionnellement, ce qui en fait l'un des employeurs les plus importants d'Île-de-France. La Ville de Paris, dirigée par le PS depuis 25 ans, devrait être un employeur exemplaire en matière de conditions et d'organisation du travail, de logement, de rémunérations, de déroulement de carrière ou de lutte contre les inégalités.

Or, il n'en est rien.

Paris, un employeur qui mime les pires dérives du secteur privé

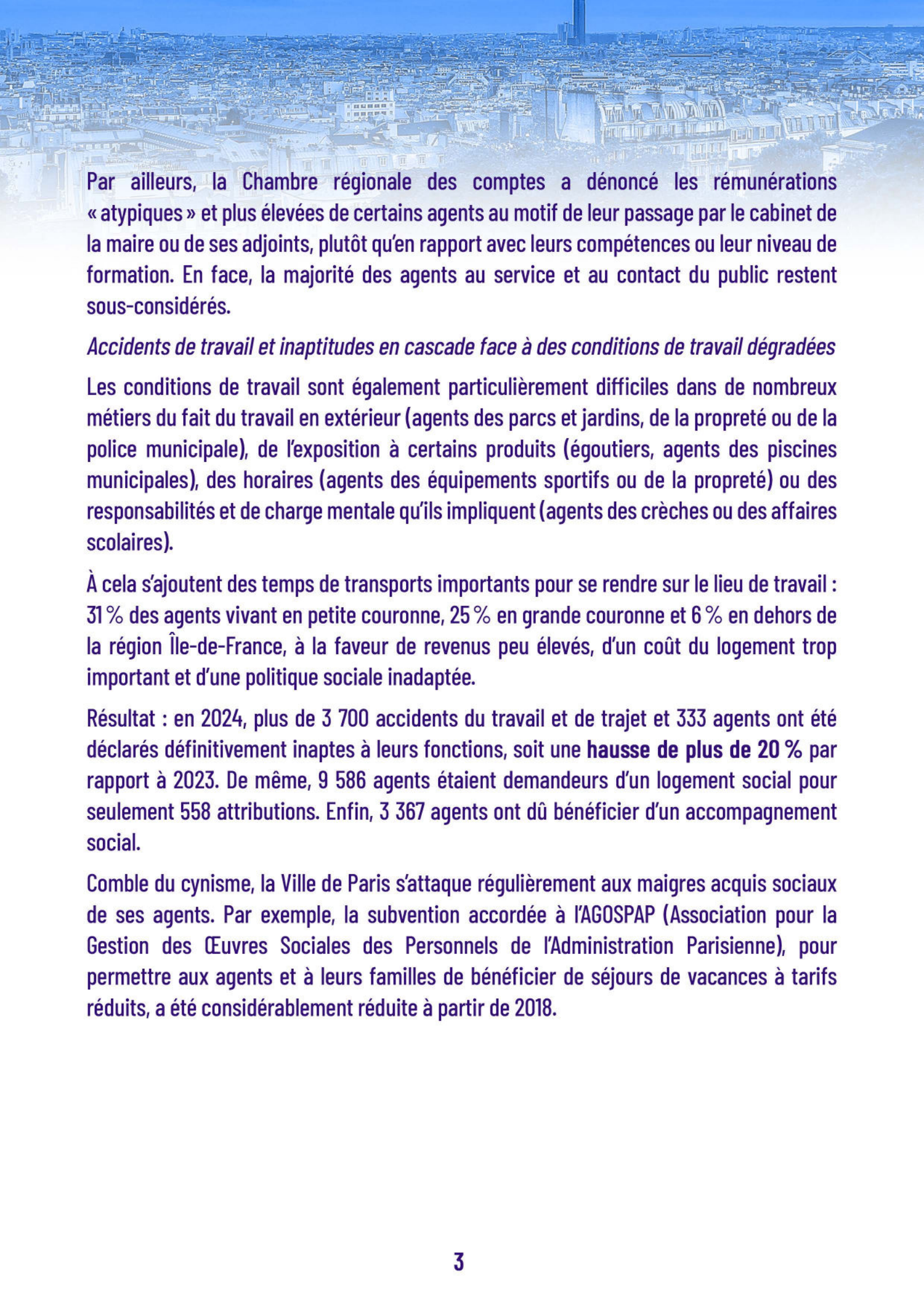
Loin de constituer un laboratoire social rompant avec les dérives du monde du travail, la Ville de Paris les reproduit avec zèle. L'actuelle majorité inscrit sa politique de ressources humaines dans des logiques libérales : elle voit le statut de la fonction publique comme un obstacle à contourner, quitte à précariser les agents chargés de rendre le service public.

Le candidat actuel du PS, Emmanuel Grégoire, a occupé la fonction d'adjoint en charge des ressources humaines, des services publics et de la modernisation de l'administration de 2014 à 2017. Selon le *Canard enchaîné*, il qualifiait avec mépris cette mission de « *chiantissime, chronophage et sans visibilité médiatique* ».

Il est ainsi peu surprenant de le voir promettre aux Parisiens 1 000 policiers municipaux de plus, tout en annonçant une hausse des traitements des agents d'à peine 0,5 %, soit **moins que l'inflation**. En clair, il propose aux agents de la ville la **paupérisation**.

Les privilèges pour une minorité de courtisans, l'austérité pour les autres

Ainsi, en matière de rémunération, le traitement moyen des agents de la Ville de Paris à temps plein est inférieur de 10 % à celui des salariés du secteur privé. Ces chiffres globaux masquent de fortes disparités entre directions, la Ville de Paris s'ingéniant à favoriser les divisions et la concurrence entre directions, au détriment, le plus souvent, des directions et services employant majoritairement des femmes. À la Ville de Paris, **84,6 % des temps partiels** sont occupés par des **femmes**, et les femmes gagnent en moyenne **9,4 % de moins que les hommes**.

An aerial photograph of Paris, France, showing the dense urban landscape with numerous buildings and the Eiffel Tower visible in the distance. A semi-transparent white rectangular box is overlaid on the lower half of the image, containing text in French.

Par ailleurs, la Chambre régionale des comptes a dénoncé les rémunérations « atypiques » et plus élevées de certains agents au motif de leur passage par le cabinet de la maire ou de ses adjoints, plutôt qu'en rapport avec leurs compétences ou leur niveau de formation. En face, la majorité des agents au service et au contact du public restent sous-considérés.

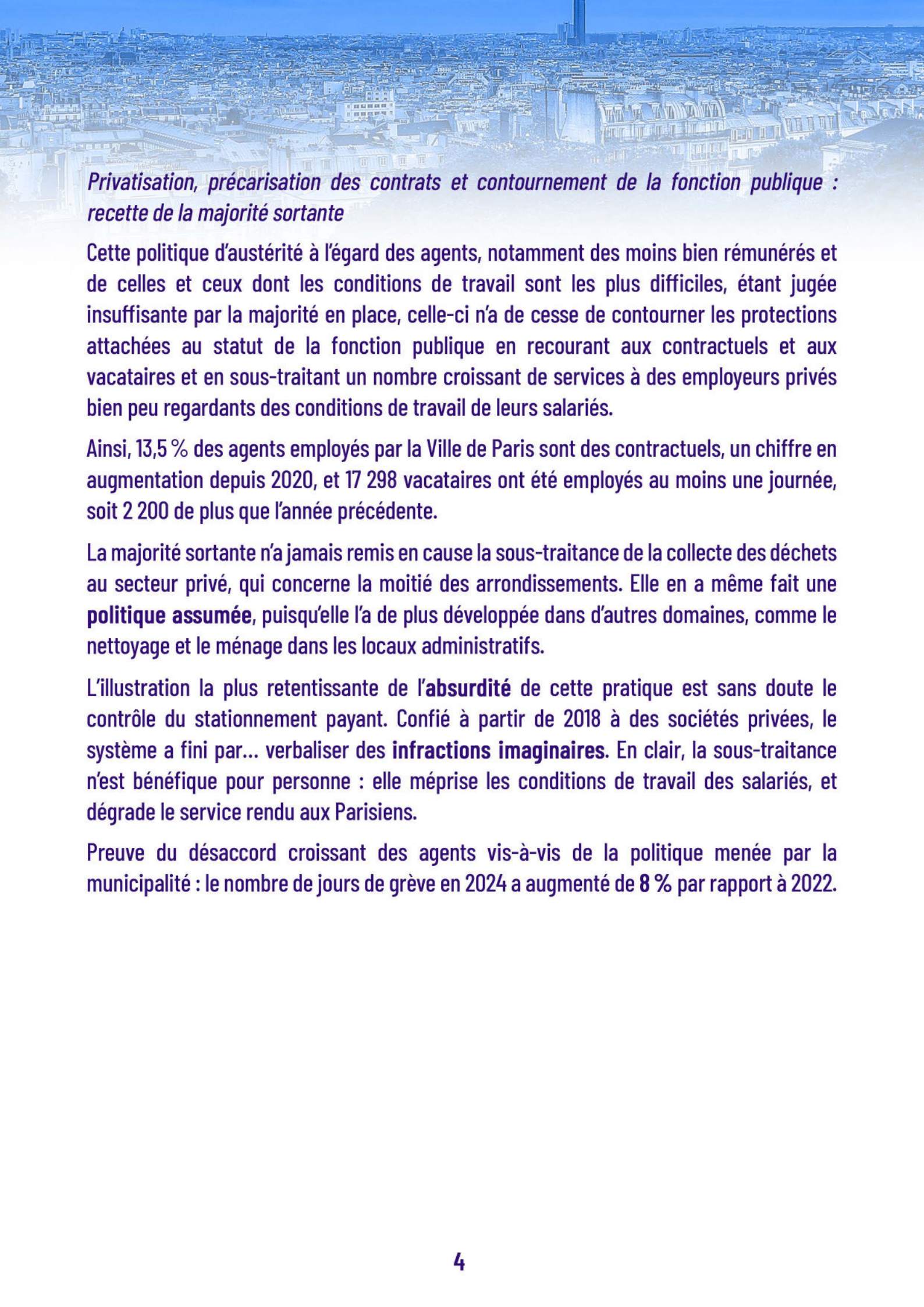
Accidents de travail et inaptitudes en cascade face à des conditions de travail dégradées

Les conditions de travail sont également particulièrement difficiles dans de nombreux métiers du fait du travail en extérieur (agents des parcs et jardins, de la propreté ou de la police municipale), de l'exposition à certains produits (égoutiers, agents des piscines municipales), des horaires (agents des équipements sportifs ou de la propreté) ou des responsabilités et de charge mentale qu'ils impliquent (agents des crèches ou des affaires scolaires).

À cela s'ajoutent des temps de transports importants pour se rendre sur le lieu de travail : 31 % des agents vivant en petite couronne, 25 % en grande couronne et 6 % en dehors de la région Île-de-France, à la faveur de revenus peu élevés, d'un coût du logement trop important et d'une politique sociale inadaptée.

Résultat : en 2024, plus de 3 700 accidents du travail et de trajet et 333 agents ont été déclarés définitivement inaptes à leurs fonctions, soit une **hausse de plus de 20 %** par rapport à 2023. De même, 9 586 agents étaient demandeurs d'un logement social pour seulement 558 attributions. Enfin, 3 367 agents ont dû bénéficier d'un accompagnement social.

Comble du cynisme, la Ville de Paris s'attaque régulièrement aux maigres acquis sociaux de ses agents. Par exemple, la subvention accordée à l'AGOSPAP (Association pour la Gestion des Œuvres Sociales des Personnels de l'Administration Parisienne), pour permettre aux agents et à leurs familles de bénéficier de séjours de vacances à tarifs réduits, a été considérablement réduite à partir de 2018.



Privatisation, précarisation des contrats et contournement de la fonction publique : recette de la majorité sortante

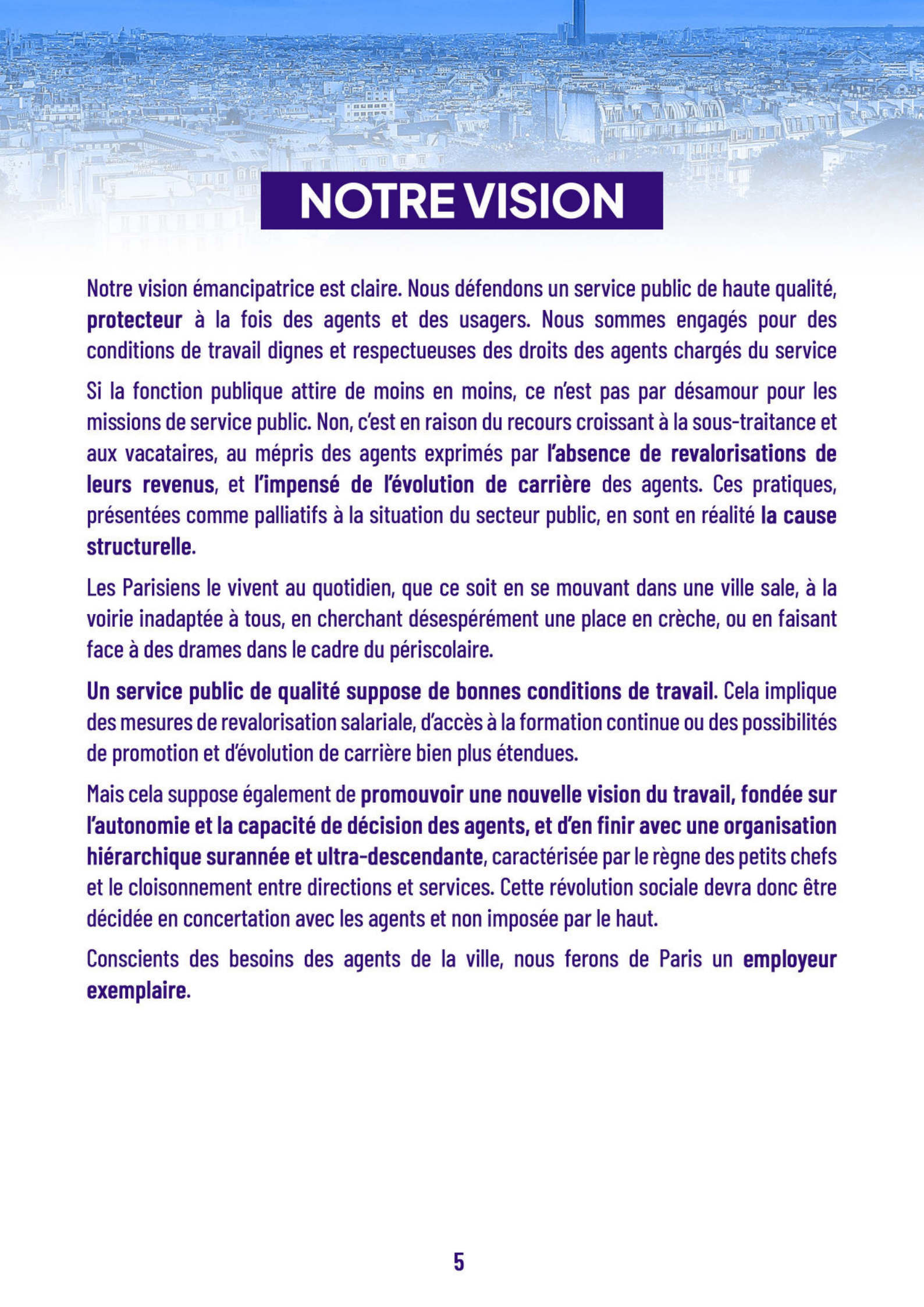
Cette politique d'austérité à l'égard des agents, notamment des moins bien rémunérés et de celles et ceux dont les conditions de travail sont les plus difficiles, étant jugée insuffisante par la majorité en place, celle-ci n'a de cesse de contourner les protections attachées au statut de la fonction publique en recourant aux contractuels et aux vacataires et en sous-traitant un nombre croissant de services à des employeurs privés bien peu regardants des conditions de travail de leurs salariés.

Ainsi, 13,5 % des agents employés par la Ville de Paris sont des contractuels, un chiffre en augmentation depuis 2020, et 17 298 vacataires ont été employés au moins une journée, soit 2 200 de plus que l'année précédente.

La majorité sortante n'a jamais remis en cause la sous-traitance de la collecte des déchets au secteur privé, qui concerne la moitié des arrondissements. Elle en a même fait une **politique assumée**, puisqu'elle l'a de plus développée dans d'autres domaines, comme le nettoyage et le ménage dans les locaux administratifs.

L'illustration la plus retentissante de l'**absurdité** de cette pratique est sans doute le contrôle du stationnement payant. Confié à partir de 2018 à des sociétés privées, le système a fini par... verbaliser des **infractions imaginaires**. En clair, la sous-traitance n'est bénéfique pour personne : elle méprise les conditions de travail des salariés, et dégrade le service rendu aux Parisiens.

Preuve du désaccord croissant des agents vis-à-vis de la politique menée par la municipalité : le nombre de jours de grève en 2024 a augmenté de **8 %** par rapport à 2022.



NOTRE VISION

Notre vision émancipatrice est claire. Nous défendons un service public de haute qualité, **protecteur** à la fois des agents et des usagers. Nous sommes engagés pour des conditions de travail dignes et respectueuses des droits des agents chargés du service

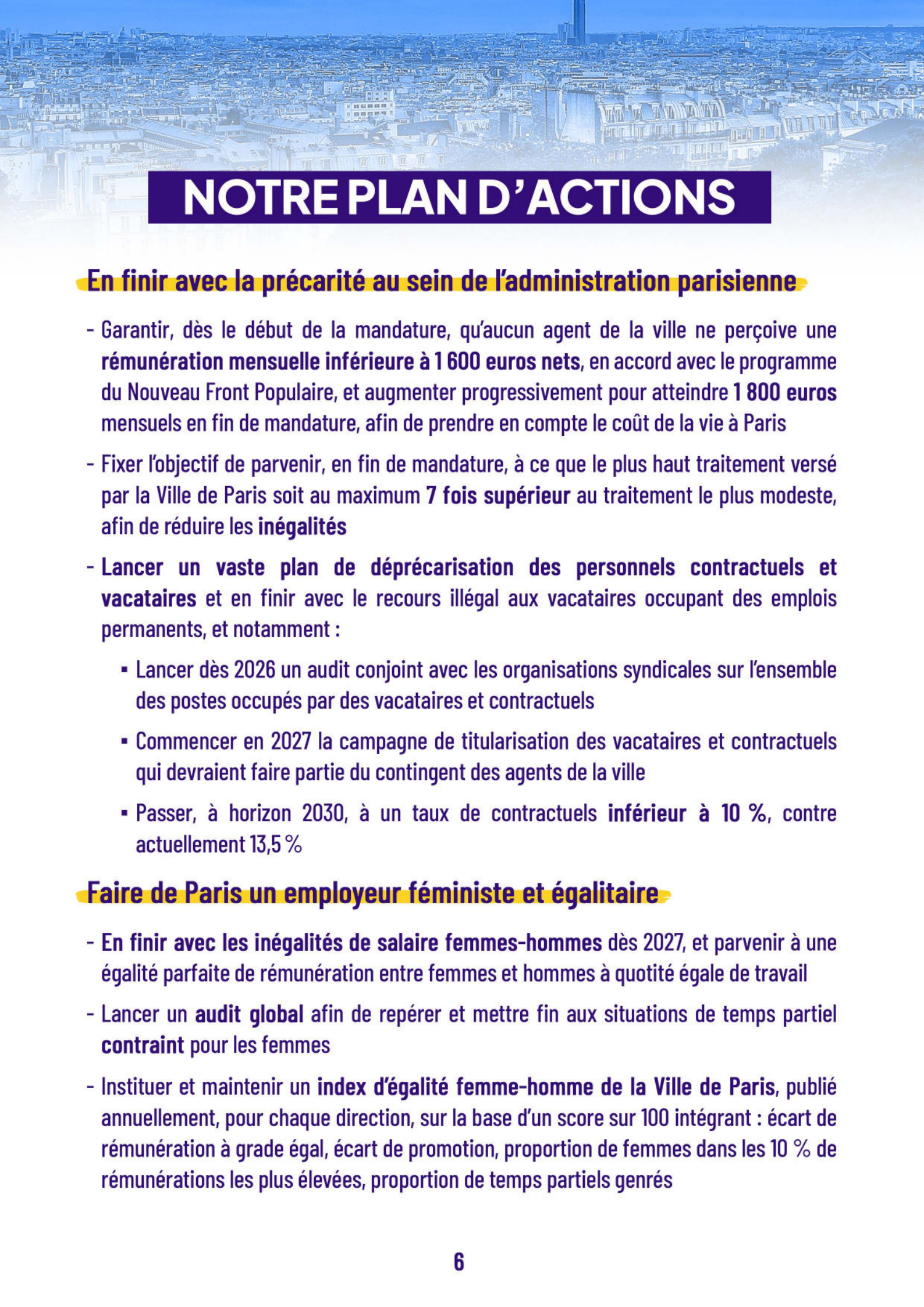
Si la fonction publique attire de moins en moins, ce n'est pas par désamour pour les missions de service public. Non, c'est en raison du recours croissant à la sous-traitance et aux vacataires, au mépris des agents exprimés par **l'absence de revalorisations de leurs revenus, et l'impensé de l'évolution de carrière** des agents. Ces pratiques, présentées comme palliatifs à la situation du secteur public, en sont en réalité **la cause structurelle**.

Les Parisiens le vivent au quotidien, que ce soit en se mouvant dans une ville sale, à la voirie inadaptée à tous, en cherchant désespérément une place en crèche, ou en faisant face à des drames dans le cadre du périscolaire.

Un service public de qualité suppose de bonnes conditions de travail. Cela implique des mesures de revalorisation salariale, d'accès à la formation continue ou des possibilités de promotion et d'évolution de carrière bien plus étendues.

Mais cela suppose également de **promouvoir une nouvelle vision du travail, fondée sur l'autonomie et la capacité de décision des agents, et d'en finir avec une organisation hiérarchique surannée et ultra-descendante**, caractérisée par le règne des petits chefs et le cloisonnement entre directions et services. Cette révolution sociale devra donc être décidée en concertation avec les agents et non imposée par le haut.

Conscients des besoins des agents de la ville, nous ferons de Paris un **employeur exemplaire**.



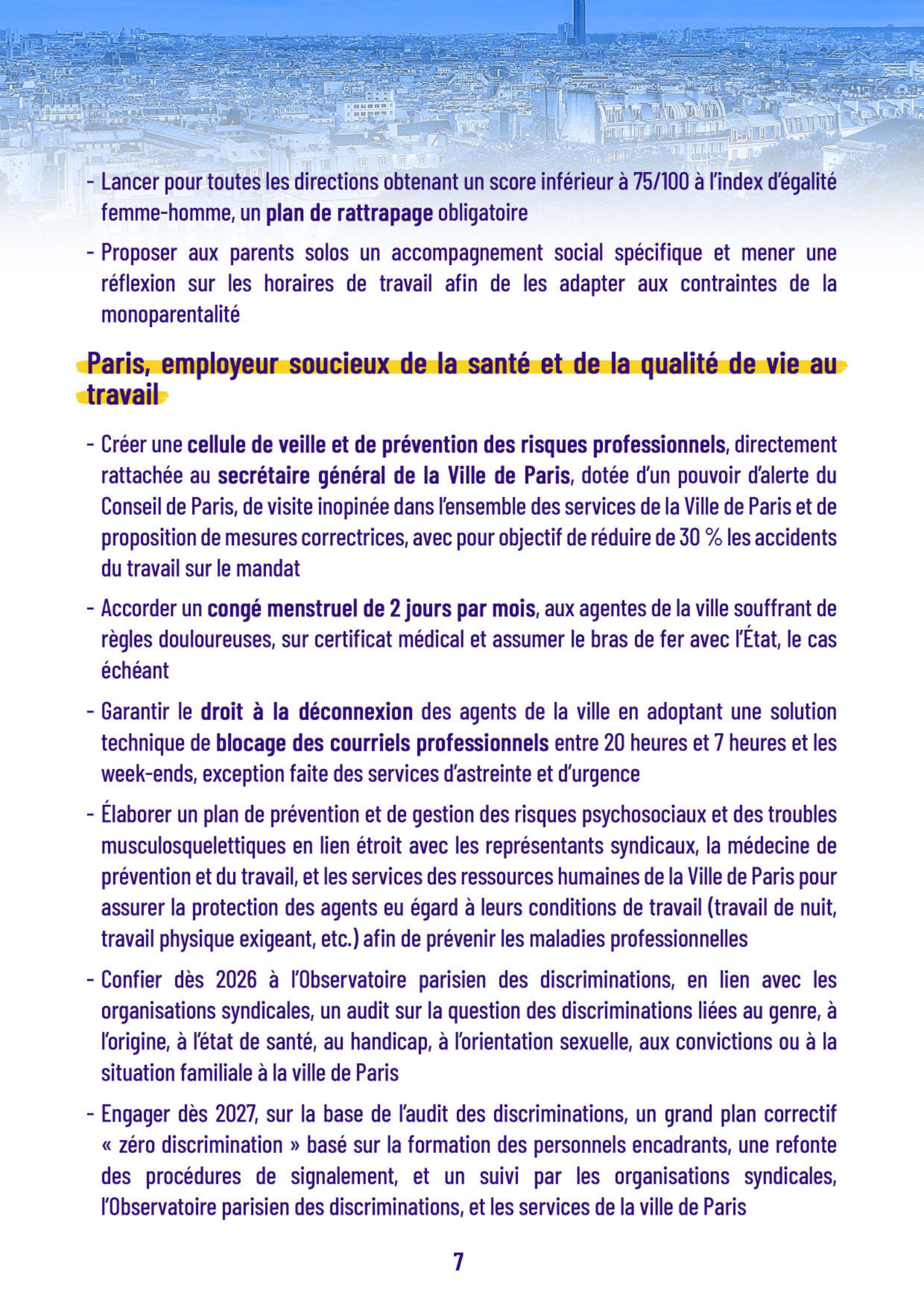
NOTRE PLAN D' ACTIONS

En finir avec la précarité au sein de l'administration parisienne

- Garantir, dès le début de la mandature, qu'aucun agent de la ville ne perçoive une **rémunération mensuelle inférieure à 1 600 euros nets**, en accord avec le programme du Nouveau Front Populaire, et augmenter progressivement pour atteindre **1 800 euros** mensuels en fin de mandature, afin de prendre en compte le coût de la vie à Paris
- Fixer l'objectif de parvenir, en fin de mandature, à ce que le plus haut traitement versé par la Ville de Paris soit au maximum **7 fois supérieur** au traitement le plus modeste, afin de réduire les **inégalités**
- **Lancer un vaste plan de déprécarisation des personnels contractuels et vacataires** et en finir avec le recours illégal aux vacataires occupant des emplois permanents, et notamment :
 - Lancer dès 2026 un audit conjoint avec les organisations syndicales sur l'ensemble des postes occupés par des vacataires et contractuels
 - Commencer en 2027 la campagne de titularisation des vacataires et contractuels qui devraient faire partie du contingent des agents de la ville
 - Passer, à horizon 2030, à un taux de contractuels **inférieur à 10 %**, contre actuellement 13,5 %

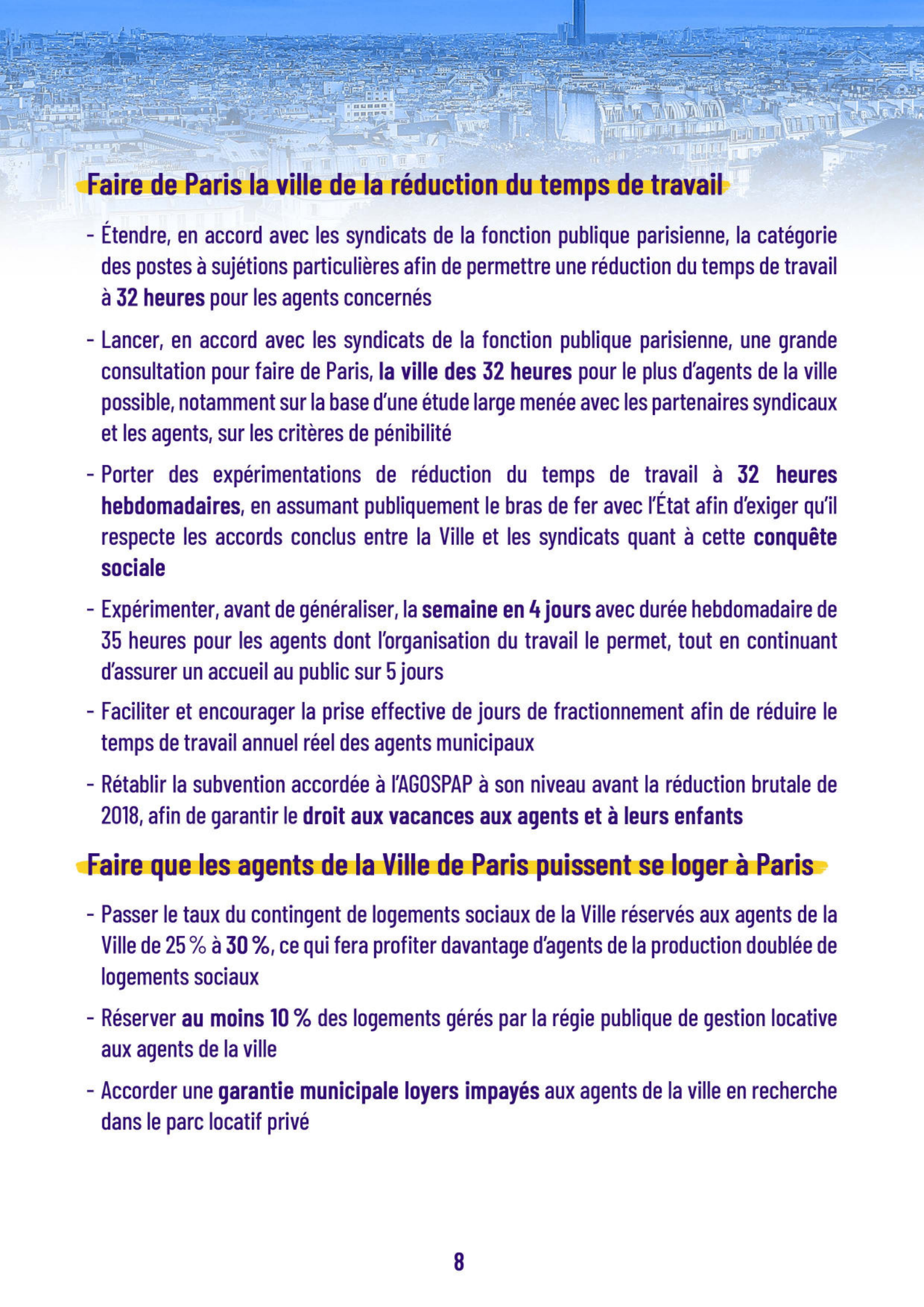
Faire de Paris un employeur féministe et égalitaire

- **En finir avec les inégalités de salaire femmes-hommes** dès 2027, et parvenir à une égalité parfaite de rémunération entre femmes et hommes à quotité égale de travail
- Lancer un **audit global** afin de repérer et mettre fin aux situations de temps partiel **contraint** pour les femmes
- Instituer et maintenir un **index d'égalité femme-homme de la Ville de Paris**, publié annuellement, pour chaque direction, sur la base d'un score sur 100 intégrant : écart de rémunération à grade égal, écart de promotion, proportion de femmes dans les 10 % de rémunérations les plus élevées, proportion de temps partiels genrés

- 
- Lancer pour toutes les directions obtenant un score inférieur à 75/100 à l'index d'égalité femme-homme, un **plan de rattrapage** obligatoire
 - Proposer aux parents solos un accompagnement social spécifique et mener une réflexion sur les horaires de travail afin de les adapter aux contraintes de la monoparentalité

Paris, employeur soucieux de la santé et de la qualité de vie au travail

- Créer une **cellule de veille et de prévention des risques professionnels**, directement rattachée au **secrétaire général de la Ville de Paris**, dotée d'un pouvoir d'alerte du Conseil de Paris, de visite inopinée dans l'ensemble des services de la Ville de Paris et de proposition de mesures correctrices, avec pour objectif de réduire de 30 % les accidents du travail sur le mandat
- Accorder un **congé menstruel de 2 jours par mois**, aux agentes de la ville souffrant de règles douloureuses, sur certificat médical et assumer le bras de fer avec l'État, le cas échéant
- Garantir le **droit à la déconnexion** des agents de la ville en adoptant une solution technique de **blocage des courriels professionnels** entre 20 heures et 7 heures et les week-ends, exception faite des services d'astreinte et d'urgence
- Élaborer un plan de prévention et de gestion des risques psychosociaux et des troubles musculosquelettiques en lien étroit avec les représentants syndicaux, la médecine de prévention et du travail, et les services des ressources humaines de la Ville de Paris pour assurer la protection des agents eu égard à leurs conditions de travail (travail de nuit, travail physique exigeant, etc.) afin de prévenir les maladies professionnelles
- Confier dès 2026 à l'Observatoire parisien des discriminations, en lien avec les organisations syndicales, un audit sur la question des discriminations liées au genre, à l'origine, à l'état de santé, au handicap, à l'orientation sexuelle, aux convictions ou à la situation familiale à la ville de Paris
- Engager dès 2027, sur la base de l'audit des discriminations, un grand plan correctif « zéro discrimination » basé sur la formation des personnels encadrants, une refonte des procédures de signalement, et un suivi par les organisations syndicales, l'Observatoire parisien des discriminations, et les services de la ville de Paris

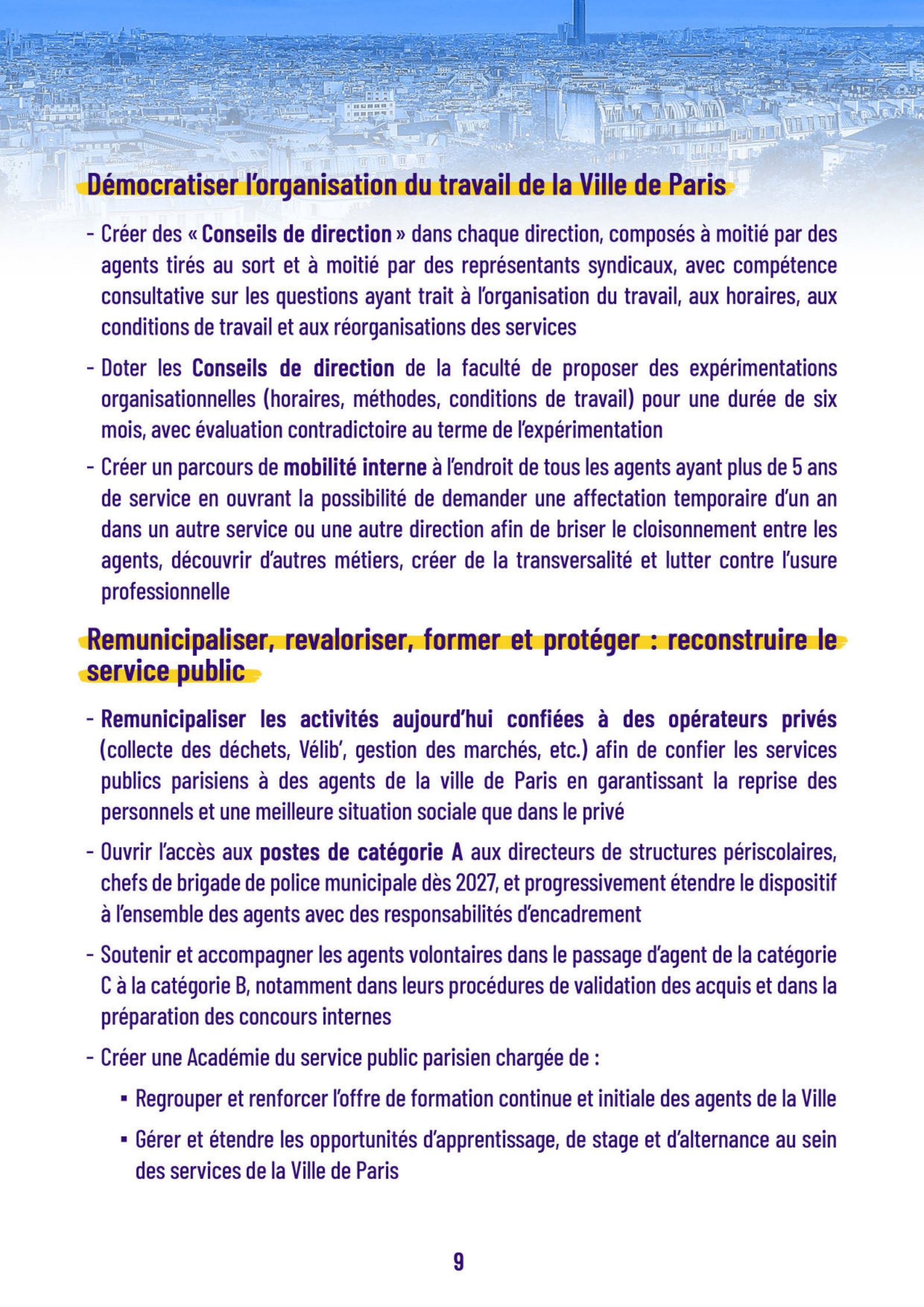


Faire de Paris la ville de la réduction du temps de travail

- Étendre, en accord avec les syndicats de la fonction publique parisienne, la catégorie des postes à sujétions particulières afin de permettre une réduction du temps de travail à **32 heures** pour les agents concernés
- Lancer, en accord avec les syndicats de la fonction publique parisienne, une grande consultation pour faire de Paris, **la ville des 32 heures** pour le plus d'agents de la ville possible, notamment sur la base d'une étude large menée avec les partenaires syndicaux et les agents, sur les critères de pénibilité
- Porter des expérimentations de réduction du temps de travail à **32 heures hebdomadaires**, en assumant publiquement le bras de fer avec l'État afin d'exiger qu'il respecte les accords conclus entre la Ville et les syndicats quant à cette **conquête sociale**
- Expérimenter, avant de généraliser, la **semaine en 4 jours** avec durée hebdomadaire de 35 heures pour les agents dont l'organisation du travail le permet, tout en continuant d'assurer un accueil au public sur 5 jours
- Faciliter et encourager la prise effective de jours de fractionnement afin de réduire le temps de travail annuel réel des agents municipaux
- Rétablir la subvention accordée à l'AGOSPAP à son niveau avant la réduction brutale de 2018, afin de garantir le **droit aux vacances aux agents et à leurs enfants**

Faire que les agents de la Ville de Paris puissent se loger à Paris

- Passer le taux du contingent de logements sociaux de la Ville réservés aux agents de la Ville de 25 % à **30 %**, ce qui fera profiter davantage d'agents de la production doublée de logements sociaux
- Réserver **au moins 10 %** des logements gérés par la régie publique de gestion locative aux agents de la ville
- Accorder une **garantie municipale loyers impayés** aux agents de la ville en recherche dans le parc locatif privé

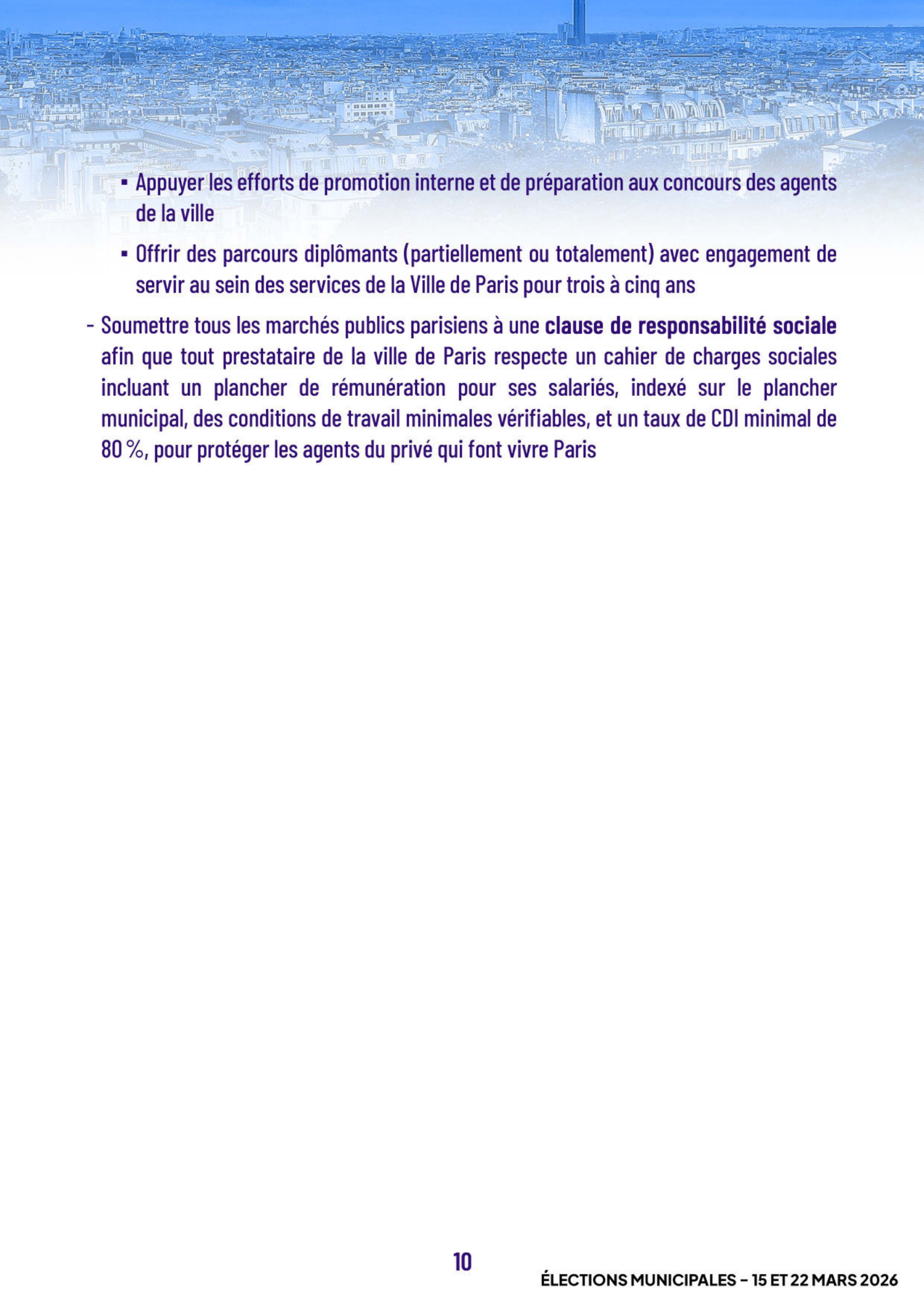


Démocratiser l'organisation du travail de la Ville de Paris

- Créer des « **Conseils de direction** » dans chaque direction, composés à moitié par des agents tirés au sort et à moitié par des représentants syndicaux, avec compétence consultative sur les questions ayant trait à l'organisation du travail, aux horaires, aux conditions de travail et aux réorganisations des services
- Doter les **Conseils de direction** de la faculté de proposer des expérimentations organisationnelles (horaires, méthodes, conditions de travail) pour une durée de six mois, avec évaluation contradictoire au terme de l'expérimentation
- Créer un parcours de **mobilité interne** à l'endroit de tous les agents ayant plus de 5 ans de service en ouvrant la possibilité de demander une affectation temporaire d'un an dans un autre service ou une autre direction afin de briser le cloisonnement entre les agents, découvrir d'autres métiers, créer de la transversalité et lutter contre l'usure professionnelle

Remunicipaliser, revaloriser, former et protéger : reconstruire le service public

- **Remunicipaliser les activités aujourd'hui confiées à des opérateurs privés** (collecte des déchets, Vélib', gestion des marchés, etc.) afin de confier les services publics parisiens à des agents de la ville de Paris en garantissant la reprise des personnels et une meilleure situation sociale que dans le privé
- Ouvrir l'accès aux **postes de catégorie A** aux directeurs de structures périscolaires, chefs de brigade de police municipale dès 2027, et progressivement étendre le dispositif à l'ensemble des agents avec des responsabilités d'encadrement
- Soutenir et accompagner les agents volontaires dans le passage d'agent de la catégorie C à la catégorie B, notamment dans leurs procédures de validation des acquis et dans la préparation des concours internes
- Créer une Académie du service public parisien chargée de :
 - Regrouper et renforcer l'offre de formation continue et initiale des agents de la Ville
 - Gérer et étendre les opportunités d'apprentissage, de stage et d'alternance au sein des services de la Ville de Paris

- 
- Appuyer les efforts de promotion interne et de préparation aux concours des agents de la ville
 - Offrir des parcours diplômants (partiellement ou totalement) avec engagement de servir au sein des services de la Ville de Paris pour trois à cinq ans
 - Soumettre tous les marchés publics parisiens à une **clause de responsabilité sociale** afin que tout prestataire de la ville de Paris respecte un cahier de charges sociales incluant un plancher de rémunération pour ses salariés, indexé sur le plancher municipal, des conditions de travail minimales vérifiables, et un taux de CDI minimal de 80 %, pour protéger les agents du privé qui font vivre Paris