

RAPPORT DEFINITIF
AUDIT DES DISPOSITIFS EN FAVEUR DU LOGEMENT
DES AGENTS DE LA VILLE DE PARIS

- Mars 2011 -

N° 10-01

Rapporteurs :

[.....], Administrateur

[.....], Chef de service administratif

06 JAN. 2010

NOTE

à l'attention de Madame

Directrice Générale de l'Inspection Générale

Les difficultés d'accès à un logement à Paris touchent aussi les agents de l'administration parisienne. J'ai donc décidé qu'un sixième des droits de réservation de la Ville de Paris sur du parc social ou des logements gérés par les bailleurs sociaux, soient dédiés aux agents parisiens.

J'ai demandé aux Maires d'arrondissement d'appliquer la même règle et d'attribuer sur le parc qui leur est rattaché un logement sur six au bénéfice de nos agents.

Ainsi, environ 800 logements dont ceux du dispositif « Locagent » sont attribués chaque année aux agents de la Ville de Paris tant sur le parc locatif sis à Paris que sur celui en banlieue parisienne.

Je souhaite que ces logements soient attribués dans la plus grande transparence et dans un souci d'équité au bénéfice des agents disposant des revenus les plus modestes et au bénéfice d'agents dont les fonctions ou les horaires de travail s'accommodent mal d'une résidence trop éloignée de leur lieu de travail.

Je vous demande de procéder à un audit de ce dispositif, tant du point de vue des présélections des désignations, que des conditions d'attribution de ces logements et cela au regard des statuts, grades et fonctions des bénéficiaires.

Vous évaluerez notamment comment ce parc de logements est mobilisé au profit d'agents en situation sociale précaire et comment ce dispositif est utilisé en complément du recours à des foyers résidences et la prise en charge par la Mission d'Urgences Sociales de la Direction des Ressources Humaines qui peut déboucher sur un placement en hôtel.

Vous examinerez aussi les autres dispositifs d'aide au logement dont peuvent bénéficier les agents de la collectivité parisienne comme le dispositif « locaParis » géré par la Direction du Logement et de l'Habitat, les prêts du Crédit Municipal pour l'amélioration de l'habitat locatif et les aides sociales diverses comme les aides à l'installation, au premier logement.

.../...

Je souhaite disposer, dans la mesure du possible, d'une cartographie de la répartition des agents de la Ville, du Département de Paris et du Centre d'Action Sociale dans le parc des logements gérés par les bailleurs sociaux.

Votre rapport sera remis au plus tard fin juin 2010.

Vous disposerez dans cette mission de l'appui du Secrétariat Général et des directions concernées.

Très cordialement à vous

A stylized handwritten signature in black ink, consisting of several vertical and horizontal strokes, followed by two dots.

Bertrand DELANOË

NOTE DE SYNTHESE

RAPPORT DEFINITIF

AUDIT DES DISPOSITIFS EN FAVEUR DU LOGEMENT

DES AGENTS DE LA VILLE DE PARIS

Par note du 6 janvier 2010, le Maire a chargé l'Inspection Générale d'auditer les dispositifs en faveur du logement des agents de la Ville (respect du quota d'1/6^{ème} institué en 2004 en faveur des agents, mobilisation au profit d'agents en situation précaire, dispositifs d'aide à la location ou à l'accession à la propriété et cartographie des agents dans le parc social).

Cette politique tente de concilier plusieurs objectifs : faire face à des situations d'urgence, favoriser certaines catégories d'agents (métiers pénibles ou à horaires décalés), fidéliser les agents et réduire les déplacements domicile/travail. Elle s'applique dans un contexte marqué par la tension immobilière et foncière persistante, la montée en puissance du droit au logement opposable ou les difficultés sociales qui n'épargnent pas les agents, y compris les titulaires.

Ce rapport comprend trois parties :

- La première est centrée sur la politique de la Ville, resituée dans le cadre du déséquilibre offre/demande de logements, de la nature des besoins des agents et de l'action menée par d'autres institutions (Préfecture de police, AP-HP et Ratp).
- La deuxième a pour objet de présenter le volet de cette politique consacré aux logements pérennes proposés aux agents. Les différentes voies d'accès sont analysées (désignations par la commission centrale présidée par l'Adjoint au Maire pour les logements situés *intra muros*, désignation administrative pour les logements situés en banlieue ou par l'intermédiaire du dispositif Locagent qui consiste à attribuer les logements n'ayant pas trouvé preneur avant leur reprise par les bailleurs, désignation par les mairies d'arrondissement).
- La troisième partie traite de la question des situations transitoires et de l'hébergement d'urgence, qu'il s'agisse de places réservées aux agents de la Ville dans des foyers résidences ou de chambres d'hôtel permettant de mettre temporairement à l'abri les agents sans domicile fixe.

Cette politique porte incontestablement ses fruits et s'effectue dans un souci de transparence et d'équité :

- Le nombre d'agents de la Ville de Paris représente 6,85 % du nombre des demandeurs de logements (8 188 sur 119 467), alors que 14 % des relogements dans Paris *intra-muros* se font en leur faveur (569 sur 4 069 en 2009).

- Le délai moyen d'obtention d'un logement par un agent de la Ville est de 32 mois alors qu'il est de 43 mois pour les autres demandeurs. Ce délai tombe même à 21 mois pour les agents ayant bénéficié du dispositif Locagent.
- Cela permet en outre à certains agents d'accéder à un logement social alors même que cela serait presque impossible si leur dossier était instruit dans le cadre du dispositif de droit commun.
- La mise en œuvre des procédures de désignation et de présélection des candidats, grâce au travail des fonctionnaires, traduit un réel souci d'équité, notamment en ce qui concerne la répartition des bénéficiaires entre directions.

Toutefois, la Ville se heurte à plusieurs difficultés non encore surmontées :

- Le nombre d'agents de la Ville logés dans la Capitale est inférieur à celui des autres salariés qui y travaillent (40 % contre 44 % sur la seule population francilienne).
- Le quota d'1/6^{ème} n'est pas respecté dans Paris *intra-muros* (13,98 %) et ne l'est globalement qu'en intégrant les logements situés en banlieue (18,70 %), ce qui est contradictoire avec l'objectif de rapprochement domicile / travail. Les maires d'arrondissement n'attribuent qu'1 logement sur 10 aux agents (10,28 %).
- Moins d'un logement sur deux attribué aux agents de la Ville de Paris entre dans la catégorie des logements sociaux au sens de la loi SRU.
- La nature du lien juridique que la Ville de Paris souhaite retenir pour affecter les logements pérennes reste à clarifier, la part des agents non permanents semblant excessive au regard des objectifs à atteindre envers les permanents.
- La durée très importante de séjour dans les résidences foyers ou en hôtel traduit les difficultés de la Ville à mettre en place des structures intermédiaires entre ces modes d'hébergement et le logement social traditionnel.
- Enfin, la Ville mène seule cette politique alors que d'autres institutions sont confrontées aux mêmes difficultés, des rapprochements devant pouvoir s'opérer.

Les principales préconisations portent sur les points suivants :

- Une structuration plus importante de cette politique afin de mieux hiérarchiser ses objectifs et les publics visés, de mieux connaître la situation et les besoins des agents, de prévenir les situations de précarité et de contribuer à la réduction de l'absentéisme en réduisant les temps de trajet ;
- Un renforcement de l'effort de transparence à travers une association plus étroite des directions dans la désignation des bénéficiaires, une communication plus adaptée, un accès facilité pour l'ensemble du personnel au dispositif Locagent ;
- Un élargissement de l'offre en faisant davantage appel aux bailleurs privés, notamment par l'intermédiaire de l'Agence immobilière sociale, ou en réservant directement des logements en faveur du personnel dans de nouveaux programmes ;
- Une réflexion à conduire dans le domaine de l'urgence sociale afin de rechercher notamment les voies et moyens les plus efficaces pour faciliter la sortie des modes d'hébergement temporaires, par un suivi social adapté conduit dans des structures correspondant mieux aux problèmes rencontrés par les agents concernés.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
1. UNE POLITIQUE VOLONTARISTE MAIS AUX OBJECTIFS ENCORE FLOUS.....	9
1.1. Un déséquilibre structurel entre offre et demande	9
1.1.1. Des agents résidant en majorité hors de la Capitale.....	9
1.1.2. Un impact réel sur le délai d'obtention d'un logement	11
1.1.3. Une offre aux agents atteignant ses objectifs grâce aux logements offerts en banlieue	13
1.1.4. Une forte prépondérance de la Mairie centrale pour le nombre d'agents relogés.....	15
1.1.5. Une part majoritaire de logements intermédiaires ou non réglementés	19
1.1.6. Une répartition équilibrée des relogements par direction.....	20
1.2. Des services sociaux mobilisés pour faire face à des besoins croissants.....	22
1.2.1. Un service social du personnel en mutation.....	22
1.2.2. Une stratégie de détection des besoins encore perfectible	24
1.3. Des politiques conduites par d'autres employeurs publics en faveur du logement de leurs agents : quelques pistes pour l'action.....	30
1.3.1. Des objectifs clairement affichés	30
1.3.2. Des cellules dédiées au logement du personnel	31
1.3.3. Une diversification de l'offre de logements.....	31
1.3.4. Des procédures de désignation assez diverses	34
2. UNE OFFRE DE LOGEMENTS PERENNES ENCORE INSUFFISANTE	36
2.1. Un objectif ambitieux : octroyer un logement sur six aux agents	36
2.1.1. Une part importante du contingent de la Ville réservée aux relogements de droit	36
2.1.2. Une égale répartition entre mairie centrale et mairies d'arrondissement du solde de logements parisiens.....	37
2.2. Une commission centrale de désignation au cœur du dispositif.....	38
2.2.1. Une procédure de présélection administrative	38
2.2.2. Une procédure de désignation indépendante	39
2.2.3. Une expérience de <i>scoring</i> pour une transparence accrue.....	43
2.3. Une offre complémentaire de logements en banlieue.....	46
2.3.1. Des critères de présélection identiques à ceux utilisés pour l'offre de logements parisiens.....	46
2.3.2. Une commission interne administrative de sélection et de désignation DLH- DRH	47
2.3.3. Une offre importante mais des relogements effectifs moindres.....	49
2.4. Un dispositif efficace : Locagent	50
2.4.1. Une majorité de logements situés en banlieue	50
2.4.2. Des marges de progrès	52
2.5. Des procédures de désignation des agents variables selon les commissions des mairies d'arrondissement	54
2.5.1. Une mise en concurrence des agents de la Ville de Paris avec les autres demandeurs de logement social : l'exemple du 15 ^{ème} arrondissement	54

2.5.2. Une commission de désignation distincte de celle des autres demandeurs de logement social : l'exemple du 18 ^{ème} arrondissement.....	54
2.5.3. Un fonctionnement calqué sur celui de la commission centrale : l'exemple du 20 ^{ème} arrondissement.....	55
2.6. Des mesures d'accompagnement à la location ou à l'accession à la propriété à repenser	55
2.6.1. Des dispositifs d'aide à la location encore perfectibles.....	55
2.6.2. Des prêts à taux zéro destinés à tous les Parisiens mais dont l'impact est faible pour le logement des agents	58
3. UNE GESTION COMPLEXE DES SITUATIONS D'URGENCE OU TRANSITOIRES	60
3.1. Une Mission d'urgences sociales sous tension permanente	60
3.1.1. Une création justifiée par l'existence d'agents sans domicile fixe	60
3.1.2. Une mission prioritaire : mettre à l'abri les agents sans solution de logement	61
3.1.3. Des problèmes récurrents	63
3.1.4. Une institution pérenne ?.....	65
3.2. Des résidences sociales au taux de rotation encore trop faible.....	66
3.2.1. Un précédent rapport de l'Inspection générale aux recommandations globalement suivies d'effet	66
3.2.2. Des résidences sociales de la Ville gérées essentiellement par la société Lerichemont	68
3.2.3. Un bilan contrasté de la situation actuelle des résidences	72
3.2.4. Un foyer exclusivement destiné aux agents de la DFPE et du CASVP : la résidence-foyer Pierre Demours.....	78
3.2.5. Une nouvelle priorité : les femmes victimes de violences conjugales	78
CONCLUSION	80
LISTE DES RECOMMANDATIONS	84
LISTE DES PERSONNES RENCONTREES.....	91
PROCEDURE CONTRADICTOIRE	
LISTE DES ANNEXES	

INTRODUCTION

Par note en date du 6 janvier 2010, le Maire de Paris a chargé l'Inspection Générale d'auditer l'ensemble des dispositifs en faveur du logement des agents de la Ville¹. Il était ainsi demandé à l'Inspection :

- De **procéder à un audit du dispositif instauré en 2004 visant à dédier aux agents parisiens un sixième des droits de réservation de la Ville sur du parc social** ou des logements gérés par les bailleurs sociaux, tant du point de vue des présélections des désignations, que des conditions d'attribution de ces logements et cela au regard des statuts, grades et fonctions des bénéficiaires ;
- D'**évaluer comment ce parc de logements est mobilisé au profit d'agents en situation sociale précaire** et comment ce dispositif est utilisé en complément du recours à des foyers résidences et la prise en charge par la Mission d'urgences sociales (MUS) de la Direction des ressources humaines (DRH) qui peut déboucher sur des placements en hôtel ;
- D'**examiner les autres dispositifs d'aide au logement**² dont peuvent bénéficier les agents de la Collectivité parisienne comme le dispositif Locaparis, les prêts du Crédit Municipal pour l'amélioration de l'habitat locatif et les aides sociales diverses comme les aides à l'installation, au premier logement ;
- D'**établir, dans la mesure du possible, une cartographie de la répartition des agents** de la Ville, du département de Paris et du Centre d'action sociale **dans le parc des logements gérés par les bailleurs sociaux**.

Les enjeux

La politique menée par la Collectivité parisienne en faveur du logement de ses agents vise, même s'ils ne sont pas affichés en tant que tels, **plusieurs objectifs** qui ne se recoupent pas toujours et qui sont parfois difficilement compatibles :

- Il s'agit en premier lieu et principalement d'une **politique sociale visant à résoudre dans l'urgence des situations complexes** mais aussi de permettre à des fonctionnaires et agents publics d'**accéder à un logement**, social ou privé.

¹ Les logements de fonction sont toutefois exclus du champ de cette mission. Ils ont déjà fait l'objet de l'étude n°00-22 de l'Inspection générale sur les concessions de logements de fonction accordés à certains personnels de la Ville de Paris remise en juillet 2001. Par ailleurs, le Conseil de Paris a adopté le 18 avril 2005 une délibération fixant la liste des emplois de la Commune de Paris et du Département de Paris donnant lieu à logement de fonction en vue de limiter cette pratique au strict nécessaire.

² Il ne sera pas évoqué non plus dans ce rapport les actions conduites par l'Agence départementale d'information sur le logement (ADIL 75) qui assure des permanences en faveur des agents de la Ville rue de la Bûcherie. Cette question a en effet été analysée en détail dans le rapport n° 09-07 de l'Inspection générale de juin 2010 — *Audit de l'Agence départementale d'information sur le logement (ADIL 75)* — pp. 22 et 23.

- Il s'agit, en second lieu, de **favoriser certaines catégories d'agents**, non plus uniquement pour des raisons sociales mais parce que les conditions d'exercice de leurs métiers (**horaires, pénibilité**) nécessitent un rapprochement domicile / lieu de travail.
- Il s'agit, en troisième lieu, de **fidéliser les agents** et de **renforcer leur sentiment d'appartenance à la Collectivité parisienne**, pas uniquement dans une perspective sociale ou professionnelle, comme dans les cas évoqués précédemment, mais pour renforcer la cohésion et l'efficacité du personnel des administrations parisiennes et éviter que certaines catégories d'agents ne soient tentées de rejoindre une autre collectivité. Cet objectif ne concerne que quelques catégories d'agents car la tentation de quitter la Collectivité parisienne est moindre que dans d'autres administrations. Il convient toutefois de reconnaître que ce sentiment d'appartenance n'est pas unanimement partagé par les agents et que certains d'entre eux quittent ainsi la Ville très peu de temps après avoir été relogés.
- Il s'agit enfin, et cet objectif plus ténu a commencé à apparaître récemment, d'**utiliser le levier du logement dans le cadre du plan de déplacements de l'administration parisienne (PDAP)** qui vise à faciliter la mobilité des agents tout en réduisant la part des déplacements automobiles et tout déplacement émetteur de gaz à effet de serre dans les trajets domicile-travail et les déplacements professionnels. Cela représente des enjeux significatifs en matière sanitaire et environnementale, mais aussi, accessoirement, dans le domaine de l'aménagement de l'espace parisien.

Les contraintes

Cette politique en faveur du logement du personnel se heurte de surcroît à des contraintes de nature structurelle qui en rendent la mise en œuvre complexe et les résultats incertains :

- **La Ville de Paris** n'est pas un employeur comme les autres puisque le logement social constitue l'une de ses compétences et qu'elle **doit** par conséquent **en priorité loger les Parisiens**, au premier rang desquels ceux qui sont confrontés à des difficultés d'accès au logement. En dépit d'une politique très ambitieuse en ce domaine (42 208 nouveaux logements livrés entre 2001 et 2009), elle n'atteindra l'objectif de 20 % de logements sociaux conformément aux dispositions de la loi n°2000-1208 du 13 décembre 2000 relative à la solidarité et au renouvellement urbains (loi SRU) qu'en 2014 (contre environ 15,9 % actuellement³).
- **La situation tendue du logement dans Paris en général**⁴ rend la marge de manœuvre de la Ville de Paris particulièrement étroite. La demande de logements

³ Il y avait à Paris au 1^{er} janvier 2009 182 955 logements sociaux au sens de la loi SRU mais 244 000 logements étaient gérés par des bailleurs sociaux, certains de leurs logements ne rentrant pas dans la catégorie susdite, notamment en raison de leur mode de financement ou du fait que les loyers n'y sont pas réglementés compte tenu de leur ancienneté. Le contingent de la Ville s'élevait quant à lui à 87 711 logements.

⁴ Pénurie de foncier en raison de la densité du bâti dans le cœur de l'agglomération, faiblesse du *turn-over* pour les logements tant privés que sociaux, loyers élevés dans le secteur privé et parfois dans le secteur social où la part des loyers libres et intermédiaires demeure importante, prix élevés et prépondérance des petits appartements, attractivité de Paris en tant que choix de vie, etc.

sociaux est passée de 100 239 en 2001 à 119 467 en 2009 alors que cette année-là seulement 12 000 logements ont été attribués à Paris dont 1 / 3 par la Ville⁵.

- **La mise en œuvre de la loi n° 2007-290 du 5 mars 2007 instituant le droit au logement opposable** et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale (loi DALO) fait peser sur la Ville une contrainte supplémentaire dans la mesure où l'Etat doit désormais consacrer tous ses efforts en faveur du public concerné par cette loi au détriment des autres catégories sociales moins défavorisées⁶.
- **La problématique de l'urgence sociale vient directement impacter la politique du logement** en faveur du personnel dans la mesure où elle capte une part importante des crédits affectés à celle-ci et que les cas prioritaires sont traités avant les catégories censées bénéficier d'une reconnaissance en termes de pénibilité, d'horaires atypiques, de difficultés de recrutement ou d'ancienneté de la demande.
- **La quasi-totalité des emplois à la Ville sont, par nature, localisés dans Paris intra-muros, alors même qu'une part minoritaire des agents y réside** (environ 37 %), chiffre inférieur de 4 points à la moyenne des autres salariés travaillant dans la Capitale. De même **la géographie des implantations administratives génère elle aussi des problèmes de déplacements domicile / travail difficiles à résoudre**.
- **La Ville de Paris se situe dans certains métiers en tension** (petite enfance notamment) **dans une situation de concurrence avec les autres collectivités territoriales**, en raison notamment des meilleures possibilités de logement dans les communes qui utilisent cet argument pour recruter des agents de la Ville de Paris dont les contraintes professionnelles et familiales sont devenues incompatibles.
- Enfin, et cette question constitue le fil conducteur de ce rapport, **le personnel des administrations parisiennes ne constitue pas un microcosme isolé du reste de la société**. Toutes les tensions sociales y sont présentes et même, dans certain cas, aggravées par le phénomène de métropolisation. Le logement joue en ce sens un rôle d'amplificateur et de révélateur de ces tensions qui viennent impacter directement la vie professionnelle des agents. Ainsi, dans le « *Portrait social de la France* » publié en 2010, l'INSEE indiquait que si le logement absorbait 27 % du budget des ménages en 2006, ce pourcentage montait à 39 % chez les ménages à faibles ressources contre 34 % en 1996⁷. Dans cette optique, le contexte social rejoint le contexte professionnel et la collectivité employeur est investie d'une

⁵ Les autres désignataires sont la Préfecture d'Ile-de-France, les bailleurs sociaux eux-mêmes, les entreprises par l'intermédiaire des organismes collecteurs, la Région d'Ile-de-France, etc. Des agents de la Ville sont également désignés par ces instances mais il est impossible d'en connaître le nombre.

⁶ On estime entre 26 000 et 29 000 le nombre de demandeurs parisiens se trouvant dans au moins une des situations retenues par la loi DALO et susceptibles d'être désignés comme prioritaires par la commission de médiation mise en place en 2007. Parmi eux il y avait en 2010 363 agents de la Ville dont une part très majoritaire de vacataires. Depuis la mise en œuvre de la loi à fin décembre 2009, la Ville de Paris a relogé 731 ménages reconnus comme prioritaires.

⁷ La même enquête montrait que pendant la même période le loyer des ménages les plus modestes avait augmenté de 42 % contre 28 % pour les autres ménages. A Paris, ce phénomène prend une ampleur considérable.

responsabilité que les contraintes précédemment évoquées rendent difficile à assumer.

La problématique

Pour mener à bien cet audit, les rapporteurs ont cherché à répondre à quelques questions susceptibles de mettre en lumière les résultats mais aussi les difficultés de mise en œuvre de cette politique, compte tenu de l'hétérogénéité de ses objectifs et des contraintes auxquelles elle doit faire face :

- Cette politique apporte-t-elle un avantage réel aux agents de la Ville par rapport aux autres Parisiens ?
- N'existe-t-il pas une contradiction entre la volonté de rapprocher les agents de leur lieu de travail ou de favoriser ceux qui ont des horaires décalés et le fait de comptabiliser les logements attribués en banlieue dans le quota d'un sixième ? Ceux-ci représentent en effet 16 % des logements attribués et même le quart si l'on exclut ceux qui le sont par les maires d'arrondissement. Il convient néanmoins de rappeler que ce quota d'un sixième ne concerne que les logements qui sont attribués dans le cadre de la commission centrale de désignation du Maire de Paris et que la proportion d'agents de la Ville relogés en banlieue diminue régulièrement pour atteindre 27 % en 2010 (contre 29,6 % en 2009).
- Est-il légitime de faire désigner les agents qui sont candidats aux logements sociaux par la même commission que celle qui désigne les autres Parisiens ?
- La visibilité de cette politique auprès des agents est-elle optimale et son image en terme d'équité satisfaisante ?
- Comment assurer la fidélisation des agents et la reconnaissance à leur égard à travers la politique du logement alors même qu'un logement sur six est attribué à des vacataires dont l'emploi n'est pas permanent et dont la vocation, par définition, n'est pas de demeurer à la Ville ?
- Comment concilier les différents objectifs visant à attribuer des logements aux agents avec la question de l'urgence sociale ?
- La Ville de Paris peut-elle conduire seule sa politique en faveur du logement de ses agents alors que 60 % d'entre eux résident en banlieue ou en province (5 %) ?

La méthode

Les rapporteurs ont rencontré les deux adjoints au Maire de Paris concernés par la politique du logement en faveur du personnel (ressources humaines et logement), les conseillers du Maire en charge du dossier ainsi que les directeurs du logement et de l'habitat d'une part, des ressources humaines d'autre part. **Trois mairies d'arrondissement (15^{ème}, 18^{ème} et 20^{ème})** ont en outre apporté leur témoignage concernant la mise en œuvre de leur propre politique en la matière.

Les entretiens au sein de **la DRH** (Mission d'urgences sociales, Bureau des interventions sociales, Bureau du développement social), de **la DLH** (Service du traitement des demandes de logement et en son sein le Bureau des désignations, Bureau de l'habitat privé et de la synthèse budgétaire) ou du **CASVP**, ainsi que les statistiques et documents qui ont été fournis par ces directions ont permis aux rapporteurs de répondre à la plus grande partie des questions posées à l'Inspection générale.

Les rapporteurs ont également assisté à une réunion de chacune des commissions en charge d'attribuer un logement à des agents de la Ville de Paris, la commission centrale de désignation, la commission « banlieue » qui associe la DRH et la DLH et la commission interne à la DLH chargée d'attribuer les logements dans le cadre du dispositif Locagent.

Quatre directions (DASCO, DFPE, DILT et DPE) employant des catégories d'agents plus particulièrement concernées par cette politique (animateurs vacataires, auxiliaires de puériculture, personnel de ménage et éboueurs) ont été rencontrées aussi pour mieux apprécier l'efficacité de cette politique, notamment dans une perspective de réduction de l'absentéisme. La Direction de la voirie et des déplacements a également été sollicitée pour donner des informations relatives au Plan de déplacement de l'administration parisienne.

Par ailleurs, les rapporteurs se sont rapprochés du **Crédit Municipal de Paris** en ce qui concerne les aides à la location et de la **société Lerichemont**, filiale de la Régie immobilière de la Ville de Paris, qui gère les résidences sociales⁸.

Les rapporteurs ont encore recueilli des informations auprès d'autres administrations ou entreprises employant un grand nombre d'agents ou de salariés dans Paris comme **l'AP-HP, la Préfecture de police ou la RATP**. Ces entités sont confrontées à des problèmes assez proches de ceux que rencontre la Ville de Paris pour loger son personnel.

Parallèlement, les rapporteurs ont interrogé le réseau extranet des grandes villes de France pour savoir si certaines d'entre elles menaient aussi des politiques en faveur du logement de leurs agents et selon quelles modalités. Quelques grandes villes seulement ont répondu et, parmi celles-ci, aucune d'entre elles n'a mis en place une politique structurée en faveur du logement de son personnel.

De surcroît, à l'issue de leurs investigations, les rapporteurs ont rencontré les **organisations syndicales** représentées au CTP central pour connaître leur position sur ce dossier. Cinq d'entre elles (la CFDT, la CFTC, la CGT, l'UCP et l'UNSA) ont répondu favorablement à leur invitation.

Il convient de signaler que la demande du Maire de Paris concernant la **cartographie des agents occupant un logement social** nécessitant de croiser le fichier du personnel avec celui des locataires de logements sociaux n'a pas pu être satisfaite.

Toutefois, les rapporteurs se sont rapprochés des deux bailleurs les plus importants, Paris Habitat et la RIVP, pour leur demander de leur fournir des statistiques agrégées concernant le nombre de fonctionnaires de la Ville de Paris hébergés dans leur parc. Ces bailleurs n'ont pas donné suite à cette sollicitation de l'Inspection générale.

Enfin, dans le cadre de la procédure contradictoire en vigueur à l'Inspection générale, le rapport provisoire a été communiqué à la Direction des ressources humaines et à la Direction du logement et de l'habitat. Leurs réponses qui ont été prises en compte par les rapporteurs figurent à la fin de ce rapport définitif.

⁸ Il s'agissait plus particulièrement d'apprécier l'efficacité des mesures mises en œuvre à la suite du rapport n° 06-15 de juin 2007 relatif au contrôle du fonctionnement de trois résidences réservées aux agents de la Ville de Paris, notamment en ce qui concerne le très faible taux de rotation qu'on y rencontre.

Le plan du rapport

Le présent rapport comprend trois parties :

- La première est consacrée à l'analyse de la politique de la Ville de Paris, resituée dans le cadre du déséquilibre offre / demande de logements, de la nature des besoins des agents et de l'action conduite par d'autres institutions comparables.
- La deuxième a pour objet de présenter le volet de cette politique consacré aux logements pérennes proposés aux agents.
- La troisième partie traite de la question des situations transitoires et de l'hébergement d'urgence.

Enfin, les rapporteurs ont dressé une liste de recommandations visant à améliorer et à rendre plus cohérents les dispositifs actuels.

1. UNE POLITIQUE VOLONTARISTE MAIS AUX OBJECTIFS ENCORE FLOUS

La politique de la Ville de Paris en faveur du logement de son personnel se heurte à un profond déséquilibre entre l'offre et la demande de logement (1.1.) face à des besoins qui ont tendance à s'accroître en raison de la situation sociale (1.2.). D'autres administrations sont confrontées à des questions analogues et l'examen des réponses qu'elles y apportent est de nature à nourrir la réflexion et, sur certains points, à permettre d'explorer de nouvelles pistes (1.3.).

1.1. Un déséquilibre structurel entre offre et demande

1.1.1. Des agents résidant en majorité hors de la Capitale

1.1.1.1. Le Plan de déplacement de l'administration parisienne (PDAP)

Ce plan s'inscrit dans la démarche de la Ville de Paris engagée depuis plusieurs années visant à réduire les émissions de polluants sur son territoire pour ralentir le réchauffement climatique. C'est ainsi qu'ont été successivement adoptés en février et octobre 2007 par le Conseil de Paris le Plan Climat et le Plan de déplacement de Paris.

Le PDAP a été rendu obligatoire par le Plan de protection de l'atmosphère établi par la Région d'Ile-de-France et adopté le 7 juillet 2006. L'arrêté inter-préfectoral pour sa mise en œuvre en date du 30 octobre 2008 assujettit en effet la Ville de Paris à l'élaboration d'un tel plan. Les grandes entreprises et administrations génératrices de trafic routier doivent par conséquent arrêter un ensemble de mesures visant à le réduire.

Le PDAP a été élaboré dans le cadre d'une large concertation avec les services, les agents (une dizaine de *focus groups*) et les organisations syndicales. Un premier diagnostic a été posé en juin 2009. Ce plan a été présenté en juillet 2010 devant le CTP central de la Ville de Paris. Le Secrétariat général en attend aussi une amélioration du bien-être des agents et une réduction de l'absentéisme.

1.1.1.2. La problématique des déplacements domicile / travail

La question du logement des agents s'est trouvée au cœur de la réflexion du PDAP, même si ce sont les déplacements professionnels des agents et les livraisons qui sont les plus grands émetteurs de gaz à effet de serre.

➤ Un peu plus du tiers des agents de la Ville de Paris réside dans la Capitale

Les données qui figurent ci-après ont été fournies par l'agence de la mobilité de la DVD. Le diagnostic arrêté en juin 2009 avait montré que **parmi les agents de la Ville de Paris** :

- 37 % résident à Paris *intra muros* ;
- 33 % résident en proche couronne ;

- 25 % résident en grande couronne ;
- 5 % résident hors Ile-de-France dont 4 % de ceux travaillant à Paris *intra muros*. Les principaux départements hébergeant des agents de la Ville de Paris sont l'Oise (758 agents), l'Eure-et-Loir (287 agents), l'Aisne (228 agents), l'Yonne (207 agents), le Loiret (172 agents) et l'Eure (170 agents), soit 1 822 agents en tout.

En ce concerne les agents de la Ville résidant uniquement en Ile-de-France et travaillant à Paris, la répartition est la suivante :

- 40 % résident à Paris *intra-muros* (contre 44 %⁹ pour l'ensemble des salariés travaillant à Paris) ;
- 35 % résident en proche couronne (chiffre identique pour l'ensemble des salariés travaillant à Paris) ;
- 25 % résident en grande couronne (contre 21 %).

Ce dernier chiffre est donc assez sensiblement supérieur à celui des autres salariés, ce qui tendrait à prouver que **le nombre des agents de la Ville de Paris qui sont très éloignés de leur lieu de travail est important**. En effet, **environ 19 % des agents de la Ville travaillent à plus de 20 km à vol d'oiseau (dont 6 % à plus de 50 km, soit 2 787 agents)**.

Ce constat rend par conséquent d'autant plus nécessaire l'application stricte du quota d'un sixième en faveur des agents dans la Capitale (cf. 1.1.4.)

- Un déséquilibre nord-est / sud-ouest qui demeure très prégnant en périphérie de Paris et à l'intérieur de Paris.
 - En périphérie de Paris. En effet, 6 920 agents de la Ville résident dans le département de Seine-Saint-Denis et 5 940 dans celui du Val-de-Marne, soit 12 860 agents en tout ;
 - A l'intérieur de Paris, les arrondissements périphériques du 18^{ème}, 19^{ème} et 20^{ème} hébergent respectivement 1 640, 2 272 et 2 536 agents, soit 8 588 agents en tout (sur 18 353 résidant dans Paris *intra muros*, soit 46,80 %).
- Des temps de transport journalier moyen qui peuvent atteindre 1h40

On ne dispose pas de statistiques précises sur les temps de transports. Selon la DVD, la moyenne serait d'environ 50 minutes par trajet, soit **1h40 de transport par jour**. La DILT va prochainement acquérir un modèle plus performant que celui dont elle dispose (SDIA) pour avoir une vision plus précise de ce phénomène.

Ces temps importants de trajet répétés, dans des transports en commun saturés (RER B ou D par exemple) ont un impact direct sur l'état physique des agents à leur prise de fonctions souvent matinale dans leur service (fatigue) et leur vie familiale.

⁹ Enquête globale transport 2001.

Certaines directions¹⁰ lient directement ce phénomène à l'absentéisme important qui peut être constaté (auxiliaires de puériculture des établissements de garde d'enfants et agents techniques de la petite enfance) et à la rotation importante des effectifs (départ vers les communes de banlieue de résidence dès qu'un emploi est disponible ; cas là aussi des auxiliaires de puériculture).

Le rapport de l'Inspection générale de novembre 2008 sur l'absentéisme au sein de l'administration parisienne¹¹ mentionne notamment que « *les agents habitant Paris sont moins absents que ceux habitant en banlieue (sans différence entre la petite et la grande couronne). Ce sont les agents résidant en province qui sont les plus absents et la durée de leur absence est plus longue* ».

Toutefois, toute réflexion dans ce domaine devra être parallèlement conduite dans le cadre de l'agglomération elle-même. Il y a en effet plus de 200 000 fonctionnaires territoriaux dans le ressort du Syndicat mixte d'étude Paris Métropole et la question des déplacements domicile / travail n'y a pas pour l'instant été abordée.

Recommandation : Suggérer au Syndicat mixte d'études Paris Métropole qu'il étudie la question du logement des agents des collectivités territoriales et de leurs déplacements domicile / travail.

1.1.2. Un impact réel sur le délai d'obtention d'un logement

Toutes les données qui sont exploitées ci-après sont issues des informations fournies par la DLH (service du traitement des demandes de logement).

1.1.2.1. Une offre de relogement pour dix demandes

Le nombre de demandeurs ayant le statut d'agent de la Ville est quasiment constant, car il se reconstitue après les relogements effectués. Il était de 8 188 demandeurs en 2009 (sur 119 467 soit 6,85 % du nombre total de demandeurs de logements à Paris) et ce chiffre évolue peu depuis plusieurs années.

Parallèlement, **le nombre de relogements d'agents de la Ville de Paris évolue lui aussi très peu** selon les statistiques fournies par le service du traitement des demandes de logement. Ainsi entre 2006 et 2009, le nombre de relogements est **quasi constant** : 802 en 2006, 803 en 2007, 810 en 2008 et 808 en 2009.

Ainsi, en théorie, il faudrait dix ans pour satisfaire l'intégralité des demandes de logements des agents de la Ville et ce à condition que le stock ne se reconstitue pas au fur et à mesure par de nouvelles demandes.

A l'épreuve des faits ce raisonnement ne tient pas pour diverses raisons :

¹⁰ Cf. entretien avec la DFPE du 22 novembre 2010.

¹¹ *L'absentéisme au sein de l'administration parisienne*, rapport n° 07-17 de l'Inspection générale de la Ville de Paris, novembre 2008, p. 15.

- les recrutements de la Ville sont constants et induisent de nouvelles demandes ;
- les agents logés libèrent rarement des logements, même s'ils n'ont plus de liens avec la Ville (retraite, détachement, disponibilité, mutation) ;
- une partie des agents refuse des propositions de logements en grande banlieue pour des raisons d'éloignement du lieu de travail et de conditions de vie dans certains quartiers d'implantation de ces logements.

1.1.2.2. Un délai d'obtention plus court pour les agents que pour les autres demandeurs de logement

➤ **Un avantage préférentiel constaté dès l'année 2005 :**

Des données relatives aux délais d'obtention avaient été fournies par le rapport de l'Inspection générale d'avril 2006 sur les logements parisiens gérés par les bailleurs sociaux et occupés par les élus et collaborateurs d'élus.

Ainsi pour les demandeurs « ordinaires » en 2005, les délais calculés par la DLH entre le dépôt de la demande de logement et l'entrée dans les lieux étaient, en moyenne, pour le contingent Maire de Paris et maires d'arrondissement, de 42 mois pour les logements SRU.

Pour les candidats agents de la Ville de Paris, ce délai n'était plus que de 31 mois (commission centrale), ce délai passant à 23 mois avec Locagent. Ainsi, en 2005, l'avantage estimé pour un agent de la Ville, par rapport au demandeur « ordinaire », était de 11 mois pour un relogement proposé en commission et de 19 mois pour un relogement obtenu par l'intermédiaire du dispositif Locagent.

➤ **Un avantage préférentiel qui s'est maintenu en 2009 :**

A la demande des rapporteurs, la DLH a fait procéder aux mêmes calculs pour l'année 2009. Le résultat communiqué en décembre 2010 est le suivant pour les relogements :

- **le délai d'attente** des 808 relogés est de **32 mois** (31,6 exactement) ;
- ce délai passe à **21 mois** (20,8 exactement) pour ceux qui ont bénéficié du dispositif **Locagent** ;
- or, le délai d'attente pour les **inscrits « ordinaires »** du fichier général (hors mutation, relogement de droit) est de **43 mois** (42,5 exactement).

Un agent de la Ville bénéficie ainsi d'un avantage moyen de 11 mois pour l'obtention d'un logement, cet avantage passant à 22 mois pour une obtention par le biais de Locagent. L'avantage est resté inchangé en ce qui concerne les relogements par la voie de la commission centrale ; il s'est accentué pour les logements obtenus par Locagent, ce qui souligne l'utilité de ce dispositif.

Mais il faut surtout considérer que, **pour certains agents**, il ne s'agit pas d'un gain mesurable en temps mais d'une **possibilité qui leur est offerte d'accéder un jour à un logement social, alors même que cela serait impossible dans le cadre du droit commun**, compte tenu des caractéristiques sociales et/ou familiales de leurs dossiers.

1.1.2.3. Un petit noyau dur de demandeurs inscrits depuis plus de dix ans

Une étude a été effectuée par la DLH en avril 2010 sur les demandeurs agents de la Ville ayant plus de 10 ans d'ancienneté au fichier général des demandeurs de logement. Elle fait ressortir que 437 agents sont concernés (sur 7 783 dossiers recensés à ce moment), soit **5,6 % des agents inscrits**.

Ce sont des agents titulaires pour la majorité d'entre eux (289 agents, soit 66,2 %), des agents vacataires (86, soit 19,7 %), des agents contractuels (54, soit 12,3 %) et enfin quelques stagiaires.

Cependant, la date d'entrée à la Ville ne pouvant pas être croisée avec celle de demandeur de logement, il est difficile d'en tirer des conclusions : on peut être demandeur de logement depuis plus de 10 ans et n'être à la Ville que depuis moins d'1 an (cas des 8 stagiaires recensés).

Sur ces 437 dossiers, **plus de la moitié ne remplit aucun des critères de priorité définis**.

Enfin, **près des 2/3 de ces agents ont eu une ou des propositions de relogement** (près de 1 500 offres ont été faites à 318 agents). Ces offres n'ont pas eu de suites positives en raison d'un **refus massif de la part des agents** (86% des cas d'offres) plus que du refus de leur dossier par les sociétés immobilières (9,67 % des cas). Les refus des agents ont été motivés par l'ordre de priorité suivant :

- la taille du logement ;
- le refus de la banlieue ;
- l'éloignement du logement ;
- le loyer trop élevé.

Enfin, sur les 119 agents qui n'ont pas eu de proposition, un peu moins de la moitié présente cependant un des critères de priorité. Il s'agit majoritairement d'agents vacataires en fonction depuis peu d'années à la Ville (2 à 3 ans) et de contractuels, dont 3 contrats avenir.

1.1.3. Une offre aux agents atteignant ses objectifs grâce aux logements offerts en banlieue

Les logements situés hors de Paris font partie intégrante de l'offre de la Ville qui sans cela ne pourrait atteindre l'objectif du 1/6 des offres de logements vacants attribués aux agents.

Schématiquement entre 2006 et 2009, pour 3 relogements, 2 sont situés à Paris et 1 en banlieue (cf. Tableau n° 1 *infra*).

Cependant la part des logements de banlieue ne cesse de diminuer graduellement sur la période considérée, la proportion étant maintenant inférieure à 1/3.

Tableau 1 : Répartition des relogements entre Paris *intra muros* et banlieue (source DLH)

année	Paris	Banlieue	total	% de la banlieue
2006	501	301	802	37,53 %
2007	511	292	803	36,36 %
2008	531	279	810	34,44 %
2009	569	239	808	29,58 %

En 2009, sur 808 agents ayant été relogé, 569 l'ont été à Paris (70,42 %) mais la répartition entre arrondissements est assez déséquilibrée (cf. Tableau 2 infra).

Tableau 2 : Répartition des relogements entre arrondissements (source DLH)

arrondissements	relogement	%
01	3	0,53 %
02	2	0,35 %
03	2	0,35 %
04	7	1,23 %
05	4	0,70 %
09	2	0,35 %
10	6	1,05 %
11	16	2,81 %
12	43	7,56 %
13	108	18,98 %
14	37	6,50 %
15	57	10,02 %
16	26	4,57 %
17	41	7,21 %
18	39	6,85 %
19	60	10,54 %
20	116	20,39 %
total	569	100%

On constate que 2 arrondissements, les 20^{ème} et 13^{ème}, avec 224 logements sur un total de 569, concentrent à eux seuls près de 40 % des relogements d'agents.

Par ailleurs, en 2009, sur 808 agents relogés, 239 l'ont été hors de Paris, soit un peu moins de 30 % des relogements (29,58 %). On constate que 2 départements, le Val-de-Marne (94) avec 92 logements et l'Essonne (91) avec 51 logements, représentent près de 60 % des relogements. La ventilation de ces relogements en banlieue, se répartit ainsi :

Tableau 3 : Répartition des relogements entre les départements franciliens (source DLH)

départements	relogements	%
77	1	0,42 %
78	39	16,32 %
91	51	21,34 %
92	17	7,11 %
93	34	14,23 %
94	92	38,49 %
95	5	2,09 %
total	239	100%

1.1.4. Une forte prépondérance de la Mairie centrale pour le nombre d'agents relogés

Les logements attribués aux agents, que ce soit dans Paris *intra muros* ou en banlieue, le sont soit par la Mairie centrale selon différentes modalités, soit par les mairies d'arrondissement.

En ce qui concerne la Mairie centrale, on distingue pour les relogements effectués dans Paris *intra muros* :

- Les désignations effectuées par la commission centrale de désignation qui propose un logement sur six aux agents, les cinq autres étant réservés aux demandeurs de logements inscrits sur le fichier général.
- Les désignations effectuées dans le cadre du dispositif Locagent.
- Les échanges de logement et les relogements de droit.

En ce qui concerne les mairies d'arrondissement, celles-ci ont été invitées à appliquer dans la mesure du possible la même règle d'un sixième pour leur contingent mais elles restent maîtresses de leurs procédures de désignation. Ce sont des commissions qui désignent les candidats (cf. 2.5).

Enfin, en ce qui concerne la banlieue, les désignations qui relèvent de la compétence de la Mairie centrale sont majoritairement issues de Locagent et de la commission interne DLH-DRH et pour une part mineure d'échanges et de relogements dans le cadre de l'accord collectif départemental.

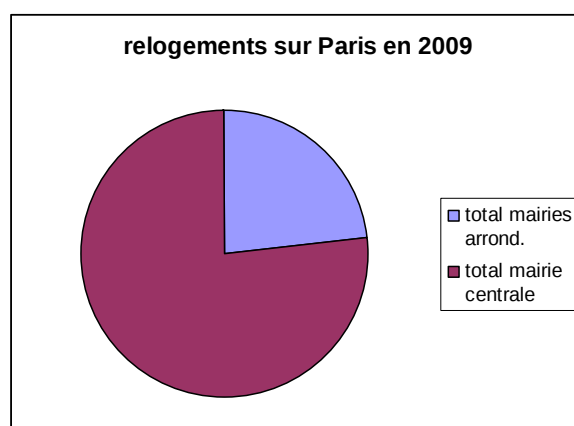
Tableau 4 : Nombre de dossiers de relogements 2009 par mode de désignation (source DLH)		
Paris	Désignataires	Agents relogés
	mairie 1 ^{er}	2
	mairie 4 ^{eme}	4
	mairie 5 ^{eme}	1
	mairie 10 ^{eme}	2
	mairie 11 ^{eme}	3
	mairie 12 ^{eme}	13
	mairie 13 ^{eme}	35
	mairie 14 ^{eme}	9
	mairie 15 ^{eme}	15
	mairie 16 ^{eme}	4
	mairie 17 ^{eme}	3
	mairie 18 ^{eme}	5
	mairie 19 ^{eme}	11
	mairie 20 ^{eme}	25
	Total mairies d'arrondissement	132
	Commission centrale	230
	Commission DLH ¹²	6
	Locagent	70
	Echanges	55
	Bureau des relogements	76
	Total mairie centrale	437
	Total général Paris	569
Banlieue	Désignataires	Agents relogés
	Commission DLH	106
	Locagent	125
	Echanges	7
	Bureau des relogements	1
	Total banlieue	239
	Total d'agents relogés Paris banlieue	808

¹² Il s'agit de dossiers pour lesquels les candidats ont été traités en « report ». Quand un logement est sur le point d'être repris, la DLH peut le mettre sur Locagent ou faire le choix de ressortir (« reporter ») des candidats qui ont déjà été classés en rang 1 (et déclassés par un bailleur) ou plus souvent en rang 2 ou 3 par la commission centrale. C'est ce qu'elle fait systématiquement pour le fichier général, et assez rarement pour les *agents de la Ville*. Ce choix intervient particulièrement s'il y a urgence avant reprise, que le loyer est cher et qu'il y a un risque d'échec sur Locagent. Tous les logements qui ont été traités en reports sont présentés pour information à la commission centrale suivante, avec les noms et les principaux éléments sur les candidats qui ont été envoyés au bailleur. En pratique, il n'y en a pas chaque semaine et il n'y en a jamais plus de 3.

En matière de relogements, **les mairies d'arrondissement y contribuent à hauteur d'un peu moins d'1 logement sur 4 sur Paris *intra-muros*.**

Pour la mairie centrale, la commission centrale est le mode de relogement majeur des logements parisiens. Si l'on retire les « échanges » et les « relogements de droit » (soit 131 relogements), **la commission centrale représente 70 % des relogements de Paris *intra muros*** et Locagent un peu moins de 23 %.

Graphique 1 : Répartition des relogements sur Paris *intra muros* (source DLH)



Pour la banlieue, Locagent représente le mode majoritaire de relogements avec 52% des relogements, suivi par la commission interne DLH (44%).

In fine, pour 2009, trois conclusions peuvent être tirées de ces données statistiques :

- **13,98 % du contingent de la Ville a été attribué sur Paris *intra-muros* aux agents de la Ville (569 sur 4 069).**
- **En revanche, tous contingents confondus et en incluant la banlieue, on parvient à un taux de 18,70 % (808 sur 4321) supérieur aux 16,67 % correspondant au quota d'un sixième.** En effet, 239 des 453 désignations effectuées par la Ville sur son contingent de logements situés en banlieue ont concerné des fonctionnaires.
- **Les maires d'arrondissement ont pour leur part attribué 10,28 % des logements de leurs contingents aux agents de la Ville (132 sur 1 284) alors que pour la seule commission centrale ce taux est de 18,79 % (230 sur 1 224).**

Tableau 5 : Agents de la Ville relogés en 2009 par les mairies d'arrondissement (Source : DLH)

Désignataires	Nombre d'agents de la Ville relogés	Nombre total de logements attribués	%
Mairie 1 ^{er}	2	14	14,29
Mairie 2 ^{ème}	0	11	0
Mairie 3 ^{ème}	0	8	0
Mairie 4 ^{ème}	4	15	26,67
Mairie 5 ^{ème}	1	14	7,14
Mairie 6 ^{ème}	0	4	0
Mairie 7 ^{ème}	0	2	0

Mairie 8 ^{ème}	0	2	0
Mairie 9 ^{ème}	0	5	0
Mairie 10 ^{ème}	2	33	6,06
Mairie 11 ^{ème}	3	40	7,50
Mairie 12 ^{ème}	13	98	13,27
Mairie 13 ^{ème}	35	234	14,96
Mairie 14 ^{ème}	9	62	14,52
Mairie 15 ^{ème}	15	128	11,72
Mairie 16 ^{ème}	4	94	4,26
Mairie 17 ^{ème}	3	107	2,80
Mairie 18 ^{ème}	5	79	6,33
Mairie 19 ^{ème}	11	121	9,09
Mairie 20 ^{ème}	25	213	11,74
Total Mairies	132	1284	10,28

Mis à part le 4^{ème} arrondissement mais dont le cas n'est pas significatif en raison de la faiblesse des effectifs concernés (4 agents relogés sur 15 relogements), **aucun arrondissement n'atteint le quota d'un sixième**. Seuls sept arrondissements sur vingt dépassent le seuil des 10 % (les 1^{er}, 4^{ème}, 12^{ème}, 13^{ème}, 14^{ème}, 15^{ème} et 20^{ème} arrondissements). Si les arrondissements appliquaient la même règle que la commission centrale de désignation, le quota d'un sixième serait presque atteint dans la Capitale (16 % au lieu de 16,66 %, l'écart étant imputable aux relogements de droit qui concernent un nombre assez faible d'agents).

Recommandation : Réaliser pour le Conseil de Paris et le Comité des arrondissements un bilan annuel par arrondissement des relogements d'agents de la Ville de Paris et encourager les mairies d'arrondissement à adopter la même règle que la mairie centrale (1/6^{ème}) pour permettre l'application stricte du quota d'un sixième d'agents relogés sur l'ensemble du contingent de la Ville de Paris.

Enfin, dans la mesure où les critères de la loi DALO sont communs avec certains critères de l'Accord collectif départemental (cf. 2.1.), la Ville relogé un nombre important de ménages labellisés DALO (plus de 1000 ménages labellisés DALO ont été relogés sur le contingent Ville entre 2008 et septembre 2010). S'agissant des agents de la Ville, sur les 808 agents relogés en 2009, 39 étaient éligibles DALO et 2 étaient à la fois éligibles DALO et ACD (Accord collectif départemental), soit 41.

1.1.5. Une part majoritaire de logements intermédiaires ou non réglementés

Tableau 6 : Relogements des agents en 2009 par type de logements (source DLH)

Paris	Catégorie de financement	Nombre de logements	%
	PLAI et assimilés	17	2,94 %
	PLUS et assimilés	230	40,44 %
	PLS	42	7,35 %
	Intermédiaires et assimilés	63	11,03 %
	Loyer non réglementé	217	38,24 %
	Total	569	100 %

Banlieue	Catégorie de financement	Nombre de logements	%
	PLUS et assimilés	106	44,44 %
	PLS	4	1,53 %
	Intermédiaires et assimilés	113	47,13 %
	Loyer non réglementé	16	6,90 %
	Total	239	100 %

Paris et banlieue	Total général	808	
--------------------------	----------------------	------------	--

Les relogements proposés présentent tout le spectre du patrimoine de logements de la Ville de Paris¹³ : du logement très social au logement à loyer non réglementé. On constate en outre une différenciation de la nature des relogements entre Paris et la banlieue :

- **à Paris, 2 catégories de logements émergent nettement** (près de 79 % des relogements) : **les PLUS et**, quasiment à parité, **les logements à loyer libre** ;
- **la banlieue, a également 2 catégories de logements qui concentrent l'offre** (plus de 91 % de l'offre : **les PLUS et les intermédiaires**, quasiment à parité.

On constate une moindre part de logements à loyers libres en **banlieue**, contrairement à Paris, et des typologies de logement, et surfaces associées, permettant d'accueillir des **familles nombreuses**.

Il convient enfin de noter que moins de la moitié des relogements effectués (399 sur 808, soit 49,4 %) le sont dans des logements sociaux au sens de la loi SRU.

¹³ Conformément à la loi SRU, les logements sociaux se répartissent désormais en trois grandes catégories en fonction des financements nécessaires à leur construction, du niveau des ressources exigé et du montant des loyers pratiqués. Les PLAI (Prêt locatif aidé d'intégration) sont les logements les plus sociaux, les PLUS (Prêt locatif à usage social, ex PLA) ont pour objectif de créer du logement accessible à plus de 60 % de la population française et les PLS (Prêt locatif social) se situent entre le logement social *stricto sensu* et le logement intermédiaire. Les PLI (Prêt locatif intermédiaire) et les logements à loyer libre gérés par les bailleurs sociaux sont exclus de cette définition.

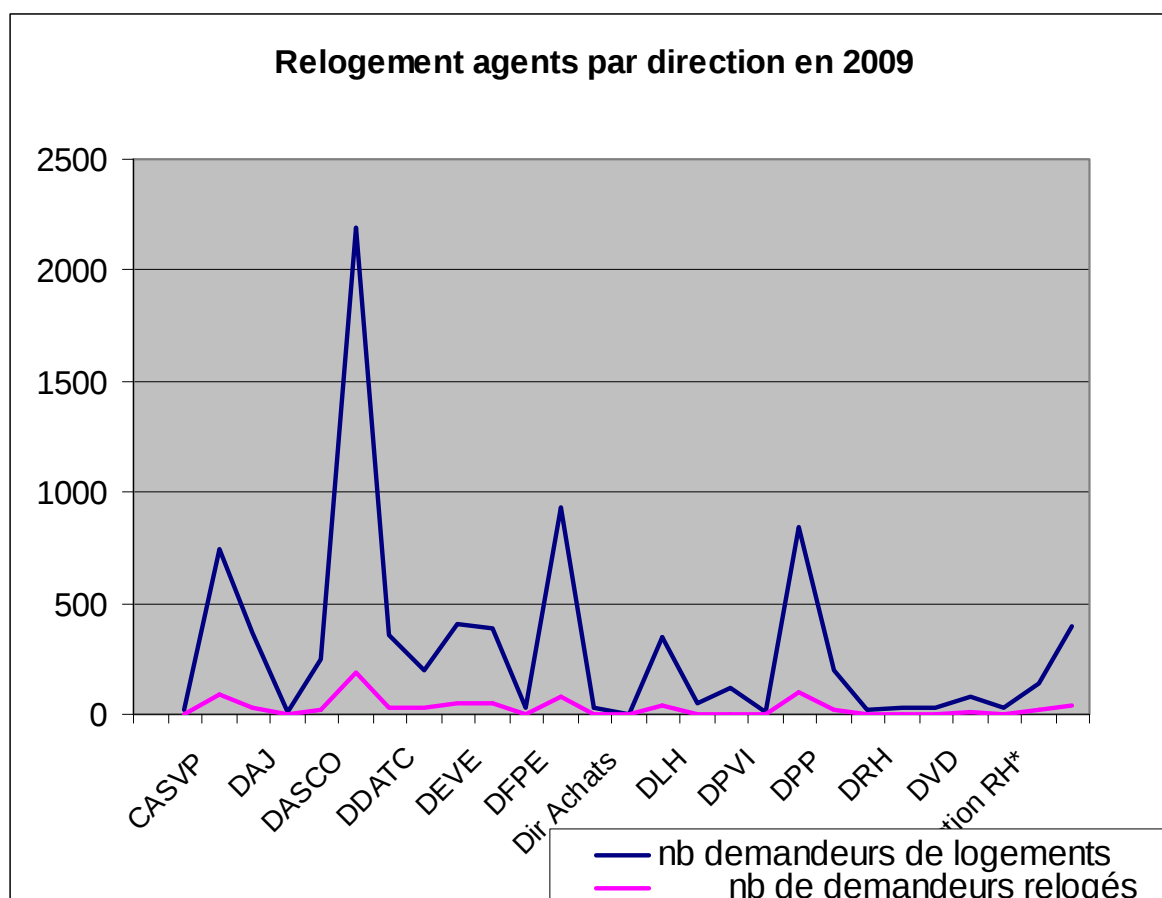
1.1.6. Une répartition équilibrée des relogements par direction

Tableau 7 : Relogements par direction en 2009 (source DLH)					
DIRECTIONS	Nombre de demandeurs de logements	Nombre de demandeurs relogés			Ratio relogés par direction
		Paris	hors Paris	total	
Bureau du Cabinet	16	1	0	1	6,25
CASVP	748	55	39	94	12,56
DAC	363	21	10	31	8,53
DAJ	5	0	1	1	20
DILT	246	14	10	24	9,75
DASCO	2197	137	56	193	8,78
DASES	357	22	11	33	9,24
DUCT	202	23	2	25	12,37
DDEEE	410	40	8	48	11,7
DEVE	383	33	14	47	12,27
DF	30	3	0	3	10
DFPE	929	52	27	79	8,5
DICOM	28	2	0	2	7,14
DA	3	2	1	3	100
DJS	344	25	17	42	12,2
DLH	49	3	1	4	8,16
DPA	117	1	3	4	3,41
DPVI	7	0	0	0	0
DPE	844	52	44	96	11,37
DPP	196	12	7	19	9,69
DSTI	15	0	0	0	0
DRH	34	1	0	1	2,94
DU	26	3	0	3	11,53
DVD	80	7	5	12	15
SG	27	1	0	1	3,7
gestion RH	136	14	2	16	11,76
non renseigné	396	33	6	39	9,84
Total	8188	557	264	821	10,02 %
%		68%	32 %	100 %	

Les tableaux ci-dessus¹⁴ permettent d'affirmer que **les relogements effectués ne contreviennent pas au principe d'équité** voulu par le Maire de Paris. Il n'y a par ailleurs aucun avantage octroyé aux agents des directions directement impliquées dans le processus de désignation, qu'il s'agisse de la DLH (4 relogés en 2009) ou de la DRH (1 relogé en 2009).

¹⁴ Dans ce tableau, gestion RH fait référence aux agents détachés, en disponibilité ou en congé parental. Le nombre de 821 totalise le nombre d'agents de la Ville, personnes physiques pour 808 demandes de logements qui peuvent concerner des couples. Enfin, certains agents n'ont pas d'affectation indiquée dans RH 21.

Graphique 2 : (source DLH)



L'analyse du tableau des directions et sa représentation graphique montre que **4 directions se signalent par le nombre de demandeurs de logements inscrits**. Il s'agit, par ordre décroissant :

- de la DASCO, avec 2197 inscrits (dont une grande partie des personnels d'animation vacataires ou contractuels) ;
- de la DFPE, avec 929 inscrits (en majeure partie des auxiliaires de puéricultures et des agents techniques d'entretien des crèches) ;
- de la DPE, avec 844 inscrits (en majeure partie des éboueurs) ;
- du CASVP, avec 748 inscrits (travailleurs sociaux).

Ce sont ces mêmes directions qui obtiennent les relogements les plus importants en nombre et où on retrouve certaines professions classées prioritaires par la Ville (horaires de travail matinaux, pénibilité du travail, etc.), comme les auxiliaires de puériculture et les éboueurs. Le ratio agents relogé/demandeurs est sensiblement inférieur pour la DASCO par rapport aux 3 autres directions, en raison de la masse de personnels vacataires de l'animation. On considère qu'à situation équivalente (mode d'occupation, taux d'effort, etc.), la demande d'un vacataire dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps n'est pas prioritaire.

Les tableaux de restitution du 11 février 2010 faits par la DLH à la DRH et à toutes les directions, faisant pour l'année 2009, le bilan des demandeurs de logements et des relogements pour chaque direction, indiquent que :

- **la grande majorité des relogés appartiennent à la catégorie C** ; on trouve également des catégories B et A (professeurs de la Ville, infirmières, etc.) ;
- si ce sont **majoritairement des personnels titulaires, certaines directions ont une part très significative de contractuels et de vacataires parmi les personnels relogés** :
 - DALIAT (56 % des personnels relogés sont contractuels) ;
 - DASCO (20 % sont contractuels et 31,50 % sont vacataires) ;
 - DUCT (32 % sont contractuels et 16% vacataires) ;
 - DDEES (96 % de vacataires, cette direction gérant les apprentis et les agents en contrats aidés) ;
 - DPP (26 % de vacataires).
- quelques stagiaires sont également concernés.

1.2. Des services sociaux mobilisés pour faire face à des besoins croissants

Pendant longtemps, la mise en œuvre de la politique de la Ville de Paris en faveur du logement de ses agents relevait de la compétence exclusive de la DLH, la DRH se contentant de faire des signalements.

Depuis 2005 / 2006, ce dossier constitue une coproduction de fait entre les deux directions :

- la **DRH** en ce qui concerne la **détection des besoins** et la recherche de **solutions globales aux problèmes sociaux rencontrés par les agents**, parmi lesquels le logement représente une part prépondérante,
- la **DLH** dont le rôle consiste à **mettre en relation l'offre de logements avec la demande** à travers différentes voies. Ce deuxième volet sera plus particulièrement analysé dans la deuxième partie de ce rapport.

1.2.1. Un service social du personnel en mutation

C'est le Service social du personnel, entité qui regroupe l'ensemble des assistantes sociales ainsi que leurs encadrantes, qui est en charge d'assurer le suivi des agents. Il dépendait jusqu'à une date récente du Bureau des interventions sociales mais il vient de rejoindre en juillet 2010 celui du développement social, les deux bureaux étant appelés à fusionner. Le bureau du développement social qui était auparavant plus particulièrement chargé des congés bonifiés, des aides diverses, des secours, etc., va voir par conséquent ses compétences élargies. Toutefois, la question du logement des agents ne relève pas encore entièrement de ce bureau.

Le Service social du personnel comprend 25 agents dont deux encadrantes de catégorie A, 17 assistantes sociales et une conseillère en économie sociale et familiale de catégorie B et 5 agents de catégorie C qui assurent le secrétariat et l'accueil. Le CASVP dispose pour sa part de deux assistantes sociales qui appartiennent au Service social du personnel de l'établissement public et qui jouent un rôle identique à celles de leurs homologues de la Ville de Paris.

Les deux conseillères techniques appartenant au corps des conseillers socio-éducatifs, qui encadrent de manière bicéphale le Service social du personnel sont des assistantes sociales de formation, l'une d'entre elles ayant une ancienneté importante à la Ville où elle est entrée en 1981 (2003 pour l'autre).

Chaque assistante sociale s'occupe d'une ou plusieurs directions en particulier dont elle est référente, neuf d'entre elles étant localisées directement dans les directions les plus importantes. Ces assistantes sociales sont chargées d'accompagner les agents de la Ville de Paris qui rencontrent des difficultés dans leur vie professionnelle ou dans leur vie sociale et familiale. Elles sont en relation avec les bureaux de gestion, le Service médical notamment parce que la santé des agents est étroitement corrélée à leur situation sociale, la Mission d'urgences sociales dont il sera question dans la troisième partie, les services des ressources humaines des directions et, en ce qui concerne le logement, avec le Bureau des désignations de la DLH. **Les directions considèrent que l'action des assistantes sociales est plus efficace lorsqu'elles sont localisées en leur sein, et que la collaboration avec le SRH est très fructueuse.**

Les modifications de frontière évoquées *supra* devraient se traduire par la mise en œuvre d'un véritable projet de service afin que les assistantes sociales, étroitement associées à cette démarche, sortent de l'action sociale individualisée et qu'elles se rapprochent des SRH des directions. Ceux-ci ont eu en effet plutôt tendance jusqu'à présent à orienter les agents en difficulté vers les bureaux de gestion. **Le Directeur des ressources humaines a adressé en ce sens une note en date du 4 octobre 2010 à l'ensemble des directions de la Ville afin que se noue avec elles un véritable dialogue de gestion sociale.**

L'objectif consiste à mieux comprendre leurs besoins et qu'inversement elles comprennent mieux les contraintes de la DRH, tout devant être mis en œuvre pour trouver, le plus en amont possible, des solutions pérennes en faveur des agents rencontrant des difficultés sociales.

C'est sans doute dans ce cadre que pourrait être établie la cartographie du logement des agents que le Maire souhaitait voir établie (cf. introduction).

Un rapprochement, à défaut d'une fusion, est également envisagé avec la Mission d'urgences sociales pour renforcer les synergies entre ces deux entités de manière à favoriser la recherche de solutions pérennes pour les agents hébergés en hôtel et réduire la durée d'hébergement. **Les rapporteurs considèrent pour leur part que la MUS devrait devenir une composante à part entière du SSP tout en gardant sa spécificité.**

Le Service social du personnel se trouve par conséquent à la croisée des chemins et les évolutions qu'il va connaître dépendront à l'avenir, comme l'un des interlocuteurs de l'Inspection générale l'a rappelé, des transformations sociétales et des nouveaux besoins des agents.

En ce sens, **le logement**, comme ce rapport tend à le montrer, **constitue d'une part un révélateur des difficultés sociales** auxquelles sont confrontés les agents à travers le contact qui s'établit avec les assistantes sociales, d'autre part **un amplificateur de ces difficultés** en raison de la **place centrale qu'il occupe dans la vie sociale, familiale ou professionnelle de ces agents**.

Recommandation : Faire du logement des agents de la Ville de Paris l'un des axes prioritaires de la politique sociale en faveur du personnel en vue d'améliorer les conditions de travail, de réduire l'absentéisme et de prévenir les situations de précarité.

1.2.2. Une stratégie de détection des besoins encore perfectible

Tous les agents ayant déposé une demande de logement social (8 000) ne se rapprochent pas des assistantes sociales de la DRH. Celles-ci réalisent environ 7 300 entretiens par an avec 4 000 agents différents.

Parmi ces entretiens entre 30 et 40 % concernent le logement. On peut donc estimer à 1 500 le nombre d'agents qui prennent rendez-vous pour exposer leur problème en la matière et à un peu plus de 500 les cas réellement prioritaires.

Cependant, il faut être conscient, comme la DRH et la DLH l'ont indiqué aux rapporteurs, que **de nombreux agents qui rencontrent des problèmes de logement ne viennent pas voir les assistantes sociales**, par pudeur, par crainte (bien que non fondées) des réactions négatives de leur hiérarchie, par manque d'information, par incompréhension des dispositifs ou des procédures, par insouciance aussi.

D'où la **nécessité de détecter des besoins non exprimés avant que la situation ne devienne ingérable**.

Recommandation : Communiquer davantage et de manière plus régulière sur cette politique et notamment sur les critères et les différentes voies d'accès au logement social encore trop souvent considérées comme complexes, opaques, voire inégalitaires, ainsi que sur les statistiques et les délais d'obtention d'un logement.

1.2.2.1. Des assistantes sociales de plus en plus sollicitées

Les agents qui entrent en contact avec les assistantes sociales référentes de leur direction, qu'elles soient localisées rue Lobau ou dans leur direction, le font soit de leur propre initiative, soit sur le conseil de leur service des ressources humaines voire de la DRH, notamment dans ses permanences en mairie d'arrondissement.

Le premier entretien permet aux agents d'exposer la nature des problèmes auxquels ils sont confrontés : exigüité du logement, éloignement de celui-ci par rapport au lieu de travail, non renouvellement du bail, loyer trop élevé, problèmes familiaux, etc. Les assistantes sociales les aident à constituer leur dossier et vérifient qu'ils sont bien inscrits au fichier des demandeurs de logements, ce qui parfois n'est pas le cas.

Elles peuvent aussi se faire une idée de la demande en accédant au fichier AIDA de la DLH pour vérifier que les informations figurant dans le dossier correspondent bien à la situation que le candidat leur a décrite (présence des enfants ou seulement droit de visite, etc.). Elles les informent aussi de l'existence de Locagent et de la procédure. Elles font aussi des démonstrations. La consultation d'AIDA permet aussi de savoir si le candidat a déjà été classé par la commission de désignation de l'arrondissement. Dans ce cas, la DRH considère que cet agent a de fortes probabilités d'obtenir un logement par cette voie et elle ne priorise pas ce dossier.

Le rapport social établi par les assistantes sociales demeure donc essentiel. Celles-ci sont aidées dans cette tâche par le fait qu'elles peuvent accéder à AIDA. Cela permet aux agents de s'impliquer davantage dans le suivi de leur dossier. Ils peuvent savoir s'ils ont été classés. Une meilleure communication s'établit avec les assistantes sociales, facteur indispensable pour optimiser le relogement. La problématique médicale est aussi, en tant que de besoin, prise en compte.

Si le choix n'est pas réaliste, elles aident les agents à revoir leurs ambitions à la baisse. Les assistantes sociales s'efforcent aussi de lutter contre les clichés concernant certains arrondissements. Elles cherchent encore à connaître les motifs qui conduisent certains agents à refuser des propositions de relogement. Le travail de l'assistante sociale ne consiste pas à appuyer le dossier mais à l'objectiver. **L'assistante sociale cherche à évaluer au mieux la réalité de la situation de l'agent et la gravité du problème de logement qu'il rencontre.** Il peut y avoir plusieurs rendez-vous pour vérifier certains points.

Les encadrantes interviennent ensuite pour aider les assistantes sociales à prendre du recul par rapport au dossier, à apprécier dans quelle mesure la DRH doit intervenir à partir de critères sociaux. Elles essaient de leur faire passer le message selon lequel elles ne constituent pas un sas d'entrée pour un relogement, idée qui est fortement ancrée chez les agents mais aussi au sein même de leur hiérarchie.

L'une des deux encadrantes rédige ensuite une fiche sur ces dossiers comprenant plusieurs rubriques classées par ordre alphabétique selon le type de logement recherché. C'est parmi ces fiches (543 fiches en 2009 en stock) que sont sélectionnés les candidats pouvant répondre aux caractéristiques des logements qui sont proposés par la DLH à Paris et en banlieue.

Le nombre de fiches est plutôt en diminution ce qui selon la DRH tendrait à prouver que **le nombre de dossiers prioritaires a tendance à diminuer** pour deux raisons :

- il y a eu beaucoup d'agents relogés ces dernières années, ce qui fait baisser le stock de ceux qui en avaient vraiment besoin ;
- les assistantes sociales effectuent leur signalement à meilleur escient qu'avant.

L'association de la DRH au processus de désignation des agents a longtemps été cantonnée au signalement à la DLH d'agents en difficulté sans que, pour autant, il y ait un véritable retour d'information. Cette situation a, depuis le milieu des années 2000, considérablement évolué.

Dans un premier temps, la DLH avait demandé à la DRH de coder ses dossiers (3 codes selon l'urgence des cas). Là encore, selon cette direction, les résultats ne correspondaient

pas à ses attentes. La DRH a donc été associée plus étroitement aux différentes procédures de désignation, soit directement en ce qui concerne la commission banlieue ou le dispositif Locagent, soit en amont de la prise de décision en ce qui concerne la désignation des cinq candidats présentés à la commission centrale.

Désormais le Service social du personnel et, assez rarement il est vrai, la Mission d'urgences sociales, assistent aux réunions de cette commission pour présenter les dossiers des candidats soutenus par la DRH. L'ensemble des différentes procédures actuellement en vigueur sera analysé dans la partie 2.

1.2.2.2. Un déficit de logement révélateur et amplificateur des difficultés sociales des agents

Il n'appartient pas aux rapporteurs de dresser un tableau de la **situation sociale des agents de la Ville** qui entrent en contact avec les assistantes sociales. Toutefois, cette situation¹⁵ leur a été décrite comme **préoccupante** pour au moins deux raisons :

- L'augmentation des effectifs de la Ville de Paris qui accroît mécaniquement le nombre des agents rencontrant des difficultés et le profil de ces **agents nouvellement recrutés, plus fragiles et plus isolés**.
- La politique de la Ville de Paris elle-même qui à travers les différents outils mis en place a permis de **faire remonter à la surface des situations jusque là restées dissimulées**, notamment en raison du scrupule déjà évoqué de certains agents à exposer leurs difficultés à leur employeur.

Les difficultés d'accès au logement concernent donc au premier chef les agents les plus jeunes, majoritairement de catégorie C même si ce phénomène commence à gagner les autres catégories, B (les travailleurs sociaux notamment) et même les A (directrices de crèches, infirmières, etc.). En effet, les nouveaux venus à la Ville, et plus particulièrement ceux qui sont originaires de province, rencontrent plus rapidement que par le passé des difficultés sociales qui rendent leur situation très délicate :

- Dans cette population il y a **beaucoup de femmes seules avec des enfants**, parfois confrontées au non-paiement des pensions alimentaires
- S'il y a un nombre élevé de vacataires, on y rencontre aussi certaines catégories d'agents titulaires (les surveillants de musées par exemple).
- Quelques **agents** qui ont déjà connu un parcours chaotique avant d'entrer à la Ville sont très isolés, coupés de tout réseau, **complètement désocialisés en dehors du travail** et ils rencontrent des problèmes médicaux et financiers importants.
- Les **problèmes psychologiques** occupent une place croissante et ils se traduisent par des addictions à l'alcool, voire, dans des cas fort heureusement rarissimes, aux

¹⁵ Ce constat s'appuie sur les entretiens qui ont été réalisés avec les assistantes sociales du Service social du personnel, de la Mission d'urgences sociales, du CASVP, la travailleuse sociale de la société Lerichemont qui gère les résidences-foyers ou les services des ressources humaines des directions rencontrées.

stupéfiants, ce qui conduit le Service social du personnel à travailler en étroite liaison avec le Relais alcool.

- Quand les liens sociaux existent, **les solidarités à l'intérieur des familles ne jouent plus pleinement leur rôle** ; ainsi, les parents peuvent héberger les jeunes agents mais ils ne peuvent pas le faire pendant une longue période s'ils sont confrontés aux difficultés de plusieurs enfants en même temps.
- Le montant des loyers rend **l'accès au secteur privé très difficile**, d'autant que les propriétaires demandent des garanties que les agents ne sont pas en mesure de fournir. Mais la pénurie de logements incite néanmoins certains agents à se loger chez des bailleurs privés sans en avoir les moyens financiers, ce qui peut conduire rapidement à se retrouver en situation de surendettement en raison d'un montant important d'impayés.
- Même dans le secteur social la question du niveau du loyer constitue un problème car il n'est pas rare que **les bailleurs refusent des candidats présentés par la Ville en raison de l'insuffisance des ressources** ou de l'existence d'un dossier de surendettement. L'adjoint au Maire du 18^{ème} arrondissement a par exemple indiqué aux rapporteurs que le niveau des loyers dans le secteur intermédiaire posait un réel problème aggravé par le fait que les logements dont disposait cette mairie comprenaient une part importante de logements de ce type.
- Quand ces agents trouvent un **logement**, celui-ci est **plus souvent précaire** (amis, foyers, hôtels), ce qui peut conduire assez rapidement à la rupture d'hébergement. Même si c'est la Mission d'urgences sociales qui est en charge de trouver des solutions immédiates, la sortie du dispositif relève du Service social du personnel.

Les événements familiaux sont des facteurs qui peuvent très rapidement poser des problèmes sérieux aux agents. L'arrivée des enfants, en raison de l'exiguïté des appartements parisiens peut vite rendre la situation ingérable et générer des tensions de nature à perturber l'équilibre de la famille.

Mais ce sont les séparations, qui sont de plus en plus fréquentes, rapides et violentes, qui mettent le plus en péril les familles. Les hommes qui quittent le foyer se trouvent confrontés à des situations difficiles pour en retrouver un autre pouvant accueillir les enfants (droit de visite). Les pensions alimentaires qu'ils doivent verser ainsi que les crédits antérieurement souscrits aggravent la situation. Le « reste à vivre » est très faible. Ils doivent en outre, pour retrouver un logement, s'éloigner de Paris, augmenter les temps de transport, ce qui s'en ressent sur le plan professionnel (augmentation de l'absentéisme). Les femmes de leur côté n'ont pas toujours la possibilité de rester dans leur logement pour des raisons financières.

La séparation retarde aussi la possibilité d'obtenir un logement dans le secteur social. Les bailleurs refusent de louer s'il n'y a pas eu l'ordonnance de non conciliation. Certains vont même jusqu'à exiger la copie du jugement, voire la transcription de celui-ci dans l'état-

civil. Ils souhaitent notamment savoir qui aura la garde des enfants. Quelques bailleurs seraient même très intrusifs, selon certains interlocuteurs des rapporteurs¹⁶.

Les rapporteurs font observer que certaines catégories d'agents vacataires sont en réalité de véritables contractuels comme les agents de service des écoles qui peuvent relever à la fois de la Ville de Paris et de la caisse des écoles de leur arrondissement, avec un temps de travail global supérieur à un mi-temps. Ce point mérite donc d'être mentionné avant toute prise de décision pour éviter toute erreur d'appréciation. Le cas des agents de la DASCO mérite incontestablement un examen particulier. Toutefois, il convient de signaler que ces catégories d'agents trouvent parfois des solutions dans leur mairie d'arrondissement où le lien de proximité est plus fort.

Recommandation : Adopter une position claire quant à la nature du lien juridique unissant l'agent à la Ville de Paris pour bénéficier du dispositif spécifique dédié aux agents pour l'obtention d'un logement pérenne. Il pourrait s'agir par exemple uniquement des titulaires, des contractuels à durée indéterminée et des contractuels ou vacataires à durée déterminée employés au moins à mi-temps.

La demande de logement social sur Paris se nourrit encore d'un ensemble de facteurs plus spécifiques au contexte parisien, voire francilien :

- **La dégradation des conditions de vie dans certains quartiers de Paris, et plus encore dans certaines communes de banlieue** (toxicomanie, incivilités), génère chez certains agents une situation de *stress* importante. **Alors que leur situation peut apparaître « objectivement » satisfaisante (logement spacieux, aisément accessible, etc.), ils sont néanmoins à la recherche d'un nouvel appartement.** Ce phénomène nourrit de surcroît un **nombre élevé de refus de logements**, y compris dans Paris *intra muros*, comme par exemple dans le 18^{ème} arrondissement.
- **Les temps de transport¹⁷ constituent en outre un facteur de fatigue et nourrissent l'absentéisme¹⁸.** Or, certains agents doivent résider sur Paris en raison de leurs horaires ou de leurs astreintes (tard le soir ou tôt le matin comme les agents des crèches qu'il s'agisse des auxiliaires de puériculture ou des agents techniques de la petite enfance dont un tiers réside en grande couronne, des piscines, des gymnases, etc., ou le week-end). Pour autant, le rapprochement

¹⁶ Depuis l'arrêté du 14 juin 2010, qui modifie l'article R 441-2-4 du Code de la construction et de l'habitation, seule une liste limitative de pièces peut être demandée dans le cadre d'une séparation (jugement de divorce ou séparation ou déclaration de rupture du PACS ; ordonnance de non-conciliation ou convention homologuée en cas de divorce par consentement mutuel ou prononcé de mesures d'urgence par le jugement ou autorisation de résidence séparée).

¹⁷ La question de l'éloignement est particulièrement prégnante chez les agents du CASVP qui sont moins de 20 % à résider dans Paris *intra-muros* soit moins que les autres *agents de la Ville* (37 %). Pour des raisons de commodités, beaucoup résident en proche banlieue-est ou dans des communes reliées aux gares de Lyon et d'Austerlitz qui sont proches du siège dans le 12^{ème}. En outre, environ 250 agents sont logés par nécessité absolue de service dans des appartements de fonction en raison des astreintes auxquelles ils sont soumis.

¹⁸ Le taux d'absentéisme est notamment élevé à la DFPE où il est passé de 11,7 % en 2008 à 12,3 % en 2009, atteignant 17,7 % chez les ATEPE et 14,4 % chez les auxiliaires de puériculture. Ce taux est d'autant plus élevé que les établissements sont situés à l'écart des grandes gares parisiennes. Sachant qu'il faut au moins deux personnes pour ouvrir un établissement le matin, cela fait courir un risque permanent sur cette direction.

domicile-travail n'apparaît pas pour certains agents pratiquant des horaires décalés comme un élément déterminant de leur démarche. **Un nombre significatif d'agents (DPE ou DEVE notamment) ont en effet choisi d'habiter en milieu rural et à de déplacer en voiture personnelle ou en moto pour aller travailler, comportement qui n'est pas neutre en terme environnemental et contradictoire avec le Plan de déplacement de l'administration parisienne.**

- Les avantages sociaux¹⁹ dont bénéficient certaines catégories sociales à Paris par rapport aux communes de banlieue, ce qui est le cas notamment des familles monoparentales, **incitent ces dernières à rechercher un logement en priorité dans la Capitale.**
- **Le montant de la taxe d'habitation qui est plus faible à Paris** et le nombre important de logements très sociaux (PLAI) qui y ont été construits depuis quelques années constituent encore des facteurs amplifiant le volume de la demande.
- Enfin, il faut mentionner l'idée, **bien ancrée chez certains agents, que le fait de travailler pour la Ville créerait chez celle-ci un devoir de loger les agents à Paris.** Le Service social du personnel déplore en outre **beaucoup de demandes irréalistes** de la part de certains agents qui confondraient DRH et « agence immobilière » et dont les exigences sont décalées en matière de surface, de niveau de ressources ou de montant de loyer.

Certaines directions commencent à mettre en place leurs propres dispositifs pour aider les agents, en amont du Service social du personnel. Ainsi, une personne au sein du Service des ressources humaines de la DPE est-elle spécialement dédiée à l'assistance au logement des 5 000 éboueurs, notamment pour les aider à remplir leurs dossiers et à postuler sur Locagent. Elle collecte ainsi des informations sur la situation sociale des agents, ce qui permet notamment de mieux comprendre, en cas de procédure disciplinaire, les causes des manquements observés aux obligations professionnelles (qualité du travail insuffisante, absentéisme, problèmes de comportement, etc.).

Un groupe de travail a été constitué au sein de cette direction à la suite du rapport de l'Inspection générale sur l'absentéisme²⁰. **Le logement se situe souvent au cœur du problème et le fait de le traiter le plus en amont possible permet d'éviter les situations de rupture.** La DPE compte aller encore plus loin en mettant en place au sein de son Service des ressources humaines une cellule de suivi psychologique et social.

Recommandation : Poursuivre et intensifier l'effort visant à mieux sensibiliser les services des ressources humaines des directions et la hiérarchie de proximité à la question du logement des agents en vue de mettre en place une détection le plus en amont possible des problèmes en la matière.

¹⁹ On peut citer par exemple le dispositif « Paris Logement Familles Monoparentales » qui est une aide dont le montant varie en fonction des charges de logement de la famille et des éventuelles aides au logement dont elle bénéficie déjà. L'aide mensuelle maximale est de 122 €, quel que soit le nombre d'enfants à charge.

²⁰ Cf. le rapport 07-17 de l'Inspection générale de la Ville de Paris de novembre 2008 sur l'absentéisme au sein de l'administration parisienne.

1.3. Des politiques conduites par d'autres employeurs publics en faveur du logement de leurs agents : quelques pistes pour l'action

Dans le cadre de leur démarche comparative, les rapporteurs ont choisi trois entités présentant des caractéristiques proches de celles de la Ville : l'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris (AP-HP), la Préfecture de police et la Régie autonome des transports parisiens (RATP). Le tableau ci-après présente les effectifs de ces structures fin 2010.

Tableau 8 : Effectifs des administrations ou entreprise étudiées (source AP-HP, Ratp, Préfecture de Police et Ville de Paris)

Administration ou entreprise	Nombre d'agents au 31.12.2010 ²¹
AP-HP	93 000
Préfecture de police	56 000 ²²
RATP	45 500
Ville de Paris	51 500

Il convient toutefois de signaler que, contrairement à la Ville de Paris, les emplois de ces trois structures sont localisés, pour une part importante, en proche et en grande couronne, voire en province en ce qui concerne l'AP-HP. Le bassin d'emploi n'est donc pas réduit au seul territoire parisien, ce qui en terme de logement limite la pression qui s'exerce sur elles. Néanmoins, leurs pratiques permettent de dégager quelques axes d'action dont certains pourraient être mis à l'étude pour une éventuelle adaptation à la Ville de Paris.

Par ailleurs, les représentants des trois entités rencontrées ont confirmé le diagnostic établi pour la Ville de Paris selon lequel **de plus en plus d'agents** rencontraient des **difficultés sur le plan social** qui se traduisaient par des problèmes de logement et des problèmes financiers (impayés de loyers, surendettement). Ils ont mis également l'accent sur le montant élevé des loyers dans certaines catégories de logements sociaux et déploré le manque de logements destinés aux catégories les plus en difficulté (PLAI).

Ainsi, **la Préfecture de police a mis à l'étude un dispositif de veille** visant à mesurer le climat social en s'appuyant sur les assistantes sociales, la médecine statutaire et préventive ou les psychologues.

1.3.1. Des objectifs clairement affichés

Contrairement à ce qui se passe à la Ville de Paris où le message relatif aux objectifs assignés à la politique en faveur du logement du personnel est brouillé, celle-ci est clairement affichée comme visant à **faciliter le recrutement et à fidéliser les agents**, que ce soit à l'AP-HP ou à la Préfecture de police. En effet, nombre d'agents de ces deux administrations sont originaires de province et ils ne souhaitent pas spontanément faire

²¹ Agents permanents.

²² Le nombre d'agents de la Préfecture de police est de 39 000, dont 6 000 qui relèvent du statut des administrations parisiennes, mais elle a également en charge le logement des policiers de la grande couronne.

carrière en Ile-de-France. Compte tenu des difficultés de recrutement dans certains métiers (20 000 infirmiers et cadres infirmiers à l'AP-HP) cette stratégie de fidélisation constitue l'un des axes majeurs de la politique des ressources humaines.

En revanche, si la Ratp ne garantit pas l'obtention d'un logement aux agents nouvellement recrutés, qu'elle n'en fait pas un outil de fidélisation et qu'elle communique peu sur le sujet, elle considère que cette politique permet de trouver un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle en réduisant la durée des trajets et qu'elle **contribue à la diminution de l'absentéisme**, surtout quand une grande partie du personnel pratique des horaires décalés.

Le logement du personnel y constitue même un des enjeux du dialogue social puisqu'un accord d'entreprise a été signé entre la **Ratp** et une majorité des **organisations syndicales** sur ce sujet. Une commission qui est une émanation du Comité d'entreprise de la Ratp se réunit deux fois par an pour être informée du bilan de l'année précédente et du pré-bilan de l'année en cours. Une autre commission suit l'exécution de l'accord.

1.3.2. Des cellules dédiées au logement du personnel

Une structure dédiée qui emploie 16 personnes, le Point Habitat, est en charge de la mise en œuvre de cette politique à la Ratp. L'entreprise dispose en outre d'une filiale, Logis Transport qui est un bailleur social gérant 5 520 logements en Ile-de-France mais qui ne constitue qu'un partenaire parmi d'autres.

Dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction (1% logement, en fait 0,45 %), le Point Habitat prospecte et négocie la réservation de logements du parc social locatif d'Ile-de-France auprès des Comités Interprofessionnels du Logement (CIL) afin d'y loger des salariés de l'entreprise et leur famille. C'est cette cellule qui procède à la sélection des candidats et propose ensuite les candidatures à la commission de désignation des bailleurs sociaux.

La Préfecture de police dispose quant à elle d'un bureau du logement qui emploie 25 agents et dont la mission unique consiste à faciliter l'hébergement du personnel, y compris celui qui exerce ses activités dans les 4 départements de grande couronne. Il est chargé d'accueillir les demandeurs, de gérer la base de données des demandeurs de logements sociaux et de réserver les logements auprès des bailleurs. **Des tentatives de rapprochement ont déjà eu lieu par le passé entre la Ville de Paris et la Préfecture de police mais elles ne se sont pas concrétisées pour des questions financières.**

1.3.3. Une diversification de l'offre de logements

L'AP-HP a une politique très sensiblement différente de celle de la Ville de Paris dans la mesure où elle a diversifié son parc de logement qui atteint environ 10 000 logements. Parmi ceux-ci, 2 690 répartis sur 80 **ensembles immobiliers qui lui appartiennent en propre** et sont en gestion directe, auxquels il faut ajouter 120 studios destinés exclusivement au personnel infirmier. Ces logements, dont une petite partie seulement sont des logements de fonction ou de gardiennage (300), sont loués à des montants de loyer inférieurs au prix du marché.

Parallèlement, l'AP-HP dispose d'un parc en gestion déléguée de 6 790 logements gérés par des bailleurs sociaux. Environ 4 400 logements sont réservés dans le cadre de baux

emphytéotiques, l'AP-HP ayant fourni le terrain à des sociétés de construction de logement. Elle dispose également de 2 350 logements dans le cadre de conventions de réservation à l'instar de la Ville de Paris.

L'importance de ce parc permet de mieux faire face aux demandes (2 500 environ en stock), l'AP-HP octroyant environ 600 logements par an dont 60 % à Paris *intra-muros* alors que ces demandes représentent presque 60 % du total. La pression est également forte en proche couronne, alors qu'il y a une offre importante en Essonne et dans les Yvelines où la demande est faible.

La Préfecture de police met quant à elle environ 11 500 logements à disposition des agents franciliens qui relèvent de sa compétence, les parcs de logements des différentes autorités de police ayant été mutualisées en 2006. Le stock de demandes est actuellement d'environ 3 000.

Cette administration a également mis en place un **dispositif visant à inciter des bailleurs privés à louer leur appartement à des fonctionnaires de police** (cf. en annexe 1 un exemple d'encart publicitaire incitant les propriétaires à louer leur appartement aux fonctionnaires de la Préfecture de police), en leur apportant les garanties nécessaires.

Cette formule s'apparente à ce que la Ville de Paris a mis en place dans le cadre de « Louez solidaire²³ » dans son volet Agence immobilière sociale²⁴, à la différence près que ces dispositifs ne concernent pas exclusivement les fonctionnaires et que leur vocation sociale est nettement mise en avant. Ce sont environ 1 500 logements qui sont ainsi loués dans le cadre de cette formule à des agents de la Préfecture de police.

Pour sa part, la Ratp dispose d'un ensemble de droits de réservation chez les bailleurs sociaux correspondant à 11 000 logements dont 3 000 chez Logis Transport qui est sa filiale immobilière. Une partie seulement de ces droits (353) sont des droits de suite (une centaine), les autres étant des droits uniques²⁵. La Ratp s'efforce de trouver des logements

²³ Dans ce dispositif, le propriétaire confie son appartement à un partenaire conventionné par la Ville de Paris pendant une durée de 3 ou 6 ans et se voit garanti en contrepartie le paiement des loyers, des charges, l'entretien et la remise en état du logement. Le partenaire s'assure également de l'occupation paisible des lieux par les occupants. Cela permet d'améliorer les conditions de vie des populations particulièrement touchées par la difficulté d'accès à un logement dans le privé : d'une part les familles parisiennes hébergées à l'hôtel au titre de la protection de l'enfance, engagées dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle. Hébergées temporairement dans le logement, la Ville s'engage à ce qu'elles intègrent à terme un logement définitif ; d'autre part les travailleurs parisiens à bas revenus (célibataires ou couples). Fin 2010, 20 agents de la Ville sur 524 locataires concernés (dont 13 vacataires) bénéficiaient du dispositif (cf. annexe 4 p. 13).

²⁴ L'AIS mise en place en mars 2009 dans le cadre du Fonds de solidarité pour le logement (FSL) permet à un propriétaire de louer son bien (studio ou F2 de moins de 30m²) en retirant plusieurs avantages, comme la garantie par l'Agence de percevoir son loyer, une gestion des incidents locatifs comme les dégradations, une exonération d'assurance et de frais de gestion. Il signe un mandat de gestion avec l'association "Solidarité Habitat Ile de France". Ce dispositif s'adresse aux personnes isolées ou couples sans enfants et plus particulièrement à un public salarié et autonome, n'ayant pas besoin d'un accompagnement social lié au logement. L'objectif consiste à favoriser les ménages sortant de structures d'hébergement (ne relevant pas des Accords collectifs), les ménages hébergés chez des tiers et les ménages menacés d'expulsion (suite à un congé vente). Les plafonds de ressources maximum sont de 1 800 € pour une personne isolée et de 2 100 € pour un couple (cf. annexe 4 p. 8).

²⁵ La durée des droits de désignation correspond généralement à celle du prêt qui est à leur origine. L'organisme collecteur bénéficiera d'une priorité de désignation sur tous les locataires qui se succéderont dans

qui ne soient pas trop éloignés (pas au-delà de la zone 5) mais ne parvient plus à en réserver dans Paris *intra-muros* (14 en 2009). Mais comme elle en avait réservé beaucoup dans le passé dans des projets immobiliers, elle y dispose d'un nombre élevé de droits de suite mais avec un *turn-over* très faible (2,8 % en 2009 contre 3,64 % pour l'ensemble du parc réservataire de l'entreprise).

La Ratp peut ainsi reloger environ 800 familles par an conformément à l'accord passé avec les organisations syndicales. Au 31 décembre 2009, le fichier des demandeurs de logement de la Ratp a enregistré une légère baisse de 4 % par rapport à 2008 (2808 contre 2922). Cet arrêt de l'augmentation constatée depuis plusieurs années peut s'expliquer essentiellement par la diminution très sensible du recrutement.

Cette entreprise a également mis en place depuis 2009 un **prêt à l'accession à la propriété** permettant d'obtenir 25 000 € pour l'acquisition de sa résidence principale à condition d'être un primo-accédant et que le logement ne se trouve pas au-delà de la zone 5 (raisons de sécurité et raisons financières pour le coût des trajets). La Ratp abonde de 2 % le taux du prêt. Il s'agit donc d'une bonification d'intérêt. L'entreprise informe également les agents sur l'offre de prêt, conseille, instruit les dossiers et travaille en partenariat avec l'établissement bancaire chargé de la mise en paiement de ces prêts.

Il est demandé aux agents qui déposent un dossier d'avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise. Il s'agit surtout de jeunes. 508 prêts ont ainsi été accordés en 2009 et en 2010 ce chiffre est en légère augmentation.

[.....]

La phrase qui précède a été occultée conformément aux dispositions de la loi du 17 juillet 1978 relative à l'accès aux documents administratifs.

En revanche, la politique en faveur du logement d'urgence, si elle constitue une préoccupation majeure, n'est pas aussi aboutie qu'à la Ville de Paris. Toutefois, la Ratp porte une attention particulière aux agents qui se trouvent en rupture d'hébergement ou en situation très précaire. 78 signalements ont été effectués en 2009 dont 9 étaient réellement des ruptures d'hébergement et pour lesquelles des solutions ont été apportées. Des solutions temporaires sont trouvées dans des structures relevant de l'ALJT (Association pour le logement de jeunes travailleurs), dans des résidences sociales ou dans une structure associative proche de la SnCF, PARME²⁶, qui comprend des studettes louées au mois et pour lesquelles il n'y a pas de limites d'âge.

les logements réservés. Cette priorité de désignation est dénommée droit de suite. Le droit peut également être cédé sur une durée moins longue que celle du prêt, mais déterminée à l'avance. Il s'agit alors d'un droit de suite réduit. Enfin, le droit peut avoir été obtenu pour ne servir qu'une fois, c'est-à-dire pour loger un seul salarié : c'est le droit unique de désignation.

²⁶ PARME est une association ayant pour objet la gestion de résidences meublées destinées prioritairement au logement des personnels SNCF : jeunes travailleurs, jeunes actifs, en mobilité géographique, agents en situation familiale et/ou personnelle difficile. L'Association Patrimoine Résidences Meublées est née en 2005 de la fusion de différentes entités régionales ayant pour activité la gestion de meublés à destination des agents SNCF. Au 1er janvier 2008, PARME disposait d'un parc de 6 874 logements, dont 4 410 sur l'Île-de-France, répartis sur 70 résidences.

In fine, il est permis de s'interroger sur le fait que la Ville de Paris ne dispose, en dehors des foyers, d'aucun logement destiné par essence aux agents. Peut-être conviendrait-il de réfléchir à orienter la politique en la matière dans cette direction.

Recommandation : Entreprendre une démarche de prospection en proche couronne visant à identifier des logements dans de nouveaux programmes de logements sociaux afin de passer des conventions avec les bailleurs concernés et en abandonnant au besoin des droits de réservation dans des communes plus éloignées de grande couronne.

1.3.4. Des procédures de désignation assez diverses

L'AP-HP a mis en place une commission de désignation (directions des ressources humaines et du patrimoine, organisations syndicales) qui se réunit toutes les trois semaines environ. Les dossiers sont présentés anonymement et ils s'appuient sur une grille d'évaluation (*scoring*). L'AP-HP a été un précurseur en la matière et cette démarche a directement inspiré l'expérience actuellement menée à la Ville de Paris (cf. 2.3.1.).

Cette grille a évolué avec le temps. Au départ, elle était uniquement basée sur des critères sociaux mais les difficultés de recrutement de certaines catégories d'agents (le personnel infirmier notamment) ont conduit à survaloriser les métiers sensibles dans le choix des candidats.

Le relogement des agents de la Ratp relève *a contrario* entièrement de la responsabilité de l'entreprise. Celle-ci s'efforce de prioriser les demandes en fonction de la situation des agents (handicap, précarité du logement actuel, au détriment de ceux qui veulent seulement s'agrandir). La Ratp veille à ce que les agents relogés aient un lien statutaire fort avec l'entreprise, qu'ils aient fini leur formation et soient intégrés dans une unité opérationnelle ou qu'ils soient en CDI). L'ensemble de ces règles est annexé au protocole passé avec les organisations syndicales.

Quatre critères de recevabilité conditionnent l'enregistrement de la demande : personnels et familiaux (composition familiale, séparation, divorce, handicap, agression liée à la fonction) ; financiers (taux d'effort entraîné par le loyer actuel, endettement, surendettement) ; liés à l'habitation occupée (absence de toit, logement hors norme ou insalubre, expulsion, surpeuplement, hébergement chez un tiers) ; professionnels (mobilité professionnelle du demandeur, conditions de travail).

Les demandes sont classées selon trois catégories :

- Urgente : dès lors que le demandeur se trouve en rupture d'hébergement ou que sa situation entraînerait à brève échéance une rupture d'hébergement. L'absence de toit devient la priorité absolue.
- Prioritaire : lorsque la situation du demandeur se trouve (ou risque de se trouver de manière certaine) significativement aggravée par la modification de l'un ou plusieurs des critères ci dessus.
- Normale : pour les demandes n'entrant pas dans les deux premières catégories.

Il ressort de ces investigations menées à la Ratp, à l'AP-HP et à la Préfecture de police qu'il existe des convergences en ce qui concerne les problèmes à résoudre. Selon, les

rapporteurs, la Ville aurait tout à gagner à entreprendre des rapprochements avec ces entités. D'ores et déjà, la DLH, qui s'était tournée vers l'AP-HP dans le cadre de l'expérimentation de *scoring*, a décidé de prendre contact avec la RATP, l'AP-HP et la Préfecture de Police afin de partager les expériences et envisager des rapprochements.

2. UNE OFFRE DE LOGEMENTS PERENNES ENCORE INSUFFISANTE

C'est en faveur du logement pérenne de ses agents que la Ville de Paris consent l'effort le plus important. Celui-ci se traduit par l'objectif de leur attribuer un logement sur six (2.1.).

Pour le mettre en œuvre, plusieurs voies d'accès coexistent, qu'il s'agisse des logements qui sont attribués directement dans le cadre de la commission centrale (2.2.), de ceux qui sont localisés en banlieue mais qui sont attribués par l'administration (2.3.) ou des logements qui risquent d'être repris par les bailleurs et qui sont attribués par l'intermédiaire du dispositif Locagent et qui peuvent être situés aussi bien dans Paris intra-muros qu'en banlieue (2.4.).

Enfin, la Ville de Paris mène des actions destinées aux agents qui sont locataires dans le secteur privé et, plus généralement en faveur de l'accession à la propriété mais qui ne s'adressent pas exclusivement aux agents mais à l'ensemble des Parisiens (2.5.).

2.1. Un objectif ambitieux : octroyer un logement sur six aux agents

Ce n'est qu'une part minoritaire du contingent de logements neufs ou vacants de la Ville de Paris qui est attribué chaque année par la commission centrale de désignation présidée par l'adjoint au Maire.

Or, le quota du sixième de logements attribués aux agents de la Ville de Paris ne s'applique en principe qu'à cette part. Ainsi, la lettre du Maire de Paris aux maires d'arrondissement relative à l'accès des agents de la Ville de Paris aux logements du contingent municipal en date du 15 janvier 2004 (cf. annexe 2) précise que « l'objectif (...) est de **parvenir à ce que 1/6^{ème} des relogements effectués sur proposition de la Commission centrale des droits de désignation bénéficient aux agents de la Ville, du Département et du Centre d'action sociale** ».

Toutefois, une partie importante des relogements effectués par la Ville sur son contingent intervient en amont dans le cadre des relogements de droit. De même, les maires d'arrondissement disposent également de leur propre contingent de logements. En d'autres termes, **le quota du 1/6^{ème} ne s'applique que sur moins de 30 % du contingent de logements de la Ville de Paris, ce qui en limite la portée.**

2.1.1. Une part importante du contingent de la Ville réservée aux relogements de droit

Une part importante des 4 425 logements (en 2009) du contingent de la Ville est réservée aux relogements de droit, notamment dans le cadre du deuxième accord collectif départemental²⁷ signé en octobre 2009, le premier ayant couvert la période 2004-2009.

²⁷ Les relogements de droit ne se limitent pas à l'accord collectif départemental, mais également aux opérations d'urbanisme (avec éventuellement évacuation des immeubles pour péril), aux relogements suite à

Celui-ci prévoit que l'État, la Ville de Paris et le Département de Paris, les Offices HLM et les Sociétés d'économie mixte possédant ou gérant un parc locatif social dans le département doivent répondre à l'exigence d'une meilleure prise en compte de la demande des personnes défavorisées grâce à la mobilisation des contingents. Les bailleurs sociaux parisiens se sont engagés collectivement à reloger 2 000 familles défavorisées dont : 35 % sur le contingent de l'État, 35 % sur le contingent de la Ville de Paris (en fait la Ville en attribue environ 1 000 selon cette procédure), 17,5 % sur celui des bailleurs et 12,5 % sur celui des collecteurs du 1 % logement. Il s'agit des ménages :

- à faibles ressources nécessitant un relogement urgent et rencontrant des difficultés sociales, familiales, professionnelles ou de santé sérieuses, et / ou pour lesquels le relogement conforte un processus d'insertion, avec une attention particulière portée aux femmes victimes de violence,
- concernés par les problématiques d'habitat indigne (résorption de l'habitat insalubre, logement interdit à l'habitation suite à un sinistre, évacuation à titre définitif d'immeubles en péril ou dangereux).

A titre d'indication, la Ville a relogé 630 personnes dans ce cadre en 2009 et 558 en 2008.

2.1.2. Une égale répartition entre mairie centrale et mairies d'arrondissement du solde de logements parisiens

Une fois ces prélèvements effectués sur le contingent de la Ville de Paris, les logements restants situés dans Paris *intra muros* sont répartis pour moitié entre le Maire de Paris (1265 en 2009) et chaque maire d'arrondissement (1 263 en 2009), alors que les logements situés en banlieue relèvent de la compétence exclusive de la Mairie centrale :

- Les logements attribués par le **Maire de Paris** peuvent l'être, rappelons-le, de trois manières différentes : par la commission centrale de désignation, par la commission « banlieue » qui est une émanation de la DLH et de la DRH pour les logements situés *extra-muros*²⁸ ou par l'intermédiaire du dispositif Locagent géré par l'administration. C'est la DLH qui gère sur le plan administratif l'ensemble de ces procédures et, en ce qui concerne les agents de la Ville de Paris, la section des agents de la Ville du Bureau de désignation²⁹.

sinistres irrémédiables, et à quelques relogements dans le cadre de « Louez solidaire ». En 2009, 1068 logements ont ainsi été consacrés aux relogements de droit et à l'accord collectif départemental.

²⁸ Selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les logements réservés à la Ville mais situés hors du territoire communal devraient être attribués par une commission comprenant un représentant de chaque maire d'arrondissement et vingt représentants du Maire de Paris. Cette commission n'ayant jamais été installée pour des raisons d'efficacité, ces logements sont donc attribués directement par la DLH.

²⁹ Celle-ci comprend un agent de catégorie B et deux adjoints administratifs principaux (catégorie C). Il y a aussi actuellement un contrat aidé qui ne fait que du classement et qui n'a pas accès au fichier général. Le chef de bureau a une ancienneté de trois ans et demi dans le poste et le SA de deux ans. Par ailleurs, deux autres agents de catégorie B du Bureau s'occupent plus particulièrement des logements situés en banlieue.

- Enfin, **les maires d'arrondissement sont libres d'attribuer les logements relevant de leur contingent** selon leurs propres critères et procédures. La quasi-totalité ont mis en place des commissions analogues à celle de la mairie centrale et parmi celles-ci certaines, comme celle du 18^{ème} arrondissement ont créé une commission *ad hoc* pour attribuer un quota de logements aux agents de la Ville de Paris travaillant dans l'arrondissement. Dans son courrier précité, le Maire de Paris demandait explicitement aux maires d'arrondissement d'appliquer la même règle, mais juridiquement rien ne les y oblige puisqu'il s'agit là d'une des compétences qu'ils exercent en propre.

2.2. Une commission centrale de désignation au cœur du dispositif

2.2.1. Une procédure de présélection administrative

C'est parmi les cinq candidats présélectionnés par l'administration que la commission centrale de désignation effectue son choix et classe trois candidats par ordre de priorité. En ce qui concerne la DLH, celle-ci effectue des requêtes en utilisant des filtres pour sélectionner des candidats dont le profil est susceptible de correspondre aux caractéristiques du logement concerné³⁰. Ce sont en principe les cinq plus hauts scores de la requête (cf. le paragraphe 2.2.3. *infra* sur le *scoring*) qui sont présentés en commission.

Les fiches concernant chaque logement destiné aux agents de la Ville (1 / 6^{ème} de ceux qui sont attribués chaque vendredi par la commission de désignation soit cinq ou six selon les cas) sont transmises à la DRH une semaine avant la tenue de la commission.

Celle-ci les met en rapport avec la situation des agents qui sont dans son fichier, selon certains critères tels que la surface, les ressources, l'éligibilité à l'APL, l'ancienneté de la demande, l'existence d'un refus antérieur, etc. Le dossier de l'agent retenu par la DRH est transmis à la DLH et il se trouve en concurrence sur le logement concerné avec quatre autres agents issus de la requête effectuée par cette dernière. Dans ce cas, un candidat DLH est alors retiré par le Bureau des désignations. Il ne peut y avoir qu'un seul agent proposé par logement par la DRH (SSP ou MUS) mais l'agent peut être proposé plusieurs fois. Il arrive aussi que la DRH ne propose personne.

Lors d'une réunion qui se tient le jeudi matin, la DRH et la DLH confrontent leurs fiches concernant les candidats retenus pour un logement présenté à la commission le lendemain. Elles essaient d'identifier les éventuelles anomalies dans les dossiers des candidats³¹. En cas de doute sérieux sur la fiabilité du dossier, celui-ci est retiré en vue d'un examen plus attentif.

³⁰ Pour plus de précision, cette procédure est décrite en détail dans le rapport de l'Inspection générale de la Ville de Paris n°05-20 de juillet 2008, *Contrôle du dispositif de présélection des dossiers de candidats présentés à la Commission des droits de désignation pour les logements du contingent du Maire de Paris*, pp. 3 à 7. Ce rapport est disponible sur Paris.fr.

³¹ Existence d'impayés de loyers, fausses fiches de paie pour le conjoint deux candidats divorcés présentant chacun une demande avec la présence d'un enfant à temps complet au domicile, récupération par un agent de la Ville d'une ancienneté plus importante d'une personne non agent de la Ville, utilisation d'un agent de la Ville par une personne extérieure pour obtenir un logement, etc.

La présence du Service social du personnel dont les représentantes connaissent la situation des agents qui sont en contact avec lui constitue un atout considérable. Il en est de même de la présence de la MUS quand celle-ci est concernée par un candidat présenté par ses soins.

Cette réunion du jeudi matin a permis aux deux directions de rapprocher leurs points de vue et de renforcer leur coopération.

Les rapporteurs ont ainsi assisté le 7 octobre 2010 à l'une de ces réunions préparatoire à la commission centrale de désignation du vendredi. Au cours de cette séance, 6 logements ont fait l'objet d'une discussion entre les représentants de la DLH et ceux de la DRH.

- F1 de 29 m² en PLI au 5^{ème} étage (loyer CC 335 €) de Paris Habitat dans le 13^{ème} arrondissement. Un candidat était soutenu par la DRH (agent résidant en Seine-et-Marne et ayant réussi un concours).
- F2 de 49 m² en PLA au 4^{ème} étage (loyer CC 584 €) de Immobilière 3F dans le 14^{ème} arrondissement. Un candidat était soutenu par la DRH (MUS) hébergé à la résidence Reuilly. Ce logement a finalement été retiré de l'ordre du jour à l'initiative de la DLH. Sur le dossier soutenu par la DRH, la DLH avait constaté que l'agent était propriétaire d'un logement qui devait être mis en vente dans le cadre d'une séparation. Elle a alors demandé un complément d'information à la DRH sur ce dossier et a donc fait le choix de le retirer le lendemain. Le dossier est passé le 15 octobre avec l'information selon laquelle la part de l'agent sur le produit de la vente du logement s'est élevée à 80 000 €.
- F3 de 48 m² en PLI au 6^{ème} étage (loyer CC 507 €) de Paris Habitat dans le 12^{ème} arrondissement. Un candidat en situation de handicap était soutenu par la DRH. L'un des candidats avait un taux d'effort atteignant 45 %. Plusieurs autres avaient des scores élevés en raison de l'ancienneté de leur demande. Celle-ci est d'autant plus élevée que la surface demandée est importante, ce qui fait mécaniquement augmenter les scores.
- F2 de 51 m² en PLI au 6^{ème} étage (loyer CC 732 €) de Paris Habitat dans le 17^{ème} arrondissement. L'un des candidats posait un problème sérieux dans la mesure où il occupe indûment un logement de fonction qu'il ne veut pas quitter. Son score est élevé et seul l'œil humain permet de détecter cette anomalie.
- F2 de 40 m² en PLI au 5^{ème} étage (loyer CC 509 €) de Paris Habitat dans le 20^{ème} arrondissement. Selon la DRH, l'un des candidats a fourni des **renseignements erronés** et il a été enlevé des signalements.

2.2.2. Une procédure de désignation indépendante

Si la DLH procède aux requêtes en amont pour sélectionner les cinq candidats retenus pour chaque logement et si la DRH propose de son côté un candidat ayant fait l'objet d'un signalement social, c'est la commission centrale de désignation qui demeure souveraine et qui n'est pas liée par les scores obtenus par les candidats.

2.2.2.1. Une commission centrale souveraine

Dans la mesure où l'Inspection générale a, à plusieurs reprises³², décrit le fonctionnement de la commission, les rapporteurs ont estimé qu'un simple rappel suffirait. **Cette commission a été créée en 2001** et elle est **composée d'élus** (adjoint au Maire chargé du logement et représentants de la majorité et de l'opposition municipales, même si, en pratique, le représentant de l'opposition ne participe pas aux réunions hebdomadaires de la commission) **et de représentants d'associations** de locataires, de consommateurs et d'organisations caritatives. Les fonctionnaires de la DLH et de la DRH assistent à ces réunions. Par ailleurs, le CASVP n'est pas représenté en qualité à la Commission mais il arrive que l'une de ses assistantes sociales y assiste lorsque le cas d'un agent candidat le justifie.

Dans sa communication du 18 mai 2001 (cf. annexe 3), le Maire rappelait quelles étaient les priorités de cette commission. Celles-ci ont été réaffirmées dans celle du 21 avril 2008 (cf. annexe 4 p. 11). Pour chaque logement disponible, doivent être examinés plus particulièrement :

- Les conditions de vie des ménages (hébergement, taux d'effort, logement précaire) ;
- L'existence de handicaps ou d'urgence (problème de santé, violence, danger) ;
- L'adéquation du logement aux besoins du ménage ;
- L'ancienneté de la demande.

Par ailleurs le Maire indiquait qu'il souhaitait **que soient privilégiées certaines catégories d'agents de la Ville de Paris**, notamment les assistantes maternelles, et plus généralement **toutes les personnes investies d'une mission de service public** comme les sapeurs pompiers ou les policiers. C'est ce qui l'a conduit à décider en 2004 qu'un sixième des logements attribués dans le cadre de la commission centrale devaient l'être à des agents de la Ville de Paris.

Il convient de noter que **les critères de priorité du Maire de Paris allaient au-delà des seuls agents de la Ville de Paris** mais que le quota d'un sixième ne concerne que ces derniers (et les agents du CASVP). Sont donc exclus les agents des autres établissements publics qui dépendent de la Ville de Paris.

Cette question rejoint celle de la mutualisation d'une partie du parc par les administrations parisiennes.

³² Dans le rapport n° 02-27 de mars 2003 relatif à *L'exercice par la Ville de Paris de ses droits de désignation des candidats aux logements dont elle est réservataire* et dans celui déjà cité n°05-20 de juillet 2008 relatif au *Contrôle du dispositif de présélection des dossiers de candidats présentés à la Commission des droits de désignation pour les logements du contingent du Maire de Paris*.

Recommandation : Lancer une réflexion sur la définition du concept de personnels des administrations parisiennes susceptibles de bénéficier de la politique d'accès au logement de la Ville de Paris (Caisses des écoles, établissements publics locaux, Crédit municipal, etc.).

Pour comprendre la manière dont ces logements étaient attribués, les rapporteurs ont assisté le 3 décembre 2010 à une réunion de la commission mais uniquement au point de l'ordre du jour consacré aux candidatures d'agents de la Ville pour les 6 logements qui leur étaient destinés ce jour là sur 28 au total, soit 21,4 %. Ces logements étaient les suivants :

- 1 F2 en PLA de 46 m² au rez-de-chaussée situé dans le 13^{ème} arrondissement et géré par Paris Habitat (loyer CC de 340 €). L'un des candidats était soutenu par la DRH au motif qu'il est hébergé en hôtel depuis 18 mois suite à une séparation. Ce candidat (DAC) n'a pas été retenu en raison de deux refus antérieurs pour des deux pièces mais il a été classé en rang 2. Le candidat classé en rang 1 (DPP) qui vit chez d'autres personnes était celui ayant la demande la plus ancienne (12 ans) et celui classé en rang 3 (DPE) vit en foyer.
- 1 F3 en PLS de 60 m² au rez-de-chaussée situé dans le 13^{ème} arrondissement et géré par la RIVP (loyer CC de 557 €). Le candidat (DASES) soutenu par la DRH a été classé en rang 1. Sa situation s'était aggravée suite à la faillite professionnelle de son conjoint et de son incapacité à payer son loyer actuel ne correspondant plus à ses revenus. Les candidats classés en rang 2 (DASCO) et 3 (DPE) sont respectivement une personne séparée avec deux enfants et un jeune couple hébergé chez les parents de l'un d'eux.
- 1 F2 en PLS de 51 m² au 6^{ème} étage situé dans le 20^{ème} arrondissement et géré par Paris Habitat (loyer CC de 458 €). La DRH ne présentant aucun candidat, la commission a opté pour le candidat (DFPE) venant de réussir un concours de la Ville (ATEPE). Les candidats classés en rang 2 (DASCO) et 3 (DPE) ont été choisis en raison de leur taux d'effort actuel très élevé (51 %) pour l'un et de l'absence de domicile fixe pour l'autre.
- 1 F2 en PLS de 39 m² au rez-de-chaussée dans le 20^{ème} arrondissement et géré par Paris Habitat (loyer CC de 434 €). Le candidat (DPE) de la DRH qui vit à l'hôtel n'a pas été retenu par la commission, pénalisé pour ne pas avoir donné suite à une proposition précédente et par la solidité des autres candidatures. Le candidat classé en rang 1 (DPE) avait déjà été classé en rang 3 puis en rang 2, il vivait en foyer et devait pouvoir recevoir son fils. Le candidat classé en rang 2 (DPE) était logé chez ses parents et souhaitait faire venir son épouse résidant à l'étranger. Enfin, le candidat classé en rang 3 (DFPE) vivait dans un hôtel social avec son fils.
- 1 F2 en PLS de 42 m² au 4^{ème} étage dans le 13^{ème} arrondissement et géré par Paris Habitat (loyer CC de 521 €). Il n'y avait pas de candidat présenté par la DRH. Les trois candidats retenus (DASES, DASCO et DPE) ont été classés par ordre d'ancienneté de la demande, tous ayant actuellement des taux d'effort importants.
- 1 F1 de 30 m² en PLS au 3^{ème} étage dans le 20^{ème} arrondissement et géré par Paris Habitat (loyer CC de 373 €). Le candidat (DASCO) de la DRH a été retenu en rang 1 en raison de son hébergement à l'hôtel et de problèmes de santé. Le candidat classé en rang 2 (DASCO) a été choisi en raison de l'importance de son taux d'effort supérieur à 40 % et celui classé en rang 3 (DASCO) pour la même raison.

Plusieurs remarques peuvent être formulées à l'issue de la réunion du 3 décembre 2010 de la commission :

- Le Président de la commission était assisté de son chef de cabinet. Deux autres élus étaient présents de même que le représentant de l'association Emmaüs et celui de la Confédération générale du logement. En revanche, la représentante du Centre régional de la consommation était absente comme cela semble être désormais systématiquement le cas. La DRH était représentée par l'une des conseillères techniques du Service social du personnel, la chef du Bureau des désignations de la DLH assurant pour sa part le secrétariat de la commission de désignation.
- **Les débats sont animés et chaque dossier est examiné avec attention.** L'ordre et le choix des candidats peuvent évoluer au cours de la discussion, notamment suite à des informations communiquées par les fonctionnaires de la DRH qui permettent de mieux cerner la situation exacte des intéressés.

Le rapport social oral de la DRH et les rapports écrits de la DLH sur chaque candidat ont donc un rôle important, ce qui signifie que **le travail préparatoire effectué en amont**, tel qu'il a été décrit *supra*, **est apprécié des membres de la commission**. Toutefois, une présentation orale de la DLH constituerait dans certains cas une amélioration significative. Le rôle du chef de cabinet de l'adjoint est également important car il connaît très bien le dossier.

- **Les candidats hébergés en hôtel** où ils ont été installés par la Mission d'urgences sociales **ne sont pas systématiquement retenus**. La commission centrale ne permet donc pas de résoudre ce problème de pérennisation d'un hébergement provisoire qui sera analysé dans la troisième partie.
- **Le fait d'avoir déjà refusé une proposition** pour des motifs jugés non légitimes par la commission **constitue un lourd handicap** ce qui est somme toute logique dans la situation de pénurie dans laquelle se trouve l'offre de logements sociaux sur Paris.
- En revanche, **le fait d'avoir déjà été classé par la commission centrale représente un avantage non négligeable** dans la mesure où c'est un élément que les membres repèrent très rapidement dans la fiche qui leur est fournie. En d'autres termes, un agent classé une première fois augmente ses chances d'obtenir un logement.
- L'importance du taux d'effort constitue un des arguments forts de la commission pour justifier ses choix. Cela est pleinement cohérent avec les constatations des assistantes sociales pour lesquelles les impayés de loyer sont de nature à mettre gravement en péril l'économie générale du foyer.
- Deux candidats sur quatre présentés par la DRH ont été retenus, ce qui correspond à ce qui est observé généralement. Ainsi, en 2009, le candidat soutenu par la DRH a été classé en rang 1 dans 57,3 % des cas et au moins classé dans 81,6 % des cas. Ces taux ont semble-t-il légèrement augmenté en 2010 sans qu'il soit possible d'en tirer un enseignement.
- **Les appartements proposés sont petits et pour la plupart classés dans la catégorie des logements intermédiaires** qui autorisent des plafonds de ressources

et des niveaux de loyer plus élevés. Sachant que la quasi-totalité des candidats retenus sont des agents de catégorie C (inspecteur de sécurité, éboueur, ATEPE ou ASEM), **le taux d'effort reste donc très élevé**, ce qui n'est pas sans poser problème.

Recommandation : Maintenir la compétence de la commission centrale de désignation pour les agents de la Ville de Paris tout en systématisant une présentation orale de chaque candidat, qu'il soit proposé par la DRH ou par la DLH.

2.2.3. Une expérience de *scoring* pour une transparence accrue

L'expérience de *scoring* qui a été mise en œuvre en juillet 2010 à la demande de la Secrétaire générale constitue une nouvelle étape de la coopération DRH / DLH visant à objectiver davantage les critères à partir desquels les désignations sont effectuées. Il en est attendu une plus grande transparence vis-à-vis des candidats et des organisations syndicales et une fiabilité accrue dans le mode de désignation.

Le *scoring* est une méthode qui consiste à attribuer une note à chaque candidat à un logement en fonction de différents items (ancienneté de la demande de logement social, ancienneté à la Ville, revenus, taux d'effort, composition de la famille, exercice d'un métier sensible ou à horaires décalés, éloignement du lieu de travail, difficultés familiales et notamment les violences conjugales, etc.). Ces items sont affectés d'un coefficient, le candidat retenu étant celui qui bénéficie de la note globale la plus élevée (cf. en annexe 5 la grille actuellement utilisée à la Ville de Paris). Celle-ci s'est inspirée en la matière de la méthode utilisée depuis longtemps déjà par l'AP-HP.

Dans la phase expérimentale les membres de la commission centrale de désignation ne connaissent pas, à leur demande, les notes affectées aux candidats qui ont été présélectionnés. Le *scoring*, qui pourrait être à terme étendu à la procédure de désignation de l'ensemble des candidats à un logement social sur Paris, est utilisé pour l'instant par les deux directions comme un outil visant à faciliter le dialogue entre les bureaux compétents en les incitant à affiner les priorités et à sélectionner les 5 candidats présentés dans les différentes commissions.

Cette innovation n'a pas été accueillie très favorablement dans un premier temps par la DRH qui voyait dans ce dispositif une remise en cause du rôle de ses assistantes sociales, lesquelles sont les mieux à même de percevoir la réalité d'une situation qui ne se résume pas à l'addition de points. Mais au fur et à mesure du déroulement de cette phase expérimentale, il semble, même si la DRH ne score pas encore les dossiers de ses propres candidats, que ces réticences soient allées en s'amenuisant en raison des améliorations successives apportées à la grille d'évaluation et de la convergence des résultats obtenus par l'approche quantitative et qualitative.

Le *scoring* bute encore sur quelques items comme la place insuffisante accordée aux violences conjugales par rapport aux autres difficultés familiales, l'ancienneté de la demande de logement social qui peut être antérieure à l'entrée à la Ville ce qui pénalise les agents les plus anciens, la non prise en compte d'éventuelles périodes de disponibilité ou de détachement pour le calcul de cette ancienneté, l'importance excessive accordée au taux d'effort, celui-ci étant souvent très difficile à apprécier, etc.

Toutefois, la crainte que l'avis des assistantes sociales ne soit plus requis et que la désignation s'opère sur une base exclusivement quantitative demeure encore très vivace.

Les rapporteurs considèrent pour leur part que **l'agrégation de critères hétérogènes ne permet pas toujours de donner un avantage déterminant aux catégories que la Ville souhaite privilégier** (éboueurs, assistantes maternelles des crèches familiales, auxiliaires de puériculture, agents techniques de la petite enfance notamment). Certes, l'application d'un « bonus » de 10 % de l'ensemble des points pour une liste déterminée de métiers et la prise en compte des horaires décalés constitue un incontestable garde-fou.

Par ailleurs, **ces catégories devraient être définies de manière beaucoup plus précise** ainsi que l'avait déjà demandé l'Inspection générale dans son rapport n° 05-20 de juillet 2008 relatif au contrôle du dispositif de présélection des dossiers de candidats présentés à la Commission des droits de désignation pour les logements du contingent du maire de Paris. Il était ainsi proposé une réflexion sur l'actualisation des critères de choix de la commission centrale de désignation tels qu'ils sont décrits dans la communication du Maire de Paris du 21 avril 2008.

Selon la Direction du logement et de l'habitat, cette réflexion devra donner lieu à une réponse établie en liaison avec l'adjoint au Maire chargé du logement.

Sachant que la commission n'a pas connaissance des scores qui ont été attribués en amont par la DLH à partir de la grille en cours d'expérimentation, les rapporteurs ont établi un comparatif entre le résultat de la commission centrale du 3 décembre 2010 et celui issu d'une sélection qui serait uniquement fondée sur le *scoring*.

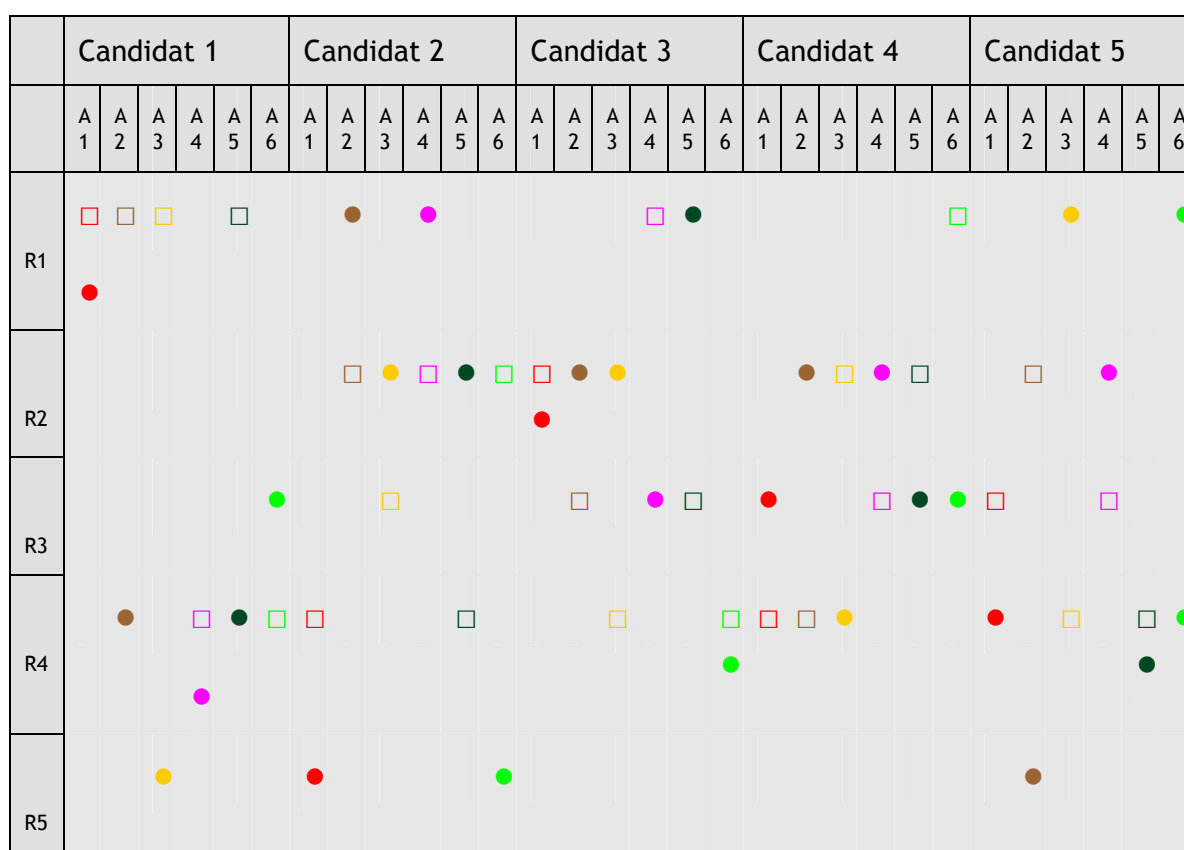
Les candidats sont numérotés de 1 à 5 conformément à leur classement dans le dossier dont disposent les commissaires, lequel correspond à l'ancienneté de la demande dans un souci de neutralité.

Tableau 9 : Différence entre classement de la commission centrale de désignation du 3 décembre 2010 et grille d'évaluation (*scoring*)

1 ^{er} logement	Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3	Candidat 4	Candidat 5
Rang Commission	Rang 1	Non classé	Rang 2	Non classé	Rang 3
Scoring	18,7 (1)	6,6 (5)	12 (2)	11 (3)	10,8 (4)
2 ^{ème} logement	Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3	Candidat 4	Candidat 5
Rang Commission	Rang 1	Non classé	Rang 3	Rang 2	Non classé
Scoring	8,4 (4)	9,6 (2)	9,9 (1)	9 (3)	8,4 (4)
3 ^{ème} logement	Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3	Candidat 4	Candidat 5
Rang Commission	Rang 1	Rang 3	Non classé	Rang 2	Non classé
Scoring	8 (5)	10 (2)	10 (2)	8,4 (4)	12 (1)
4 ^{ème} logement	Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3	Candidat 4	Candidat 5

Rang Commission	Non classé	Rang 2	Rang 1	Non classé	Rang 3
Scoring	10 (4)	16,5 (1)	10,8 (3)	8,4 (5)	11 (2)
5^{ème} logement	Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3	Candidat 4	Candidat 5
Rang Commission	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Non classé	Non classé
Scoring	5,5 (4)	13 (1)	6 (2)	6 (2)	4 (5)
6^{ème} logement	Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3	Candidat 4	Candidat 5
Rang Commission	Rang 3	Rang 2	Non classé	Rang 1	Non classé
Scoring	11 (2)	8,4 (5)	8,47 (4)	8,8 (3)	12 (1)

Graphique 3 : Représentation graphique des différences entre classement de la commission et grille d'évaluation (scoring)



Légende :

- : rang du candidat classé par la commission
- : rang du candidat selon la grille d'évaluation (scoring)
- R1 : rang du candidat (de 1 à 5)
- A1 : appartement (de 1 à 6)

Chaque appartement est affecté d'une couleur différente. La distance plus ou moins importante des deux symboles de couleur identique pour un même candidat traduit les différences plus ou moins importantes entre

les deux approches. La commission ne classant que trois candidats, les deux candidats non classés ont été, par convention, positionnés en rang 4.

Les résultats obtenus sont très différents selon que l'on se réfère à l'une ou l'autre démarche (débat en commission ou grille objectivée de critère social). Ainsi, l'un des candidats qui avait obtenu le score le plus élevé n'a même pas été classé. Inversement, l'un des candidats ayant obtenu le score le plus faible a été classé en rang 1.

Il ressort de ce comparatif, dont il ne faut pas néanmoins exagérer la portée, que **le débat au sein d'une commission indépendante, informée par les fonctionnaires au fait des situations des agents, ne conduit pas au même résultat que le *scoring* dont le rôle pour objectiver la situation des candidats dans le cadre de la présélection administrative est fondamental**. Ces deux logiques sont donc **indissociables**.

Recommandation : Limiter la mise en œuvre du *scoring* à la présélection des candidats en laissant le dernier mot aux commissions compétentes pour les cinq candidats retenus et mieux hiérarchiser les priorités en donnant notamment un avantage plus important aux métiers exercés par des agents dont les temps de transport doivent être réduits de manière significative.

2.3. Une offre complémentaire de logements en banlieue

La Ville de Paris possède un parc significatif de logements situés en dehors de Paris. Ces logements ne sont pas attribués par la commission centrale, mais par une commission administrative composée de représentants de la DLH et de la DRH (SSP et MUS).

2.3.1. Des critères de présélection identiques à ceux utilisés pour l'offre de logements parisiens

Les critères de sélection des candidats pour les logements situés en banlieue sont les mêmes que ceux qui ont été instaurés pour ceux qui sont situés à Paris. La procédure répond aux mêmes critères de transparence et sa mise en œuvre vise à respecter le principe d'équité³³. Sont ainsi examinés :

- les conditions de vie des ménages ;
- l'ancienneté de la demande ;
- l'existence éventuelle de handicaps ou d'urgence ;
- l'adéquation du logement aux besoins et capacités financières du ménage.

Par ailleurs, une expérimentation de *scoring* est là aussi en cours, sans que cela remette en cause les critères d'examen actuellement en vigueur.

³³ Cf. la fiche de procédure DLH sur le relogement des agents en poste à la Ville de Paris de septembre 2008, mise à jour en octobre 2010.

2.3.2. Une commission interne administrative de sélection et de désignation DLH- DRH

Alors que les relogements à Paris *intra muros* relèvent de la commission centrale de désignation sur la base de dossiers présentés par les services de la DLH et de la DRH, les relogements en banlieue relèvent des seuls services administratifs de la DLH et de la DRH.

La DLH, par le biais de son bureau des désignations est la cheville ouvrière du processus : 2 agents de catégorie B s'occupent plus particulièrement des logements situés en banlieue, avec la chef de bureau attachée d'administration.

La commission se réunit chaque jeudi matin dans les locaux de la DLH, avec la participation de l'encadrante du Service social du personnel et de l'assistante sociale de la DRH. C'est la même commission qui procède, dans un second temps, à la procédure de sélection des candidats des logements situés à Paris, dont les dossiers seront examinés à la commission Centrale du vendredi suivant.

Les rapporteurs considèrent que **cette commission remplit pleinement son rôle** mais qu'elle **aurait tout intérêt à s'ouvrir sur l'extérieur** et à bénéficier du regard d'autres fonctionnaires de la Ville de Paris confrontés aux attentes des agents. La DLH est tout à fait favorable à l'ouverture de la commission banlieue à des représentants d'autres directions. Selon elle, on pourrait envisager que les représentants des Services des ressources humaines de chacune des directions soient invités à participer à 2 ou 3 commissions par an, en ayant précisé l'objectif attendu (collégialité renforcée de la décision) et les règles de confidentialité.

Pour les logements en banlieue, le processus est le suivant, tel que les rapporteurs ont pu l'observer en participant, comme observateurs à une commission le 7 octobre 2010.

Chaque jeudi, les logements disponibles sont examinés et orientés collégialement de 4 façons :

- la DRH pense pouvoir proposer un candidat et la DLH trouve 4 autres candidats ;
- la DRH ne pense pas pouvoir proposer de candidats, mais la DLH va chercher 5 candidats agents Ville ;
- le choix est fait de chercher 5 candidats sur le fichier général ;
- le choix est fait de placer le logement sur Locagent.

Le jeudi suivant, ces mêmes logements font l'objet d'un examen pour désignation de 3 candidats, sauf lorsqu'ils ont été placés sur Locagent.

➤ la liste des logements vacants a été examinée par la commission. Ce jour là, 12 logements étaient disponibles :

- 1 F3 de 56 m² en rez-de-chaussée (loyer CC 621 €) et 1 F4 de 63 m² (loyer CC 700 €) au 4^{ème} étage de la SIEMP à Créteil.
- 2 F3 de 63 m² au 1^{er} et au 5^{ème} étage (loyer CC 735 €) de la SIEMP à Ivry-sur-Seine ;

- 1 F2 de 52 m² au 3^{ème} étage (loyer CC 502 €) de la RIVP à Vitry-sur-Seine ;
- 1 F2 de 45 m² au rez-de-chaussée (loyer CC 480 €) et 1 F4 de 76 m² au 3^{ème} étage de la SIEMP à Athis-Mons ;
- 2 F1 de 32 m² au rez-de-chaussée et au 1^{er} étage de 32 m² (loyer CC de 423 et 428 €), 2 F3 de 54 m² au 1^{er} et au 3^{ème} étage (loyer CC 622 €), F4 de 65 m² au 4^{ème} étage (loyer CC de 745 €) de la SIEMP à La Celle Saint-Cloud.

➤ Le principe de répartition s'est effectué de la manière suivante :

Dans un premier temps, les représentants des services sociaux de la DRH et de la MUS ont retenu les logements qui pouvaient convenir aux candidats signalés par les assistantes sociales ou pris en charge par la MUS.

Ce jour là, la DRH a fait observer que le montant élevé de certains loyers (charges comprises) pouvait poser problème aux agents qu'elle suit, en raison du taux d'effort que cela pouvait représenter pour eux (supérieur à 30 %).

Au final, elle n'a « réservé » qu'un seul logement, le F1 au 1^{er} étage à La Celle Saint-Cloud dont le loyer est le plus bas (423 €). La désignation d'un candidat pour ce logement devait être à l'ordre du jour de la commission de la semaine suivante.

Enfin, la répartition a été la suivante :

Tableau 10 : Répartition des logements en banlieue effectuée le 7 octobre 2010 (source DLH)

Type	Commune	Destination
F4	Créteil	Locagent
F3	Créteil	Fichier agents de la Ville
F3	Ivry-sur-Seine	Locagent
F3	Ivry-sur-Seine	Fichier agents de la Ville
F2	Vitry-sur-Seine	Locagent
F2	Athis-Mons	Locagent
F4	Athis-Mons	Fichier général
F4	La Celle Saint-Cloud	Locagent
F1	La Celle Saint-Cloud	DRH
F1	La Celle Saint-Cloud	Fichier général
F3	La Celle Saint-Cloud	Fichier agents de la Ville
F3	La Celle Saint-Cloud	Locagent

De fait, un peu plus de la moitié des logements en banlieue sont attribués via Locagent (125 sur 239).

➤ La procédure de désignation a ensuite été mise en œuvre pour les logements orientés par la commission le jeudi précédent :

Les 4 logements destinés aux agents de la Ville de Paris, sur 14 logements proposés au total, ont été attribués de la manière suivante, en classant de 1 à 5 les 5 candidats sélectionnés :

- F4 en PLA de 62 m² au rez-de-chaussée (loyer CC 620 €) de l'Immobilière 3F à Athis-Mons. Les 5 candidats étaient issus du CASVP, de la DASCO, de la DASES, de la DFPE et de la DEVE. L'un des dossiers écartés l'a été en raison d'une incohérence dans les revenus déclarés, ce dernier dossier devant faire l'objet d'une étude plus approfondie, la DRH ne connaissant pas le candidat. Le candidat du CASVP a été classé en numéro 1, celui de la DFPE en numéro 2 et celui de la DASES en numéro 3. L'ancienneté de la demande et l'importance du taux d'effort ont été déterminantes.
- 1 F3 en PLI de 55 m² au 1^{er} étage (loyer CC de 622 €) de la SIEMP à La Celle Saint-Cloud. Les 5 candidats étaient issus de la DASCO, de la DPE, de la DEVE, de la DJS et de la DFPE. Le candidat de la DASCO dont l'ancienneté était la plus importante a été classé en numéro 1 devant celui de la DFPE et celui de la DJS. L'un des candidats a été écarté en raison d'une incohérence dans le dossier (il est inconnu de la DRH).
- 1 F3 en PLI de 54 m² au 2^{ème} étage (loyer CC de 622 €) de la SIEMP à La Celle Saint-Cloud. Les candidats étaient issus de la DJS (conjoint au SGCP), de la DASCO, de la DFPE et de la DPE (2). Les candidats retenus en rang 1 et 2 étaient ceux de la DPE et le 3^{ème} celui de la DASCO. Ce dernier est un volontaire du service civil qui pourrait, selon la commission, relever plutôt du fichier général. Il avait déjà été classé par la commission Centrale. Cela pose le problème du lien avec la Ville de Paris. L'un des candidats a été écarté, bien que résident au foyer Balard géré par la société Lerichemont en raison de son immaturité financière connue des assistantes sociales de la DRH.
- 1 F2 en PLI de 39 m² au 8^{ème} étage (loyer CC 487 €) de la RIVP à Ivry-sur-Seine. Les 5 candidats étaient issus de la DFPE, de la DJS, de la DEVE, du CASVP et de la DASCO. C'est le candidat de la DFPE qui a été classé en rang 1 devant celui de la DJS et celui du CASVP. Le candidat de la DFPE était soutenu par la DRH, il avait l'ancienneté la plus importante et il était hébergé dans le foyer de la rue Pierre Demours réservé aux agents de cette direction. La DRH a fait observer à l'occasion de l'examen des candidatures que certains candidats n'indiquaient pas le montant des pensions alimentaires qu'ils étaient tenus de verser ce qui faussait le calcul du reste à vivre.

Ainsi, comme pour les logements situés à Paris, il s'agit d'un choix collégial DLH-DRH. Les assistantes sociales de la DRH (SSP et MUS) jouent un rôle assez fort par l'éclairage qu'elles peuvent apporter sur certaines candidatures (en positif ou en négatif).

2.3.3. Une offre importante mais des relogements effectifs moindres...

L'offre est importante : il y a environ 500 congés annuels dans les logements du contingent Ville de Paris situés en banlieue. Sur ce nombre, 239 logements ont trouvé preneur en 2009 (source DLH), ce qui revient à dire que **plus d'un logement sur deux ne trouve pas preneur**. Cela s'explique en grande majorité par des refus préalables de demandeurs de logements du fichier général ou d'agents de la Ville dans le cadre de la commission banlieue qui ne veulent pas résider en banlieue

En effet, sur les 8 000 agents de la Ville candidats à l'obtention d'un logement social, 2 700 souhaitent être logés exclusivement à Paris *intra muros*. Là encore, cela signifie qu'un peu plus d'un agent sur trois ne veut pas d'un logement en banlieue.

Pour ces logements qui trouvent difficilement preneur, une nouvelle tentative peut être effectuée en proposant directement aux agents de la Ville, le logement par le biais de Locagent sur l'intranet, ce qui permet de toucher un public plus large.

Faute d'agent proposé et acceptant le logement, le droit à réservation de la Ville est perdu. Ce droit est récupéré par la société immobilière gestionnaire, jusqu'à ce qu'intervienne une nouvelle vacance de ce logement.

D'autres facteurs interviennent qui contribuent au refus de certains agents *a priori* disposés à aller habiter hors de Paris: l'état dégradé de certains logements, leur localisation dans un environnement urbain difficile, l'absence de moyens de transports collectifs vers la Capitale, etc.

Ces éléments se retrouvent également dans d'autres administrations (AP-HP, PP, RATP) qui ont du mal à attirer leurs agents vers certains logements mal situés. Il s'agit là d'un réel problème pour le moment sans réelles solutions.

2.4. Un dispositif efficace : Locagent

La majorité des logements du contingent de la Ville de Paris situés en banlieue sont attribués dans le cadre du dispositif Locagent mis en place en 2005. Mais cela concerne aussi un nombre non négligeable de logements situés à Paris *intra muros*.

2.4.1. Une majorité de logements situés en banlieue

Lorsque les candidats proposés déclinent la proposition de relogement qui leur a été faite et que la date de reprise par le bailleur est imminente, la DLH préfère proposer le logement dans ce cadre plutôt que de le faire attribuer par la commission centrale qui en est toutefois informée, ceci pour éviter que l'appartement ne sorte du contingent de la Ville de Paris.

La DLH gère administrativement le dispositif. Elle publie inopinément sur Intraparis l'annonce concernant le logement vacant puis elle effectue un premier tri parmi les 20 premières candidatures³⁴, l'annonce étant automatiquement retirée dès que ce nombre a été atteint, ce qui peut ne durer que quelques minutes.

L'agent de catégorie B qui prépare l'examen des 20 candidatures Locagent regarde l'ensemble des fiches AIDA et relève celles qui sont inexploitables (existence d'une désignation en cours, éventuelle sur-occupation ou sous-occupation sur le logement, taux d'effort trop important sur ce logement). Il reste donc en général seulement 5 ou 6 fiches exploitables sur les 20 candidatures. Ces fiches sont examinées et les désignations en rang 1, 2 et 3 sont établies collégialement en présence de la chef du bureau des désignations

³⁴ Ce chiffre peut être réduit si un logement semble peu attractif, ou augmenté dans la limite de 25 candidatures.

(ou d'un autre cadre A en son absence). Si un doute persiste, c'est la chef du service qui tranche.

La commission centrale est informée systématiquement chaque semaine du bilan des désignations effectuées dans ce cadre.

La DRH peut être amenée à faire des signalements concernant certains candidats, de même que les UGD. Tout doit en effet être mis en œuvre pour éviter les désistements et donc les risques de reprise par le bailleur. Selon la DLH, 39 % des candidats sont déjà hébergés dans le secteur social.

Les agents du CASVP ont accès au dispositif Locagent mais par l'intermédiaire des assistantes sociales du Service social du personnel de l'établissement public qui candidate systématiquement à leur place, avec une certaine efficacité comme les rapporteurs ont pu le constater. Elles n'hésitent pas à inciter fortement les agents à prendre le logement qui leur a été proposé.

Ce dispositif est performant et il a permis d'attribuer depuis 5 ans un tiers des logements destinés aux agents de la Ville. Ainsi, de 2005 à 2009, 1 342 logements (sur 4 025) ont été attribués par ce moyen et 2 360 annonces ont été passées. Sur ces 1 342 logements, 906 ont été attribués en banlieue et 436 à Paris. Mais 1 logement sur 2 en banlieue ne trouve pas preneur pas ce biais (914 sur 1820) alors que ce taux est inférieur à 20 % à Paris (104 sur 540).

Les rapporteurs ont assisté le 3 décembre 2010 à la réunion interne à la DLH où sont attribués les logements par ce moyen.

Ce jour-là, 4 logements avaient été proposés aux agents :

- 1 F4 de 74 m² de type Palulos³⁵ situé dans le 20^{ème} arrondissement dans un immeuble géré par Paris Habitat. L'appartement avait été proposé le 1^{er} décembre sur Intraparis par le biais du dispositif Locagent. Il s'est écoulé 32 minutes entre la première et la dernière candidature. Seuls 3 candidats ont été retenus, 12 étaient en cours de désignation³⁶ et 5 ne remplissaient pas les conditions ou avaient opposé un refus récent non justifié. Le candidat classé en rang 1 vivait avec ses deux filles en banlieue et il avait déjà été classé en rang 3 et 2 pour Locagent.
- 1 studio de 26 m² en loyer libre situé dans le 12^{ème} arrondissement de Paris dans un immeuble géré par Paris Habitat. L'appartement avait été proposé le 2 décembre et il ne s'est écoulé que 18 minutes pour clore la liste des 20 candidats. Sur les 10 candidats écartés, 3 étaient en cours de désignation et 7 ne remplissaient pas les conditions. Le candidat classé en rang 1 vivait en foyer et avait déjà été classé en rang 2 et 3 par la commission centrale. C'est l'une des assistantes sociales du CASVP qui avait postulé pour lui.
- 1 F3 en PLA de 62 m² situé à Vigneux-sur-Marne au 4^{ème} étage d'un immeuble géré par la SIEMP (508 € de loyer CC). Cet appartement avait été proposé le 30 novembre 2010 et le délai entre le 1^{er} et le 20^{ème} candidat a été de 3 heures 29. Seuls 5 candidats ont été sélectionnés, 8 étant en cours de désignation, 1 aurait été en sur-occupation et 6 en sous-occupation. Le candidat classé en rang 1 vivait dans un immeuble insalubre du 18^{ème} arrondissement avec sa fille et son conjoint. L'une des assistantes sociales du CASVP avait candidaté pour lui.
- 1 F3 en loyer libre de 63 m² situé à Ivry-sur-Seine au 4^{ème} étage d'un immeuble géré par la SIEMP (735 € de loyer CC). Cet appartement avait été proposé sur Locagent le 23 novembre. Il a fallu 2 heures 39 pour que le nombre maximum de 20 candidats soit atteint. Parmi ceux-ci, 8 étaient en cours de désignation, 3 auraient eu un taux d'effort trop important, 2 l'auraient sous-occupé et 1 était propriétaire. Le choix s'est donc opéré entre 6 candidats. Le candidat classé en rang 1 avait déjà été classé en rangs 3 et 2 par la commission centrale et le conjoint était handicapé. La candidature avait été déposée par l'une des assistantes sociales du CASVP.

2.4.2. Des marges de progrès

Cependant, Locagent pose encore plusieurs problèmes que les rapporteurs ont identifiés lors de leurs observations :

³⁵ La PALULOS (Prime à l'amélioration des logements à usage locatif et à occupation sociale) a vocation à permettre l'amélioration des logements aux propriétaires de logements sociaux conventionnés.

³⁶ Il s'agit de candidats ayant entre-temps été désignés pour occuper un logement dans le cadre d'un autre dispositif mais n'en ayant pas encore été informés.

- **Tous les agents ne sont pas égaux devant Locagent.** En effet, ceux qui disposent d'un accès personnel à internet peuvent mettre des alertes et pré-remplir les fiches, ce qui leur procure un avantage. Les UGD n'ont pas le temps de s'en occuper. La DFPE a chargé un agent de s'en occuper pour eux. Quand les agents utilisent un poste en accès commun, se pose aussi un problème de confidentialité.
- **Il n'est pas relié au fichier général AIDA,** ce qui ne permet pas de filtrer les candidatures. La DLH a eu recours à un partenaire extérieur (Soprano) pour l'exploitation de Locagent. La connexion à AIDA était prévue mais elle a été repoussée pour des raisons financières, les crédits ayant été utilisés pour la mise en œuvre du nouveau formulaire national des demandes de logements. Toutefois, dès que le logement a été attribué, toutes les informations sont rentrées dans AIDA.
- L'absence de filtres se traduit par un **déchet très important** : sur 20 candidatures, 15 sont inexploitable, ce qui génère un surcroît de travail inutile aux fonctionnaires de la DLH, déjà très accaparés par ailleurs par la préparation des autres commissions.

Les principales raisons pour lesquelles les candidats ne sont pas retenus sont les suivantes :

- Certains candidats risquent de se retrouver avec un taux d'effort trop important, supérieur à un tiers de leurs revenus.
- D'autres déposent un dossier alors qu'ils sont déjà en cours de désignation auprès d'un bailleur.
- Le logement ne correspond pas toujours à la composition de la famille et risque de conduire à une sous ou à une sur-occupation.
- Des refus successifs et injustifiés conduisent au rejet de la candidature.

Pour répondre à la critique selon laquelle les candidats qui disposent d'un accès Internet sont avantagés, la DLH envisage de déposer les annonces à d'autres moments dans la journée, tôt le matin ou en fin d'après-midi. La DLH réfléchit à un dispositif visant à déposer les annonces deux ou trois fois par semaine à date et heure fixe. La mise en ligne aléatoire se révèle en effet trop inégalitaire. La DLH envisage aussi de sensibiliser davantage les directeurs sur le rôle des UGD pour aider les candidats.

On pourrait aussi imaginer un système d'accès depuis le domicile des agents ou des alertes par SMS. Des progrès doivent être accomplis pour un égal accès des agents au dispositif, ce qui n'est pas encore le cas aujourd'hui.

Recommandation : Revoir le dispositif Locagent en regroupant les annonces à dates fixes pour atténuer l'avantage que procure la mise à disposition d'un poste informatique et en filtrant davantage les demandes en le reliant au fichier AIDA.

2.5. Des procédures de désignation des agents variables selon les commissions des mairies d'arrondissement

In fine, comme cela a été indiqué dans la première partie, les mairies d'arrondissement s'efforcent, elles aussi, de conduire une politique en faveur du logement du personnel. Toutefois, certaines d'entre elles ayant un nombre de demandeurs prioritaires très important, il leur est difficile de satisfaire les demandes des agents de la Ville de Paris et donc d'appliquer le quota d'un sixième.

Dans les trois mairies étudiées (15^{ème}, 18^{ème} et 20^{ème}), des pratiques différentes ont été observées :

2.5.1. Une mise en concurrence des agents de la Ville de Paris avec les autres demandeurs de logement social : l'exemple du 15^{ème} arrondissement

Dans le 15^{ème} arrondissement, il existe une commission de désignation qui, à l'instar de la commission centrale, est compétente pour attribuer les logements aux agents. Cependant, les agents se trouvent en concurrence pour chaque appartement avec les autres Parisiens. Cette commission composée d'élus, de fonctionnaires et de responsables d'associations caritatives, se réunit tous les mois pour attribuer entre 10 et 20 logements.

La présélection est effectuée à partir de requêtes sur le fichier central (AIDA) et de signalements sociaux provenant des services polyvalents. La commission accorde ses priorités aux auxiliaires de puériculture, aux assistantes maternelles, aux agents de la DPE, de la DEVE, au personnel de la mairie, aux agents de la Caisse des écoles. Une priorité est également donnée aux agents jeunes.

Ainsi, en 2009, sur 128 relogements effectués sur le contingent du Maire du 15^{ème} arrondissement, 15 l'ont été en faveur d'agents de la Ville (soit 11,72 %).

2.5.2. Une commission de désignation distincte de celle des autres demandeurs de logement social : l'exemple du 18^{ème} arrondissement

Dans le 18^{ème} arrondissement, la procédure de désignation des agents de la Ville est distincte de celle concernant les Parisiens qui est calquée sur la commission centrale. La commission compétente pour les agents de la Ville de Paris comprend le directeur général des services, la Caisse d'allocations familiales, la Mission d'urgences sociales et les représentants des organisations syndicales.

Ce dispositif a été mis en place en raison du nombre très élevé de demandeurs de logements prioritaires dans cet arrondissement, qui n'aurait pas permis de désigner des agents de la Ville par la voie ordinaire. Cette commission siège une fois par an environ.

Contrairement à la commission centrale où sont examinées des candidatures d'agents sur des logements disponibles, la commission dresse une liste d'agents classés prioritaires, puis examine les logements disponibles pouvant correspondre à leurs besoins. Trois agents sont classés ensuite pour chaque logement. Il faut que les agents habitent dans l'arrondissement et qu'ils aient un emploi permanent, les vacataires relevant de la

commission de droit commun. Les agents du CASVP et de la Caisse des écoles sont également concernés.

Entre 2006 et 2009, le taux de désignation des agents par rapport à la totalité des logements attribué a été de 8 % environ. Il était en 2009 de 6,33 % (5 logements attribués aux agents de la Ville de Paris sur un total de 79 logements attribués).

2.5.3. Un fonctionnement calqué sur celui de la commission centrale : l'exemple du 20^{ème} arrondissement

Enfin, dans le 20^{ème} arrondissement, les agents de la Ville sont désignés par la même commission que les autres demandeurs de logement mais ils ne sont plus en concurrence avec les autres demandeurs. En effet, un logement sur six est dédié à un agent de la Ville.

La commission comprend des représentants du CASVP, de la DASES, de la Caisse d'allocations familiales, des deux fédérations de locataires (CNL et CGL) et de quatre associations caritatives.

Cette mairie insiste sur la nécessité de loger à proximité de leur lieu de travail les agents qui font tourner les équipements et d'amplifier cet effort, y compris en attribuant des logements à des fonctionnaires hospitaliers ou de l'Etat investis d'une mission de service public.

Au total, ce sont 25 agents qui ont été relogés en 2009 par la mairie du 20^{ème} sur un total de 213 logements attribués, soit 11,74 %. Ce taux est en augmentation sensible en 2010 puisqu'il devrait atteindre environ 17 % en raison de l'application stricte du quota.

2.6. Des mesures d'accompagnement à la location ou à l'accession à la propriété à repenser

La Ville de Paris dispose encore de deux leviers pour faciliter l'accès à un logement dans la Capitale. D'une part, l'aide à l'installation du personnel et surtout le dispositif Locaparis qui permet d'offrir la garantie de la Ville aux agents hébergés dans le secteur privé, qu'il s'agisse de l'avance de la caution ou du paiement des impayés de loyer, d'autre part les prêts à taux zéro qui ne s'adressent pas spécifiquement aux agents de la Ville mais pour lesquels les conditions sont moins rigoureuses que pour les autres Parisiens.

2.6.1. Des dispositifs d'aide à la location encore perfectibles

2.6.1.1. Une aide à l'installation du personnel presque confidentielle

Cette prestation est destinée à faciliter l'installation dans leur premier logement locatif des agents nouvellement recrutés par la Mairie de Paris, recevant une affectation en région d'Ile-de-France où ils ne résidaient pas et y installant leur domicile. C'est une aide non remboursable destinée à la prise en charge du premier loyer payable d'avance, et le cas échéant, des frais d'agence et de rédaction de bail. Le montant correspond à celui du premier loyer majoré des charges dans la limite de 700 €.

C'est une aide sous condition de ressources et destinée aux agents dont l'indice brut de rémunération ne dépasse pas 423. Il faut avoir en outre passé avec succès un concours ou

des tests ou épreuves ou avoir été recruté directement. Les fonctionnaires détachés n'y ont pas droit.

Tableau 11 : Nombre de bénéficiaires de l'aide à l'installation du personnel et montants octroyés (source DRH)

	2008	2009	au 30.09 2010
Bénéficiaires	17	16	11
Montant total des prestations servies	9 862 €	10 508 €	7 139 €

Le faible nombre de bénéficiaires de ce dispositif devrait conduire à réfléchir à sa pérennisation sous sa forme actuelle. Sans doute conviendrait-il de **s'interroger sur le public visé** (l'indice maximum pour y prétendre est sans doute trop faible et les nouvelles recrues franciliennes en sont exclues), sur l'effet de levier qu'il peut produire, surtout pour trouver un logement dans Paris, et sur le **couplage du dispositif avec Locaparis**.

2.6.1.2. Un dispositif à réactiver : Locaparis

Ce dispositif qui a été institué en 2004 est calqué sur le LOCAPASS mis en place en faveur des salariés du secteur privé et dont les fonctionnaires étaient exclus (cf. en annexe 6 la convention du 25 mars 2004 entre la Ville et le Crédit municipal de Paris relative au Locaparis). Il était mis en œuvre jusqu'en 2010 par la DLH mais cette compétence a été transférée à la DRH.

Afin de faciliter les démarches des agents dans leur recherche de logement, **la Ville garantit aux bailleurs la couverture d'éventuels impayés en cas de défaillance d'un de ses employés**. En outre, l'agent peut se voir prêter la somme correspondant au dépôt de garantie exigé par le bailleur. Cette action facilite ainsi la signature d'un bail locatif. Le dispositif est géré par le Crédit Municipal de Paris (CMP-Banque).

La garantie Locaparis permet de garantir pendant 3 ans le paiement des loyers et charges pour un montant maximum de 18 mensualités. En cas d'impayés, le Crédit Municipal de Paris avancera la somme correspondante au bailleur. Cette avance sera recouvrée par le Crédit Municipal de Paris sur une durée de 3 ans, en fonction de la situation de chaque agent.

Le remboursement peut prendre la forme d'un prélèvement direct sur le traitement des bénéficiaires mais généralement c'est la Ville qui assure le risque final en demandant au Crédit municipal d'arrêter les poursuites. Un fonds de départ a été constitué, le Crédit municipal exerçant son droit de tirage et la Ville l'abondant en tant que de besoin. Ce dispositif est sans conditions de ressources mais il y a plusieurs autres conditions à remplir :

- Etre un agent de la Commune ou du Département de Paris, dont l'indice brut de rémunération est inférieur à 800, ce qui correspond à un indice majoré inférieur à 656 ;
- Pour les non titulaires : il faut plus de 6 mois d'ancienneté ;

- Pour les vacataires, le temps de travail doit être supérieur à un mi-temps ;
- Pour les emplois jeunes sous contrat avec la Commune de Paris, il faut plus de 6 mois d'ancienneté.

En 2009, 237 garanties de loyers ont été souscrites par des agents contre 380 en 2008. Le chiffre est encore tombé à 182 pour les 11 premiers mois de 2010, ce qui signifie, si on extrapole, que le nombre de dossier sera inférieur à 200 en 2010.

Si ce dispositif n'est pas nécessairement exigé par les bailleurs, il constitue un plus notamment pour les bailleurs privés. La diminution sensible du nombre de demandes s'explique par l'apparition d'un autre dispositif mis en place par l'Etat en 2008, la Garantie des risques locatifs³⁷ (GRL), dont on pouvait imaginer qu'il allait se substituer complètement à Locaparis dans la Capitale.

Or, la Garantie des risques locatifs génère un coût d'assurance pour le bailleur, ce qui n'est pas le cas de Locaparis qui est donc plus avantageux et qui bénéficie de la « signature » de la Ville de Paris.

Recommandation : Relancer le dispositif Locaparis qui souffre actuellement d'une absence de communication liée à la concurrence de la Garantie des risques locatifs, alors que celle-ci est moins avantageuse financièrement pour les bailleurs privés et donc moins incitative.

La convention du 25 mai 2004 liant la Ville et le Crédit municipal devait être résiliée au 31 décembre 2010. Une consultation en vue d'un marché répondant au même besoin va être lancée en 2011. La Région d'Ile-de-France a pour sa part lancé un appel d'offre auprès d'établissements bancaires en vue de racheter les dettes de certains de ses agents, notamment des impayés de loyer.

Par ailleurs, à l'instar de la Préfecture de police, la Ville de Paris pourrait faciliter la location de logements parisiens à des agents de la Ville de Paris, en particulier grâce à l'intermédiaire de l'Agence immobilière sociale déjà évoquée *supra*.

Recommandation : Faire accéder les agents de la Ville à l'Agence immobilière sociale pour leur permettre de se loger plus aisément dans le secteur privé.

Enfin, compte tenu du nombre importants d'agents de la Ville de Paris (qui correspond à une ville de plus de 200 000 habitants si l'on raisonne en termes de ménages), il existe un

³⁷ La garantie des risques locatifs permet de couvrir totalement les risques d'impayés de loyers sur toute la durée du bail et sans exigence de caution. Elle vise à favoriser l'accès et le maintien des ménages dans leur logement locatifs. Du côté des propriétaires, les sociétés d'assurances liées au dispositif proposent un produit unique pour les couvrir contre les risques d'impayés de tous les locataires présentant un taux d'effort inférieur ou égal à 50 % (le taux d'effort est calculé selon le rapport entre le loyer mensuel – charges et taxes locatives incluses – et les ressources mensuelles). Du côté des locataires, en cas d'impayés, ces derniers sont suivis afin de trouver rapidement une solution. Ce traitement social est néanmoins assorti de l'obligation, pour le locataire, de reprendre le paiement (au moins partiel dans un premier temps) des loyers. Si cette condition n'est pas respectée, une procédure classique de traitement judiciaire des impayés est engagée.

potentiel de mutation interne et de location par les agents possédant eux-mêmes un bien. Même limités, ces mouvements permettraient de contribuer à l'amélioration de la fluidité.

Recommandation : Susciter la création, notamment dans un cadre associatif, d'une petite cellule chargée de mettre en contact les agents souhaitant échanger leur logement ou de permettre aux agents propriétaires de louer le leur à d'autres agents.

2.6.2. Des prêts à taux zéro destinés à tous les Parisiens mais dont l'impact est faible pour le logement des agents

La Ville de Paris octroie indirectement deux prêts pour l'accession à la propriété pour l'ensemble des Parisiens, mais cette politique ne s'adresse pas en particulier aux agents qui sont, à une nuance près, considérés comme l'ensemble des Parisiens.

2.6.2.1. Un dispositif bien perçu : le Prêt Paris Logement 0 % (PPL)

Ce prêt créé en 2004 est un prêt sans intérêt accordé par toute banque ayant signé une convention avec la Ville de Paris pour financer l'achat d'un logement par un ménage.

Du 1er septembre 2009 au 31 décembre 2010, les montants du prêt ont été majorés de 50 %. Ils s'élèvent à 36 300 € pour une personne seule et à 59 400 € pour les ménages composés de deux personnes ou plus. Ce montant est le même pour tout type d'opération, dans le neuf ou l'ancien, avec ou sans travaux.

Le Prêt Paris Logement 0 % est remboursé par mensualités constantes sur 15 ans ne comportant aucun intérêt. Le Prêt Paris Logement 0 % est cumulable avec le nouveau prêt à 0 % de l'État.

Deux conditions préalables sont nécessaires : que le logement soit situé dans Paris *intra muros* et que le demandeur y établisse sa résidence principale dans l'année de l'achat. Il faut également :

- Justifier au moment de l'offre de prêt d'un an de résidence à titre principal sur le territoire de Paris. Toutefois, cette condition ne s'applique pas aux agents de la Ville de Paris ou du CASVP, aux policiers de la Préfecture de police, aux Sapeurs Pompiers de Paris, au personnel soignant de la fonction publique hospitalière (AP-HP) et aux acquéreurs d'un logement adapté en vue de son occupation à titre de résidence principale par une personne handicapée physique.
- Ne pas être propriétaire de sa résidence principale au moment de l'achat, ni l'avoir été au cours de l'année civile en cours et des deux années précédentes.
- Ne pas disposer de revenus supérieurs au plafond de ressources.

Les plafonds de ressource vont en 2010 de 33 895 € pour 1 personne seule à 89 046 € pour un ménage de 5 personnes et plus.

Le nombre de prêts est passé de 573 en 2004 à 2 719 en 2008. 207 agents de la Ville de Paris en ont bénéficié depuis 2004. La répartition est de 50 % de fonctionnaires de

catégorie A, 27 % de B et 23 % de C. La surreprésentation des cadres par rapport aux autres catégories de fonctionnaires est liée à l'exigence d'acquisition dans Paris *intra-muros*.

2.6.2.2. Un prêt en faveur des locataires primo-accédants : le Prêt Parcours Résidentiel à 0 % (PPR)

Ce prêt créé en 2009 vise à aider les locataires d'un logement social à Paris à devenir propriétaire d'un logement dans le secteur privé. Ce prêt à taux zéro aide à financer exclusivement l'acquisition d'un logement privé, neuf ou ancien, avec ou sans travaux. Ce prêt ne permet pas d'acheter le logement social occupé.

Ce prêt permet d'emprunter de 36 300 € pour une personne seule jusqu'à 80 000 € pour un ménage de 5 personnes et plus. Il est remboursé en 15 ans par mensualités constantes ne comportant pas d'intérêts. Il est également cumulable avec le nouveau prêt à taux zéro de l'Etat mais pas avec le Prêt Paris Logement 0 %.

Une condition préalable est à remplir : être locataire d'un logement social situé dans Paris *intra muros* (par logement social, la Ville de Paris entend tous les logements appartenant à un organisme HLM ou une société d'économie mixte de logement ou gérés par l'un de ces organismes). Six autres conditions sont nécessaires :

- Acquérir un logement dans le secteur privé situé à Paris *intra muros* ;
- Justifier d'1 an de résidence à titre principal sur le territoire de Paris, à l'exception de certaines catégories dont les agents de la Ville et du CASVP ;
- Ne pas avoir été propriétaire de sa résidence principale au cours des deux dernières années ;
- S'engager à libérer le logement loué (en cas de non respect de cette condition, la Ville de Paris demandera au bénéficiaire de rembourser la bonification d'intérêt versée à la banque) ;
- Habiter dans le logement financé par ce prêt à titre de résidence principale
- Disposer de ressources inférieures à un plafond (33 895 € pour une personne seule jusqu'à 89 046 € pour un ménage de 5 personnes et plus).

Un fonctionnaire de la Ville de Paris a bénéficié de ce dispositif sur 40 dossiers acceptés depuis la création de ce prêt, ce qui en relativise l'impact.

In fine, les rapporteurs n'estiment pas pertinent de mettre en place un dispositif spécifiquement destiné aux agents de la Ville. Celui-ci ne pourrait juridiquement concerner que des agents percevant des revenus limités et donc peu enclins à investir dans l'immobilier, *a fortiori* à Paris, où seul ce prêt pourrait être utilisé.

3. UNE GESTION COMPLEXE DES SITUATIONS D'URGENCE OU TRANSITOIRES

La Ville a été, de longue date, confrontée à la problématique de loger, à titre temporaire, une partie de ses agents nouvellement recrutés, venant notamment de province. Pour ce faire, elle a développé une offre de places en « foyers-résidences » (3.1.).

Beaucoup plus récemment, du fait de la situation économique dégradée, elle s'est trouvée face à la nécessité d'intervenir devant des situations sociales très dégradées d'agents titulaires ou précaires qui se trouvaient, ou allaient se trouver, sans logement fixe. La création fin 2005 de la Mission d'urgences sociales (MUS) répondait à cet objectif de loger en urgence mais temporairement ces agents en grande difficulté (3.2.).

3.1. Une Mission d'urgences sociales sous tension permanente

3.1.1. Une création justifiée par l'existence d'agents sans domicile fixe

C'est en novembre 2005 que la Mission d'urgences sociales été créée à la suite du constat que des agents municipaux étaient sans abri et sans domicile fixe.

Constituée au départ par une seule personne, chargée de mission contractuelle venant du monde associatif et spécialisée dans le domaine de l'exclusion et de l'urgence sociale, la mission a été conçue initialement comme une mission de prévention. Elle s'est ensuite structurée en service devant le nombre de cas de situations d'urgence de rupture d'hébergement à gérer, passant ainsi de 3 personnes en 2007 à 6 actuellement.

La MUS dépend de la sous-direction des interventions sociales et de la santé de la direction des Ressources humaines (DRH).

Les relations de départ avec le service social du personnel (SSP) dépendant de la même sous-direction n'ont pas été simples. La création de la MUS a été vécue comme « un choc culturel » et une remise en cause des compétences des assistantes sociales du SSP. Maintenant les deux services travaillent en bonne intelligence, notamment sur le suivi social des agents logés en urgence et sur la problématique du relogement pérenne de ces mêmes agents.

La MUS comprend, au 1^{er} août 2010, 6 personnes permanentes à temps plein :

- la responsable, chargée de mission ; elle reçoit tous les demandeurs, évalue leur situation et leur trouve un hébergement d'urgence à l'hôtel dans les 24 h ;
- une assistante sociale, qui assure l'accompagnement des agents relogés à l'hôtel, pour leur trouver un logement pérenne ;
- un médecin spécialisé dans le domaine de l'exclusion ; un certain nombre d'agents connaissent en effet des situations de violences conjugales ou des problèmes d'addiction ou de santé mentale ;

- une secrétaire, chargée du secrétariat de la mission et de l'accueil téléphonique (la MUS est dotée d'un numéro d'appel téléphonique spécifique, dit numéro d'urgence : 01.42.46.79.79) ;
- une accompagnatrice, qui assiste les agents suivis dans leurs démarches administratives et sociales ;
- une secrétaire comptable, qui suit les allocations d'hébergement d'urgence qui servent à payer les hôtels.

A cette équipe s'adjoint une médiatrice familiale qui effectue une demi-vacation par semaine.

La MUS, comme le SSP, a comme partenaires l'ensemble des directions de la Ville : les signalements d'agents en difficultés émanent majoritairement des chefs de service, d'ateliers, mais également des services centraux, ainsi que des mairies d'arrondissement.

3.1.2. Une mission prioritaire : mettre à l'abri les agents sans solution de logement

Les activités de la MUS sont centrées autour de **deux missions principales : mettre à l'abri le jour même les agents en rupture d'hébergement et les accompagner vers un logement définitif**. Elle assure également une mission connexe d'accompagnement et de suivi social des agents hébergés en urgence.

3.1.2.1. Une solution de court terme qui s'éternise : l'hôtel

La MUS remplit parfaitement son objectif premier qui est de trouver un hébergement d'urgence, pour tout agent qui la contacte ou qui lui est signalé, et qui se trouve en rupture d'hébergement. Le placement à l'hôtel s'effectue dans les 24h.

Les agents en contrepartie signent un contrat d'aide et d'assistance avec la MUS : l'agent s'engage à régler une participation financière pour les frais de séjour, à respecter les rendez-vous avec l'assistante sociale, le médecin, l'accompagnante sociale.

Cette instance remplit parfaitement la mission qui lui a été assignée. Ainsi, selon une note interne d'août 2010, la MUS :

- a reçu depuis sa création en novembre 2005 jusqu'à la fin de l'année 2009, 1900 agents en premier entretien dont 983 titulaires et 184 stagiaires ;
- a mis à l'abri 949 agents en structure hôtelière sur ces 5 années ;
- a mis à l'abri 252 agents à l'hôtel en 2009 (247 en 2008, 179 en 2007); fin 2009, 219 agents étaient présents à l'hôtel, dont 35 familles majoritairement monoparentales.

Le tableau ci-dessous reprend les données fournies par la MUS. On peut noter que près de la moitié des cas suivis par la MUS ne sont pas des fonctionnaires titulaires, mais ont un statut précaire.

Tableau 12 : Mise à l'abri à l'hôtel d'agents de la Ville par la MUS en 2009 (source MUS)

Directions	Agents	Statuts (connus)
DPE	62	45 titulaires et 10 stagiaires
DASCO	55	11 titulaires, 7 stagiaires, le reste contractuels ou vacataires
DDEES	48	contrats d'insertion et d'accompagnement à l'emploi
DEVE	19	13 titulaires
DFPE	14	
DJS	14	11 titulaires
DPP	12	4 titulaires, 2 stagiaires, 5 vacataires, 1 contrat d'avenir
DAC	11	7 vacataires
DILT	7	2 titulaires, 4 contractuels
DASES	4	2 titulaires, 2 stagiaires
SGVP/SGCP	3	2 titulaires, 1 contractuel
DLH	1	titulaire
	2	apprentis
Total	252	

3.1.2.2. Un suivi social et un accompagnement vers un logement pérenne conduits en collaboration avec le Service social du personnel

Les agents présentant des problèmes de santé physique ou mentale, d'addiction, de violences conjugales sont suivis et orientés vers les structures compétentes pour un parcours de soins (centres médico-psychologiques, l'association Santé-amitié, le médecin de la mission, etc.).

Les liens avec les assistantes sociales du SSP sont étroits et permettent un travail et un suivi sur le long terme. Il s'agit notamment d'un accompagnement social renforcé des agents dans leurs démarches administratives, médicales, financières (surendettement). C'est ainsi qu'en 5 ans, 306 dossiers médicaux ont été ouverts et 520 dossiers sociaux.

La MUS constitue enfin, depuis 5 ans, une banque de données sur les problèmes de précarité. Le but est d'aider la Ville à mettre en place des actions de prévention de la précarité.

Le bilan de la MUS, sur un peu plus de 5 ans, est de 361 relogements en logement pérenne.

Si l'on rapporte ce chiffre à celui des personnes logées par la MUS en structure hôtelière (949 agents), cela signifie qu'un peu plus d'**1 agent sur 3** a ensuite bénéficié d'un logement pérenne.

Des agents ont également bénéficié de relogement en foyers, ou résidences sociales en fonction des places vacantes. C'est ainsi que la résidence Balard, du fait de ses tarifs de redevance très sociaux, a accueilli de nombreux agents suivis par la MUS. Des refus d'agents sont cependant à signaler du fait des contraintes inhérentes à une résidence sociale : durée de bail d'1 an, renouvelable 1 fois, règlement intérieur, pas de présence d'animaux.

L'objectif que s'était fixé la MUS était de reloger en logement pérenne dans un délai de 6 mois les agents qu'elle prend en charge. En réalité ce délai est en moyenne d'1 an. Plusieurs facteurs expliquent ces délais plus importants :

- des agents ne respectent pas le contrat d'aide et d'assistance ; des mises en garde sont effectuées qui peuvent se traduire par la rupture de prise en charge financière ;
- des agents ont un comportement violent ou inadapté incompatible avec la vie en société ;
- des agents ne sont pas en situation de vivre dans un logement pérenne pour des raisons médicales ou psychiques ;
- des agents ne sont plus agents de la Ville et ne peuvent donc plus prétendre à un accompagnement social de la part de la Collectivité ;
- des agents refusent les propositions de relogement qui leur sont faites.

Le relogement pérenne des agents pris en charge par la MUS s'inscrit dans le cadre de la procédure en vigueur pour l'ensemble des agents de la Ville, en collaboration avec le service social du personnel. Celui-ci voit en effet environ 4 000 agents par an, notamment sur des problèmes de logement (un tiers des entretiens porte sur ce sujet).

C'est ainsi que l'assistante sociale de la MUS se coordonne toutes les semaines avec les assistantes sociales du service social et leurs encadrantes pour sélectionner le candidat de la DRH pouvant répondre aux caractéristiques des logements proposés par la DLH à Paris et en banlieue. Outre les candidats du SSP, les candidats de la MUS concourent au dossier logement qui sera présenté toutes les semaines à la DLH en pré-commission logement du jeudi. En effet, sur les cinq dossiers d'agents de la Ville présentés par la DLH à la commission centrale de désignation qui siège le vendredi de la semaine suivante, la DRH à un « droit de tirage » pour lequel elle présente un candidat unique (soit un candidat SSP soit un candidat MUS).

Si le candidat sélectionné par la DRH est un candidat de la MUS, c'est l'assistante sociale de la MUS qui participe, à titre consultatif, à la commission centrale du vendredi et qui répondra éventuellement aux demandes de renseignements de la commission sur ce dossier, notamment si ce dossier est classé en premier rang à la pré-commission DLH du jeudi.

En raison du profil des candidats présentés par la MUS, de la médiatisation de l'urgence sociale, le critère social s'avère souvent déterminant comme choix de proposition en premier rang à la commission logement.

3.1.3. Des problèmes récurrents

3.1.3.1. Des pratiques favorisant les agents précaires non titulaires

Alors que la première année, la MUS s'était occupée d'agents qui étaient majoritairement des titulaires, avec 30 à 35 agents relogés provisoirement en urgence en 2006, les effectifs ont atteint en 2008 et 2009 près de 250 agents environ, dont près de la moitié de non titulaires ou stagiaires.

Or les non-titulaires, du fait de leur situation précaire, se retrouvent ensuite prioritaires pour un relogement pérenne, alors même que leurs liens avec la Ville sont ténus. Ils peuvent ainsi bénéficier d'un relogement pérenne en passant avant des

candidats titulaires à faibles revenus inscrits depuis plusieurs années sur le fichier des demandeurs de logement. Par la suite, ils peuvent quitter la Ville qui aura de ce fait « perdu » un logement.

Cette situation aboutit à un paradoxe : la Ville n'ayant fixé aucune limite aux cas d'agents salariés examinés et notamment la durée minimale du travail prise en compte, elle **paie un relogement à l'hôtel très onéreux** (entre 1 200 à 1 500 euros par mois) **à des agents qui peuvent gagner 200 à 300 € par mois** (exemple : les vacataires de la DASCO sur le périscolaire).

Il est à noter enfin que **les autres employeurs publics rencontrés** (AP-HP, Préfecture de police et RATP) **ne prennent en compte que les situations d'agents titulaires à faibles revenus pour le dispositif d'accès au logement pérenne de leurs agents.**

3.1.3.2. Un coût élevé pour la Collectivité parisienne

Le succès de la mise à l'abri en urgence a un coût élevé pour la Ville. L'hébergement en hôtel est en effet une solution rapide mais coûteuse.

C'est ainsi que la MUS a engagé en 2009, près de 3,479 M€ pour payer les chambres d'hôtel. Les agents reçoivent en effet un chéquier d'accompagnement spécialisé qui permet de couvrir le prix de l'hébergement à l'hôtel où ils sont admis. Une quarantaine d'hôtels sont ainsi concernés.

La participation financière demandée aux agents pendant la même période s'est élevée à 192 903 €, soit 5,54 % de dépenses engagées. Le prix d'une chambre d'hôtel coûte un peu plus de 50 € par jour. L'hébergement d'un agent à l'hôtel revient ainsi à plus de 1 500 € par mois et la durée moyenne d'hébergement atteint 1 an (2 pour certains agents).

3.1.3.3. Un effet de déresponsabilisation de certains agents

Le système de relogement en urgence est un succès car il est bien conçu pour résoudre rapidement des situations critiques. Cependant, il peut contribuer, selon les assistantes sociales, à déresponsabiliser certains agents qui sont totalement pris en charge et qui s'installent dans la durée à l'hôtel pour un coût personnel minime voir nul (en moyenne 30 € par mois). Ainsi **certains agents sont à l'hôtel depuis 4 ans.**

La Ville devrait ainsi fixer un délai maximal d'accueil dans les structures hôtelières et se montrer directive quand la situation l'exige (agents n'ayant pas de problème de santé, un suivi social satisfaisant et qui refusent une proposition de relogement).

Recommandation : Fixer une durée maximum (six ou neuf mois par exemple) à la prise en charge par la Ville de Paris de l'hébergement à l'hôtel des agents relevant de la Mission d'urgences sociales et prévoir une augmentation progressive de la participation financière demandée aux agents pour permettre une transition plus aisée vers d'autres modes d'hébergement.

3.1.3.4. Une absence de structure intermédiaire entre logement d'urgence et relogement pérenne

Les encadrantes du SSP, ainsi que l'assistante sociale de la MUS, considèrent que de nombreux agents logés en urgence à l'hôtel, ne sont pas en capacité d'accéder à un logement pérenne, notamment pour des raisons médicales ou sociales. Ils nécessitent en effet une prise en charge sociale permanente sur une longue durée.

Or la Ville ne possède pas un type de structure d'hébergement qui ferait le lien entre l'hôtel, la résidence sociale ou le foyer-logement, structures d'hébergement temporaire, et le logement social pérenne.

La MUS et le SSP mènent une réflexion sur des solutions d'hébergements alternatifs, type foyers, pension de stabilisation, en partenariat avec des associations d'habitat social.

Une telle solution permettrait d'extraire des agents ou des familles qui ne sont pas autonomes et qui sont logés à l'hôtel, structure inadaptée, financièrement pour la Ville et socialement pour l'agent. De surcroît, **les hôtels sont peu adaptés pour accueillir des familles**, notamment celles qui sont en grande difficulté (impossibilité de faire la cuisine notamment).

Recommandation : Constituer un groupe de travail DRH / DLH / CASVP chargé de réfléchir aux alternatives à l'hôtel ou aux résidences sociales pour les catégories d'agents insuffisamment autonomes et nécessitant un type de logement beaucoup plus encadré sur un plan social, en explorant notamment la piste consistant à passer des conventions avec des associations d'habitat social.

3.1.4. Une institution pérenne ?

Le rôle de la MUS devient pérenne dans un environnement social parisien dégradé, miroir de celui de la société française. Ainsi **être agent de la Ville de Paris n'est pas (ou plus) un gage de sécurité contre la précarité**, notamment pour les employés nouvellement recrutés en catégorie C ou les couples avec enfants qui se séparent.

Le rapport du Secours catholique 2009 publié le 9 novembre 2010, montre ainsi que les **effets de la crise économiques** sont particulièrement visibles en 2009, pour une partie de la population française en grande pauvreté (près de 1,5 millions de personnes accueillies). Ainsi près de 94 % personnes suivies sont sous le seuil de pauvreté (949 € pour une personne seule). Le Secours catholique constate que parmi les personnes accueillies, il y a une hausse des actifs, que la part des jeunes augmente, tout comme celle des couples avec enfants. Les assistantes sociales du SSP qui ont un recul de plusieurs années, confirment cette analyse **d'un contexte général de dégradation sociale des agents de la Ville de Paris**.

La MUS est maintenant bien implantée dans le paysage administratif et social de la Ville de Paris. Son numéro d'appel d'urgence est connu des différentes directions et services, ainsi que des agents. Les mairies d'arrondissement et les services déconcentrés font des signalements et les assistantes sociales de la DRH situées en direction sont à même d'évaluer les situations d'urgence.

Avec la crise économique qui dure et dans un contexte parisien de forte demande de logements combiné à une pénurie de logements disponibles et économiquement accessible, **le rôle de la MUS n'est pas près de s'atténuer ou sa mission de prendre fin.**

Toutefois, comme cela a déjà été évoqué précédemment, la MUS et le Service social du personnel doivent agir de concert.

Recommandation : Opérer un rapprochement organisationnel entre le Service social du personnel et la Mission d'urgences sociales.

3.2. Des résidences sociales au taux de rotation encore trop faible

La Ville offre depuis longtemps une possibilité de logement provisoire (pour une durée théorique d' 1 an, renouvelable exceptionnellement 1 fois) à ses agents dans plusieurs résidences. Au départ, cette facilité restreinte (de 357 logements il y a 3 ans à 443 logements de petite taille actuellement) était conçue pour loger, à titre transitoire, les personnels nouvellement recrutés arrivant notamment de province.

La donne a changé sous l'influence de plusieurs facteurs :

- **de nombreux agents sont restés au-delà du terme des 2 années** de résidence et tendent à considérer ces logements à vocation initiale temporaire, comme « leur » logement permanent ;
- **les candidats envoyés par la Ville relèvent pour une part de plus en plus importante de l'urgence sociale**, avec notamment des candidats de la MUS ;
- **la situation sociale** d'une partie non négligeable **des résidents nécessite un suivi important** de la part des assistantes sociales du SSP de la DRH et de la travailleuse sociale affectée sur ces résidences.

Un rapport de l'Inspection générale de juin 2007 avait procédé à un audit de trois de ces résidences. Ses constats qui vont être brièvement rappelés ainsi que ses préconisations ne seront mentionnés que dans la mesure où ils font partie de la problématique du logement transitoire des agents de la Ville. Enfin, cela sera l'occasion de souligner les évolutions et notamment les progrès qui sont intervenus depuis 3 ans, mais aussi les problèmes qui demeurent ou qui sont apparus.

3.2.1. Un précédent rapport de l'Inspection générale aux recommandations globalement suivies d'effet

3.2.1.1. Un constat global : des agents logés temporairement qui restent dans les lieux

➤ Le contexte des résidences-foyers

Il concernait les trois résidences en fonction début 2007 : Balard (15^{ème}), Reuilly (12^{ème}), Sonia Delaunay (10^{ème}), soit 357 logements meublés en tout, pour 593 places de capacité d'accueil maximale.

Ces foyers remplissaient bien leur vocation d'héberger temporairement, dans l'attente d'un logement pérenne, des agents titulaires ou stagiaires de la Ville ou du département, soit nouvellement recrutés, soit confrontés à une situation d'urgence.

L'occupation de ces foyers devait être analysée à la lumière de la situation du logement social à Paris, les mêmes causes produisant les mêmes effets, caractérisée notamment par :

- **une demande structurellement supérieure à l'offre, dans un contexte de pénurie forte ;**
- **une rotation des locataires particulièrement lente.**

De la même façon, cette offre de logement en foyers s'inscrivait dans le contexte de la politique de logement menée par la Ville en faveur de ses personnels, notamment ceux aux revenus les plus modestes. Là encore, on constatait un fort déséquilibre entre la demande de logement pérenne à Paris émanant des agents et l'offre que l'on pouvait leur proposer.

Sur le plan juridique, ces foyers – c'est toujours le cas – reposent sur une convention propriétaire (la Ville), le gestionnaire (la société Lerichemont, filiale de la RIVP) et l'Etat qui intervient soit pour des prêts aidés à la construction (Reuilly en 1989 et Sonia Delaunay en 1999), soit par un prêt à la rénovation (Balard en 2005, propriété de la RIVP). Les droits de réservation de la Ville sont fondés sur sa participation financière initiale.

➤ **Les constats :**

Le rapport de 2007 faisait un certain nombre de constats qui sont pour la plupart encore actuels.

La procédure d'admission relève de la responsabilité du service social du personnel qui vérifie la recevabilité de la demande de l'agent et procède à une évaluation sociale. La société Lerichemont prend le relais en vérifiant notamment la conformité de la demande à la réglementation (plafonds de ressources). Si la procédure connaît un délai relativement bref (un mois environ), l'attente avant entrée effective dans les lieux est souvent plus longue en raison du taux de remplissage des foyers. Le taux de vacance des logements était en effet faible.

Les résidents étaient majoritairement des hommes seuls (Balard et Sonia Delaunay), âgés en moyenne de moins de 40 ans et disposant d'un revenu annuel net imposable de moins de 16 000 €, ce qui est conforme au plafond du régime des prêts locatifs à usage social (ex PLA) retenu pour les trois foyers (du fait de la rénovation, Balard est passé sous le régime du PLAI).

Les métiers les plus représentés étaient ceux d'éboueur, d'ouvrier professionnel, d'agent de surveillance ou d'adjoint administratif.

La durée moyenne de séjour était partout supérieure à deux ans, c'est-à-dire au-delà du maximum prévu. Ainsi à Balard, la durée moyenne du séjour ressort à 5 ans.

Le suivi de la mise en œuvre du dispositif présentait des lacunes :

- absence de contrôle du niveau de ressources des résidents durant leur séjour ;

- manque de coordination des informations entre la DRH et la DLH ;
- non recours à des moyens susceptibles de faciliter la « sortie » des résidents ;
- accompagnement social insuffisant.

De fait, le relogement des résidents était aléatoire : des propositions de relogement n'aboutissaient pas du fait du refus des agents ou de leur non réponse.

L'activité de la MUS aboutissait aussi à prioriser les agents logés à l'hôtel pour un relogement en social classique, ce qui pouvait handicaper les candidatures des agents en foyers.

3.2.1.2. Des propositions visant à accélérer la rotation des résidents et leur permettre un accès pérenne au logement social

Elles étaient au nombre de trois :

- une orientation plus fine des agents demandeurs de logement par les services de la DRH ;
- le renforcement des liaisons fonctionnelles des acteurs du système : SSP-MUS, DRH-DLH, DRH - Lerichemont.
- la mise en œuvre d'un suivi individuel adapté aux besoins des résidents des foyers, notamment par l'affectation à cette mission d'un travailleur social dédié.

Le recrutement d'une travailleuse sociale au sein de la société Lerichemont a permis d'améliorer considérablement la situation sur le plan du suivi des agents concernés (cf. 3.2.3.1.). Cela s'est également traduit par une amélioration significative du taux de rotation et une meilleure coordination entre la société Lerichemont, le SSP et la MUS.

3.2.2. Des résidences sociales de la Ville gérées essentiellement par la société Lerichemont

3.2.2.1. Un parc de résidences dédiées à la Ville en augmentation

La société Lerichemont est une filiale à 99 % de la RIVP qui gère 2 177 logements meublés à Paris et en proche banlieue (1 300 en domaine propre et 877 en mandat de gestion), 300 emplacements de stationnement, 7 commerces et un local à usage d'enseignement.

Les logements meublés sont répartis de la manière suivante :

- 3 hôtels sociaux ;
- 6 résidences de foyers-logements ;
- 11 résidences para-hôtelières ;
- 3 immeubles relais ;
- 11 résidences sociales ;

- 1 résidence hôtelière à vocation sociale (RHVS) ;
- 2 hôtels en gestion provisoire.

Parmi ces logements meublés, 6 accueillent des agents de la Ville de Paris ou du CASVP, dont trois, depuis 2006, représentent une offre nouvelle qui s'ajoute aux 3 résidences étudiées dans le cadre du rapport de l'Inspection générale de 2007 :

- La résidence hôtelière à vocation sociale (RHVS) « Château Rouge », située 11 rue Catherine Puig à Montreuil en Seine-Saint-Denis dispose de 100 studettes et suites meublées de 18 à 40 m² ; 22 logements sont réservés à la Ville de Paris ;
- L'hôtel Alcyon est une filiale de la société Lerichemont (à 60 %) situé 17 rue de Prague dans le 12^{ème} arrondissement. Depuis 2006, cet ancien deux étoiles est loué à la Ville de Paris dans le cadre d'un loyer de clos couvert et d'un contrat hôtelier. L'hôtel comporte 37 chambres ;
- La résidence sociale Duperré située 15, rue Duperré dans le 9^{ème} arrondissement est composée de 27 logements réservés au CASVP ;
- La résidence sociale Balard située 22 rue Balard dans le 15^{ème} arrondissement. Elle comprend 158 logements, dont 136 réservés à la Ville ;
- Le logement-foyer « Reuilly » situé 12 allée Vivaldi dans le 12^{ème} arrondissement, où la Ville est réservataire de 130 logements ;
- La résidence sociale Sonia Delaunay, livrée en 2002 et située 162 rue du Faubourg Saint Denis dans le 10^{ème} arrondissement comprend 109 logements, dont 91 logements réservés à la Ville.

L'admission se fait par une identification des candidats par le SSP de la DRH, éventuellement en coordination avec la MUS. Les dossiers sont constitués et complétés à ce niveau et proposés par le SSP à la commission centrale. Une fois le choix de la commission centrale effectué, le candidat proposé voit son dossier présenté à la commission logement Lerichemont qui siège tous les 15 jours. Celle-ci comprend des représentants de la Ville, de la préfecture, des gestionnaires de résidence et la travailleuse sociale.

Cette procédure ne concerne pas les désignations à Château Rouge où les agents sont directement envoyés par le SSP de la DRH pour des séjours de courte durée.

3.2.2.2. Une offre diversifiée

3.2.2.2.1. *La Résidence hôtelière à vocation sociale « Château Rouge »*

Livrée en juillet 2008, située 11 rue Catherine Puig à Montreuil en Seine-Saint-Denis, elle dispose de 100 chambres (dont 4 deux pièces) meublées avec douche et WC privatifs de 18 à 40 m². En tout, 22 logements sont réservés à la Ville de Paris (pour de jeunes agents hébergés de une semaine à un an maximum seulement pour la Ville de Paris). Les résidents peuvent faire la cuisine (équipement de plaques électriques, réfrigérateur congélateur, micro ondes).

Des services sont proposés, compris dans les redevances locatives : linge de maison changé toutes les semaines, ménage, petit déjeuner par distributeur automatique.

Elle a été agréée Résidence hôtelière à vocation sociale (RHVS) en février 2010. Sa destination est une offre d'un hébergement temporaire de qualité pour des jeunes salariés et un public défavorisé relevant du plan départemental d'aide au logement. Elle permet une occupation à la journée, à la semaine, au mois, avec une admission rapide des candidats, grâce à un minimum de procédures administratives.

Les candidatures Ville ne passent pas en commission de désignation et sont transmises directement par la DRH, en particulier la MUS. Selon Lerichemont les dettes de loyer constatées dans cette résidence sont principalement concentrées sur le contingent de la Ville de Paris. Le loyer des studettes s'établissait entre 389 et 426 € selon la surface pour les chambres et 513 € pour les 2 pièces, au 31 décembre 2009.

La rotation est très bonne, avec près de 46 % pour les contingents autres que Ville (2009 ne permet pas un calcul des départs-arrivées pour les agents de la Ville, faute de recul).

3.2.2.2.2. *L'hôtel Alcyon*

L'hôtel Alcyon est situé 17 rue de Prague dans le 12^{ème} arrondissement. Depuis la fin de juillet 2006, cet ancien deux étoiles est loué à la Ville de Paris dans le cadre d'un loyer de clos couvert et d'un contrat hôtelier. L'objet de la location consiste à héberger pour des périodes allant de quelques jours à quelques mois certaines catégories de personnel qui, pour des raisons sociales ou de revenus, éprouvent des difficultés à trouver un hébergement. L'hôtel devrait être transformé à partir de mars-avril 2011 en résidence sociale PLA-I comme Balard.

L'hôtel comporte 37 chambres meublées, avec sanitaires privatifs: 27 de 11 à 25 m² pour 1 personne et 10 de 16 à 17 m² pour 2 personnes. L'hôtel offre également une réception 24h sur 24h, un salon avec TV et une salle de petits déjeuners, avec micro ondes à disposition des résidents. Le ménage est assuré toutes les semaines et le linge de maison changé suivant le même calendrier.

Le prix journalier des chambres, avec petit déjeuner, va de 47,85 € pour la chambre de 2 personnes et 31,84 € pour la chambre de 1 personne, toutes charges comprises.

Le rapport annuel de gestion établi par le gestionnaire au 31 janvier 2010 montre que sur les 30 chambres occupées à cette date par les agents de la Ville, certains résidents ont une ancienneté importante :

- 1 était là depuis 2006 ;
- 8 étaient entrés en 2007 ;
- 11 étaient entrés en 2008 ;
- 9 étaient entrés en 2009 ;
- 1 était entré en 2010.

3.2.2.2.3. *La résidence Balard*

Située 22, rue Balard (15^{ème}), cette résidence ancienne a été réhabilitée sur plusieurs années (réouverture complète en 2008). La surface des logements a été augmentée

parallèlement à une diminution du nombre de logement. Les conditions de confort et d'équipements collectifs mis à disposition ont été améliorées : cafétéria, salle TV, salle de sports, laverie, ouvert 7 jours sur 7, de 7h00 à 20h00. Les conditions de revenus ont été durcies (plafonds PLA-I).

Elle comprend 158 logements, dont 69 T1 de 16 m², 69 T1 de 23 m² et 20 T1bis de 32 m². Sur ces logements, la Ville dispose d'un contingent de 136 appartements (l'Etat dispose du solde, soit 22 logements). Les redevances en 2010 sont de 346,69 €, 452,76 € et 512,46 €.

Il reste 4 agents du CASVP qui théoriquement devraient quitter la résidence (le CASVP a une résidence de la société Lerichemont qui lui est dédié, 15 rue Duperré (9^{ème}) avec 27 logements). Ces agents sont suivis par une assistante sociale du CASVP et non par les assistantes sociales du SSP ou par la travailleuse sociale de la société Lerichemont. Le CASVP conduit une action auprès de ces agents qui font de la « résistance ».

Ces logements sont destinés aux personnes célibataires ou à des couples sans enfant. Lerichemont constate que quelques couples ont eu des enfants, ce qui conduit à des situations de sur-occupation (3 couples concernés). Des propositions de relogement pérenne sont en cours pour ces familles.

Les agents de la Ville sont tous en catégorie C avec une moyenne de revenus entre 1 150 € et 1 350 € net par mois. Ce sont en grande majorité des hommes.

Au cours de l'année 2009, il y a eu 34 admissions et 22 départs. Deux expulsions pour impayés ont été engagées en 2009, et **on a assisté en 2010 à une augmentation significative des procédures pour impayés** (20 procédures en cours). Le rôle de la travailleuse sociale dans ce domaine joue à plein et la moitié des cas devrait trouver une solution (rééchelonnement des dettes).

3.2.2.2.4. Le foyer logement Reuilly

Le foyer logement « Reuilly » est situé 12 allée Vivaldi dans le 12^{ème} arrondissement. Ce foyer est destiné à faciliter l'accueil et le logement d'agents jeunes et à faibles revenus de la Ville de Paris (conditions d'admission soumises au plafond PLA) et éprouvant des difficultés particulières au sens de l'article 1^{er} de la loi n° 90-449 du 31 mai 1990³⁸ visant à la mise en œuvre du droit au logement.

Depuis 2005 la DRH est réservataire exclusif des 130 logements (87 F1 de 31 à 37 m² et 43 F2 de 47 à 55 m²). Ces meublés comportent des sanitaires privés et cuisine indépendante. Ce sont en tout 230 personnes qui occupent ces logements, des familles dans les F2 (1 enfant maximum) et des couples ou des célibataires dans les F1. Le montant des redevances s'établit à 554,72€ pour les F1 et 582,97€ pour les F2, charges et services compris.

³⁸ « Garantir le droit au logement constitue un devoir de solidarité pour l'ensemble de la Nation. Toute personne ou famille éprouvant des difficultés particulières, en raison notamment de l'inadaptation de ses ressources ou de ses conditions d'existence, a droit à une aide de la collectivité (...) pour accéder à un logement décent et indépendant ou s'y maintenir et pour y disposer de la fourniture d'eau, d'énergie et de services téléphoniques. (...) ».

La résidence est idéalement située à proximité de 3 stations de métro, ce qui contribue à la fixation de nombreux résidents au-delà des 2 années permises de résidence. Des services sont proposés : ménage tous les 15 jours, salle commune.

Malgré les propositions de relogement 5 familles sont en sur occupation, 2 résidents sont retraités et 2 devaient également être retraités. Cependant, 25 logements se sont libérés en 2009 : 15 relogements dans le parc social de la Ville, 8 départs et 2 décès.

Dans cette résidence, les cas de surendettement (5 dossiers de plus de 2 000 € en 2009) et de **divorces sont en forte augmentation**. Deux cas d'expulsion ont été traités, dont l'un s'est conclu par un échancier de rééchelonnement de dettes de loyer.

3.2.2.2.5. *La résidence Sonia Delaunay*

La résidence sociale Sonia Delaunay, située 162 rue du Faubourg Saint Denis dans le 10^{ème} arrondissement comprend 109 logements meublés et dotés de sanitaires indépendants (98 T1 et 10 T1 bis). Le montant des redevances varie de 435,63 € à 562,62 €. La résidence offre des services : ménage tous les 15 jours, laverie, salle de tennis de table.

Elle est conventionnée PLA. La Ville dispose d'un droit de réservation sur 94 logements (les autres relèvent du contingent préfectoral ou du 1 % patronal).

La résidence a connu 33 départs en 2009, dont la majorité a été relogée définitivement sur le parc social de la Ville.

Les résidents sont en grande majorité des célibataires. Plus d'un quart des résidents sont des éboueurs, ce qui s'explique par les horaires décalés qu'ils pratiquent. Les candidatures relèvent là aussi de plus en plus de l'urgence sociale et des résidents présentent des pathologies qui les marginalisent.

3.2.2.2.6. *La résidence sociale Duperré dédiée au CASVP*

Située 15, rue Duperré dans le 9^{ème} arrondissement, cet établissement a fait l'objet d'une réhabilitation en 2007 et 2008 (certification Qualitel). Elle se compose de 27 logements (1 T1 de 17 m², 24 T1 de 19 à 24 m² et 2 T2 de 35 m²). Elle conventionnée PLUS (équivalent PLA). Les propositions de désignations émanent des services sociaux du CASVP pour la totalité du contingent de la Ville. Le taux de rotation était de 48,15 % en 2009. Il semblerait que le CASVP éprouve dernièrement quelques difficultés à trouver des candidats.

Les agents du CASVP qui restent dans les résidences Ville comme Reuilly (4 agents présents depuis 2002, 2003, 2005 et 2006) et Balard (1 agent présent depuis 2001) ont vocation à rejoindre ce foyer.

3.2.3. Un bilan contrasté de la situation actuelle des résidences

3.2.3.1. Une situation qui s'est partiellement améliorée

➤ Une offre globale de logements qui a progressé

Depuis 2007, l'offre de places s'est accrue passant de 357 à 443 logements (dont 27 réservés au CASVP). Cela a été permis par l'ouverture de nouvelles résidences logements :

ainsi aux trois résidences Balard, Reuilly, Sonia Delaunay, se sont ajoutés Duperré (dédié au CASVP), Château Rouge et l'hôtel Alcyon.

➤ **Un taux de rotation qui s'est en partie amélioré**

Si l'on considère les trois résidences en fonctionnement en 2007 et qui faisaient l'objet du rapport de l'Inspection générale, l'amélioration est marquante avec un taux d'ancienneté en diminution sensible pour deux résidences sur trois.

Tableau 13 : Taux de rotation dans les résidences Reuilly, Balard et Sonia Delaunay (source rapport Inspection générale 2007 - données 2006 - et Lerichemont - données 2009 -)

Résidences	Résidents depuis + 2 ans		Résidents depuis - de 2 ans	
	en 2007	en 2009	en 2007	en 2009
Reuilly	80 %	64 %	20 %	36 %
Balard	75 %	21 %	25 %	69 %
Sonia Delaunay	61 %	66 %	39 %	34 %

Cependant l'inversion de la tendance observée à Balard est due à la rénovation du bâtiment que l'on a vidé pour partie de ses occupants, plus qu'à des départs « ordinaires ». (le bâtiment a connu une rénovation lourde sur plusieurs années et n'était occupé fin 2006 qu'à 44 % de sa capacité). La restructuration s'est ainsi accompagnée de l'arrivée de nouveaux résidents en 2008 dans des logements moins nombreux, mais plus grands et au confort amélioré.

Delaunay connaît une progression de l'ancienneté moyenne des occupants au-delà de la limite réglementaire des deux ans. Cependant le nombre de ses départs s'est accru (17 en 2008, 30 en 2009).

➤ **Un impact positif du travail effectué par la travailleuse sociale dédiée aux résidences**

Une des préconisations du rapport de l'Inspection générale a été suivie d'effet : une travailleuse sociale a été recrutée par Lerichemont en juin 2008 pour suivre les résidents agents de la Ville. Son salaire est pris en charge par la Ville de Paris qui le rembourse à la société.

La travailleuse sociale actuelle est en poste depuis la mi-décembre 2008. Son recrutement et son travail ont fait l'objet d'une coordination avec le SSP de la DRH de la Ville. Elle gère auparavant des résidences et des foyers de travailleurs migrants pour le compte du Richemont, puis avait entrepris un DUT de carrières sociales.

L'intéressée est autonome dans son travail, ce qui contribue à faciliter ses contacts avec certains résidents qui, sans cela, n'iraient pas voir une assistante sociale du SSP au motif, selon elle, que « c'est un agent Ville qui travaille pour un service de la Ville ».

Son travail s'organise en la tenue de permanences, soit dans les résidences accueillant les agents de la Ville, soit au siège social de la société Lerichemont suivant le planning suivant :

- lundi : 9h30-17h30, résidence Reuilly (12^{ème}) ;
- mardi : 9h30-18h30, résidence Sonia Delaunay (10^{ème}) ;
- mercredi : 9h30-12h30, hôtel Alcyon (12^{ème}) et 13h30-17h00 résidence Château Rouge à Montreuil-sous-Bois (93) ;
- jeudi : 9h-17h, résidence Balard (15^{ème}) ;
- vendredi : 9h30-12h30 et 13h30-16h30 au siège social du Richemont, 99, rue du Chevaleret (13^{ème}).

En 2009, 147 résidents ont été reçus au moins une fois. La principale motivation des contacts est le relogement. Quasiment tous les nouveaux résidents ont été reçus en entretien. Les autres sujets abordés sont : des démarches administratives diverses, y compris une reprise de contact avec le SSP ; les problèmes de surendettement et de dettes locatives ; les addictions (alcool, drogue, jeu), la sur-occupation. Les permanences voient se manifester de 5 à 10 personnes (avec ou sans rendez-vous).

Elle participe également à la commission logement de la société Lerichemont qui se tient un vendredi sur deux pour l'admission des agents de la Ville dans les résidences.

Les rapports annuels de chaque résidence faits par les gestionnaires, montrent bien **l'impact très positif du travailleur social**, dont le travail s'organise autour des thématiques suivantes :

- maintenir une liaison permanente avec les services sociaux de la Ville et les services de Lerichemont ;
- répondre aux besoins des résidents demandeurs d'un relogement définitif ;
- mettre en place des aides financières pour les personnes surendettées ;
- assurer un service administratif pour favoriser ou rétablir les aides à la personne ;
- aider les agents à établir un budget personnel ;
- accompagner certains agents pour des démarches administratives ou médicales ;

Lerichemont souligne que cela améliore les rotations de logements.

➤ **Une bonne coordination avec le Service social du personnel de la DRH**

Sur ce plan également, les choses se sont améliorées depuis le rapport de l'Inspection générale de 2007. Les liaisons et la coordination avec le SSP sont bonnes (selon les deux parties). Pour la travailleuse sociale, il s'agit d'un « travail en partenariat qui est primordial ». Il consiste en échange de mails ou d'appels téléphonique quasi quotidiens avec l'encadrement et l'équipe des assistantes sociales. Il y a également, chaque mois, une réunion de concertation pour faire le point des différents cas de relogement, sur occupation, dettes locatives, soucis comportementaux.

3.2.3.2. Des difficultés persistantes

➤ Un « noyau dur » de résidents permanents

Ce phénomène qui est constaté ailleurs (la Préfecture de Police dans ses foyers par exemple) concerne des résidents qui considèrent qu'ils « *sont chez eux* » et qui, de ce fait, ne veulent pas d'un relogement pérenne dans le parc social classique. Ils ne répondent pas aux propositions de relogement qui leur sont faites ou refusent celles-ci dans le meilleur des cas, ces offres de logement ne répondant pas à leurs exigences personnelles (Paris *intra muros*, exclusion de certains arrondissements ou quartiers).

Si cette population paie sa redevance locative et respecte les règles de la vie en société, la société Lerichemont a néanmoins obtenu gain de cause dans plusieurs affaires impliquant des étudiants dans des résidences leur étant dédiées³⁹. Cela ne préjuge bien évidemment pas de la position du Tribunal d'instance dans le cas d'un recours à l'encontre d'un agent en situation sociale précaire.

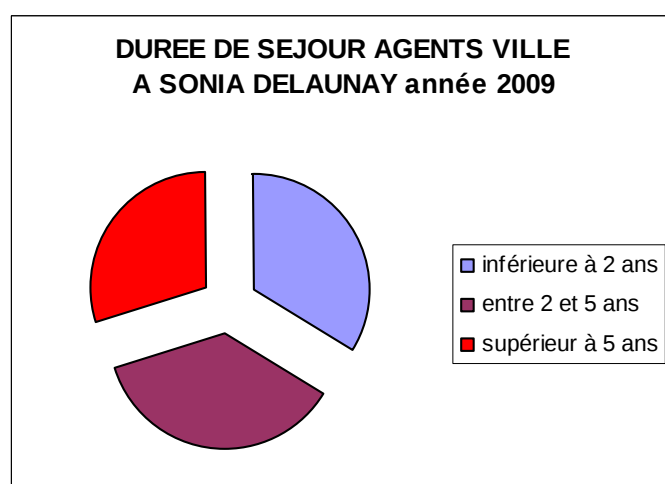
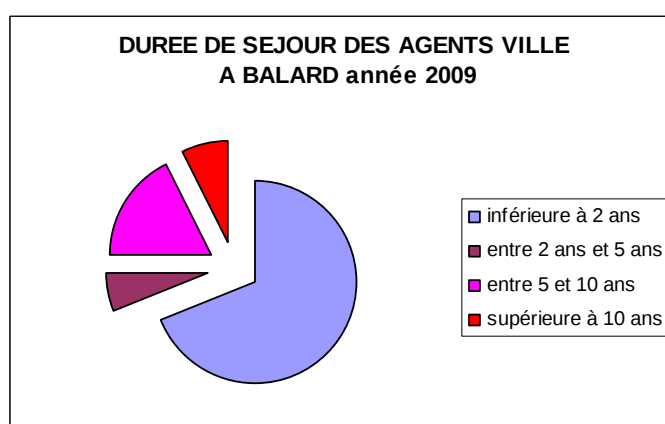
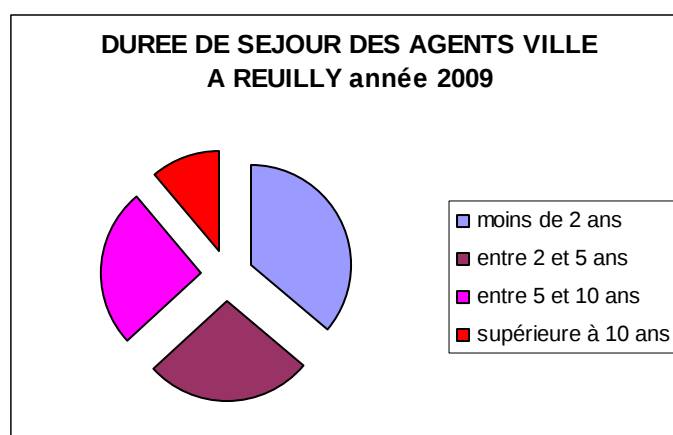
Les résidences présentent donc de nombreux avantages pour les agents même si les logements sont petits (F1 ou F2) :

- elles sont meublées et elles offrent des services à demeure : ménage tous les 15 jours, salle commune ;
- elles sont bien positionnées à Paris (transports, écoles, services) ;
- la redevance inclut les charges ;
- il y a un travailleur social à demeure.

Selon les données figurant dans le rapport d'activités 2009 de la travailleuse sociale, la situation des durées de séjour des agents de la Ville en dépassement de la durée limite de 2 ans se présente ainsi (cf. Graphique 3 *infra*) :

- à Reuilly, sur 130 logements, 64 % sont là depuis plus de 2 ans, dont 27 % entre 2 et 5 ans, 26 % entre 5 et 10 ans et 11 % depuis plus de 10 ans.
- à Balard, sur 136 logements Ville, 31 % des résidents sont là depuis plus de 2 ans, dont 6 % entre 2 et 5 ans, 17, 5 % entre 5 et 10 ans et 7,5 % depuis plus de 10 ans.
- à Sonia Delaunay, sur les 94 logements Ville, 56 % des résidents sont là depuis plus de 2 ans, dont 36 % entre 2 et 5 ans et 30 % depuis plus de 5 ans.

³⁹ Un jugement du 17 décembre 2009 du tribunal d'instance de Paris confirme cette analyse : « L'article 7 signé par les parties prévoit qu'en cas de dépassement du délai maximum de séjour de 36 mois le titre d'occupation pourra être résilié. En l'espèce, par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 9 juin 2009, la société Lerichemont a mis en demeure M. N. de libérer le logement au plus tard le 31 août 2009. Il est établi que le défendeur a dépassé les 36 mois d'occupation maximum fixée par le contrat. Le défendeur se maintient dans les lieux alors qu'il est sans droit ni titre depuis cette date. Les termes de la convention doivent recevoir application. Il y a donc lieu d'ordonner son expulsion dans les conditions précisées dans le dispositif. ». Un autre jugement en date du 7 janvier 2010 va dans le même sens. Enfin, dans un jugement du 9 septembre 2009, le tribunal d'instance a autorisé l'expulsion d'une résidente qui ne répondait plus au critère d'affectation d'un logement étudiant.

Graphique 4 : Durée de séjour des agents de la Ville dans les résidences (source Lerichemont)

Devant cette situation, la société Lerichemont va continuer son travail auprès de ses résidents « permanents », en coordination avec la travailleuse sociale (courrier aux agents rappelant des obligations liées au bail d'un an ; réunion d'information sur le relogement, travail sur le relogement en coordination avec le SSP de la DRH).

Cependant, il ne faut pas se cacher que de nombreux cas sont quasi insolubles : un agent qui refuse une proposition de relogement de la commission centrale alors même que le SSP l'a placé en position n°1 sur un logement disponible, verra, à juste raison, son dossier écarté lors des prochaines commissions.

La société Lerichemont considère cependant que **la position de la Ville sur une durée d'occupation limitée à un an, reconductible exceptionnellement une fois, n'est plus tenable à l'épreuve des faits et des pratiques**. Elle souhaiterait porter cette durée à trois ans, principe qui a été acté en décembre dernier. Les rapporteurs considèrent que cela n'aura pour effet que de déplacer le problème, sans véritablement le résoudre, si aucun dispositif social d'accompagnement à la sortie de la résidence n'est mis en œuvre.

Lerichemont souligne ne pas avoir eu jusqu'à présent d'instructions de la Ville pour engager des procédures d'expulsion pour dépassement de délai d'occupation. La DRH considère que la sensibilité d'une telle question vis-à-vis de ses personnels ne permet pas d'engager une telle démarche, sauf au cas par cas, lorsqu'il y a notamment des troubles d'occupation. L'allongement de la durée de séjour pourrait donc inciter la Ville de Paris à revoir sa position sous réserve d'un suivi social comme indiqué *supra* et d'une proposition de relogement pérenne.

En revanche, la société Lerichemont entreprend des procédures d'expulsion pour défauts de paiement, lorsque la démarche de la travailleuse sociale et la médiation des services financiers de la société n'ont pas abouti.

➤ **Des agents en place qui dépassent les plafonds de ressources ou qui ne communiquent pas leurs revenus**

Cet état de fait, mentionné dans le rapport de l'Inspection générale de 2007, continue et concerne une partie non négligeable des résidents, selon les rapports de gestion.

- à Balard, 17 locataires seulement (sur 158) ne dépassent pas les plafonds imposés par le PLAI ; certains dépassent le plafond de 11 999 € appliqué à la résidence de 50 à 100 % (24 locataires) ; enfin, 30 n'ont pas communiqué leurs revenus ;
- à Reuilly, où les plafonds PLA appliqués à la résidence sont plus larges (entre 21 802 € et 50 999 €), 7 locataires seulement dépassent les plafonds (entre 10 et 30 %) et 25 n'ont pas communiqué leurs revenus.

➤ **Des situations sociales et pathologiques lourdes**

La travailleuse sociale mentionne dans son rapport d'activités le fait que « **certains résidents, du fait de leur pathologie qui parfois les a isolés du monde du travail, mais aussi qui leur a fait perdre tout lien social, auraient besoin d'un accompagnement quasi quotidien du type de celui en place dans les CHRS⁴⁰** ».

Elle évalue le nombre de ces cas difficiles à **une quarantaine d'agents** sur l'ensemble des résidences.

Cela se traduit par des **cas de suicides** (2 en 2009) Même si leur nombre n'est pas plus élevé que dans d'autres structures comparables, **ce phénomène n'en demeure pas moins préoccupant sur un plan humain**.

⁴⁰ Les centres d'hébergement et de réinsertion sociale ont pour mission d'assurer l'accueil, l'hébergement et l'insertion sociale des personnes en difficulté. Le CASVP ou des associations spécialisées gèrent ce type de structures dédiées notamment aux personnes sans domicile fixe.

Recommandation : Mettre en place des alertes et un suivi des situations à risques parmi les résidents des foyers identifiés comme les plus fragiles psychologiquement ou présentant des pathologies lourdes et les réorienter au besoin vers des structures plus adaptées en partenariat avec des associations spécialisées.

3.2.4. Un foyer exclusivement destiné aux agents de la DFPE et du CASVP : la résidence-foyer Pierre Demours

Il s'agit d'un foyer qui est situé 15, rue Pierre Demours (17^{ème}) et qui a été longtemps dédié à l'accueil exclusif des auxiliaires de puéricultures, avec une gestion interne des services de la petite enfance (DASES puis DFPE). Dès l'origine la population des auxiliaires de puéricultures, agents de catégorie C qui constituent l'ossature du personnel en charge des enfants dans les crèches et haltes garderies, devait être fidélisée.

Le bâtiment d'origine départementale est inséré, au sein d'un ensemble immobilier comprenant une crèche, un centre de PMI, une résidence sociale et un centre medico psychopédagogique (CMPP). Il a été transféré, suite à un arbitrage quant à l'origine de sa propriété, au CASVP par l'Assistance Publique de Paris (AP-HP) en 2003.

A la suite d'une convention du 9 novembre 2005 entre le CASVP et la Ville, le CAS a mis à disposition de la DFPE 13 studios sur les 27 existants. La DFPE loge ainsi des auxiliaires de puéricultures et le CASVP des personnels soignants qu'il faut fidéliser (médecins, infirmiers, aides soignantes).

Ces studios d'une superficie de 17 m² sont loués pour une durée d'un an, renouvelable par périodes de six mois dans la limite de deux ans maximum.

Le montant des loyers va de 200 à 300€, suivant l'indice des agents concernés (source DFPE).

La DFPE signale que certains agents sont là depuis plusieurs années et ne veulent pas quitter cette résidence. Il est en effet difficile de trouver des logements à Paris *intra muros* bien situés en termes d'environnement et de transports en commun, pour des agents auxiliaires de puéricultures qui prennent leur service à 7h30 le matin.

Le bâtiment est ancien et actuellement en mauvais état. Il nécessiterait par conséquent des travaux de mise aux normes. Plusieurs studios sont de ce fait vacants.

3.2.5. Une nouvelle priorité : les femmes victimes de violences conjugales

Il faut enfin signaler la réalisation d'une nouvelle résidence sociale qui ouvrira ses portes en février 2011.

Située 10, rue Saint-Bon (4^{ème} arrondissement), il s'agit d'un immeuble propriété de la Ville de Paris qui, au terme de travaux menés par la RIVP, sera transformé en résidence sociale destinées à accueillir des femmes victimes de violence conjugale, avec leurs enfants.

L'immeuble comprendra 5 logements de 34 m² entièrement réservés aux agents de la Ville et une salle commune au dernier étage, d'une capacité de 13 personnes. Le loyer sera en moyenne de 450 € par mois.

La période de location pour un hébergement temporaire sera d'un an renouvelable deux fois maximum (36 mois en tout). Le but est en effet de réinsérer et reloger durablement dans le parc social ces familles monoparentales en difficulté.

CONCLUSION

La Ville de Paris mène incontestablement une politique en faveur du logement de ses agents qui leur apporte un avantage par rapport aux autres Parisiens.

Deux éléments permettent de mettre cet argument en valeur :

- **Le nombre d'agents de la Ville de Paris représente 6,85 % du nombre des demandeurs de logements (8 188 sur 119 467), alors que 14 % des relogements dans Paris *intra-muros* se font en leur faveur (569 sur 4 069).**
- **Le délai moyen d'obtention d'un logement par un agent de la Ville est de 32 mois alors qu'il est de 43 mois pour les autres demandeurs. Ce délai tombe même à 21 mois pour les agents ayant bénéficié du dispositif Locagent.**

Mais il faut avoir bien présent à l'esprit que **ces statistiques ne permettent pas de mesurer pleinement l'effet d'accélération produit par ce dispositif. En effet, de nombreux agents n'auraient, compte tenu des caractéristiques de leurs dossiers, pratiquement aucune chance d'accéder un jour à un logement social.** Le gain ne se traduit pas seulement en années ou en mois mais il permet surtout pour certains d'entre eux de passer d'une impossibilité à une chance raisonnable.

En effet, le Maire de Paris avait indiqué dans sa communication du 22 mai 2001 que les agents investis d'une mission de service public devaient se voir favoriser l'accès à un logement social dans la Capitale. Or, **le quota d'1/6^{ème} n'est pas respecté dans Paris *intra-muros* (13,98 %) et ne l'est globalement qu'en intégrant les logements situés en banlieue (18,70 %),** ce qui est contradictoire avec l'objectif de rapprocher le domicile des agents de leur lieu de travail.

Pour leur part, **les maires d'arrondissement n'attribuent qu'un logement sur dix de leurs contingents aux agents de la Ville (10,28 %),** ce qui permet d'envisager une importante marge de progression.

Il faut également indiquer que, en raison de la nature du parc de logements sociaux de la Ville de Paris, **moins d'un logement sur deux attribué aux agents de la Ville de Paris rentre dans la catégorie des logements sociaux au sens de la loi SRU.** En effet, sur les 808 logements attribués en 2009, 409 appartenaient à la catégorie des logements intermédiaires ou des logements à loyer libre, dans la mesure où cela correspond à la répartition des logements mis à disposition de la Ville. Cette situation pose un problème dans la mesure où **les niveaux de loyer pratiqués pour ces logements ne correspondent pas véritablement aux catégories d'agents que la Ville souhaite privilégier** (les catégories C pour l'essentiel). En 2010, le taux de rotation constaté sur le parc Paris/banlieue a été de 3,7 % sur les logements PLUS et assimilés et de 5,41 % sur les PLI et assimilés.

Les rapporteurs soulignent en outre que **le mode de désignation des candidats est parfaitement légitime,** qu'il s'agisse de la commission centrale ou des commissions

administratives chargées d'attribuer les logements en banlieue ou par l'intermédiaire du dispositif Locagent. L'observation *in vivo* de ces commissions les conduits à estimer que **le jugement humain**, étayé par des rapports sociaux adéquats, est **le système le plus efficace**. L'expérience de *scoring* menée actuellement ne saurait s'y substituer entièrement et **ce système devrait être limité à la présélection des candidats retenus pour être présentés devant les différentes commissions**.

Ainsi, les rapporteurs ont pu au cours de leurs investigations **apprécier la qualité du travail mené par l'ensemble des fonctionnaires de la DLH et de la DRH** ainsi que leur implication sans faille dans la gestion de ces dossiers.

De surcroît, l'analyse de **la répartition des agents relogés entre directions**, selon les métiers et les catégories, **démontre un réel souci d'équité**. Les rapporteurs considèrent qu'il n'y a pas d'autres types de distinction à opérer entre les agents que ceux qui ont été indiqués par le Maire de Paris concernant les situations sociales les plus fragiles ou les métiers sensibles.

En revanche, **les rapporteurs invitent la Ville de Paris à s'interroger sur la nature du lien juridique qu'elle souhaite retenir pour affecter les logements pérennes**, la part des agents non permanents semblant excessive au regard des objectifs de fidélisation du personnel et de reconnaissance à son égard.

La question du logement est également apparue aux rapporteurs comme un révélateur des difficultés sociales accrues que rencontrent les agents de la Ville de Paris qui ne sont pas épargnés par les soubresauts de la société. Le mal-logement est souvent un symptôme de problèmes financiers (surendettement), psychologiques, relationnels, qui se traduisent dans un cadre professionnel par un regain d'absentéisme, des problèmes comportementaux pouvant conduire à des mesures disciplinaires.

Mais le logement peut aussi être un amplificateur de difficultés qui auraient pu être surmontées : la décohabitation, la nécessité pour les familles qui s'agrandissent de trouver un autre logement plus loin et / ou plus cher, peuvent mettre leur équilibre en péril.

C'est pourquoi les rapporteurs préconisent de **mettre en place des systèmes d'alerte** visant à éviter que les situations ne se dégradent irrémédiablement. En ce sens, la responsabilité doit être partagée et ne peut être l'apanage de la seule DRH mais de toutes les directions et notamment de leur encadrement de proximité.

Parallèlement, la question du **logement transitoire** constitue une préoccupation constante de la Ville mais **les solutions apportées ne permettent pas de résoudre toujours au mieux ces situations particulières**, ne serait-ce que pour faire accéder les agents en difficulté à des logements pérennes. L'un des enseignements de ce rapport est que l'offre en la matière souffre d'un **déficit concernant des logements qui permettraient à des agents hébergés trop longtemps à l'hôtel** (ce qui financièrement n'est pas optimal) **ou en foyer de se reconstruire avant de pouvoir retourner dans le secteur social traditionnel**.

Cette politique en faveur du logement pourrait constituer de surcroît un champ d'étude intéressant pour le Syndicat Paris Métropole qui n'a pour l'instant pas mené de réflexion sur la question des déplacements domicile / travail, qui concerne au premier chef les fonctionnaires territoriaux et le personnel des administrations parisiennes. De même toutes les investigations conduites chez **d'autres acteurs comme la Ratp, l'AP-HP ou la**

Préfecture de police incitent à penser que **des rapprochements pourraient être opérés** en la matière.

Enfin, à plusieurs reprises, il a été indiqué aux rapporteurs que la commission de désignation de certains bailleurs sociaux inversait l'ordre de priorité de la commission centrale de désignation ou de celle de certaines mairies d'arrondissement.

La lettre de mission du présent rapport ne portant pas sur cette question, ce point pourrait néanmoins faire l'objet d'un examen approfondi en procédant par exemple à une réactualisation du rapport de l'Inspection générale n° 02-39 de mars 2004 relatif au respect par les bailleurs de logements sociaux des droits de réservation de logements détenus par la Ville de Paris.

Recommandation : Procéder à une réactualisation du rapport n° 02-39 de l'Inspection générale de mars 2004 relatif au respect par les bailleurs de logements sociaux des droits de réservation de logements détenus par la Ville de Paris.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

En ce qui concerne les principes régissant la politique de la Ville de Paris en faveur du logement du personnel

Recommandation n°1 : Faire du logement des agents de la Ville de Paris un des axes prioritaires de la politique sociale en faveur du personnel en vue d'améliorer les conditions de travail, de réduire l'absentéisme et de prévenir les situations de précarité.

La Direction des Ressources Humaines souscrit à cette recommandation qui entend faire du logement des agents un des axes prioritaires de la politique sociale en faveur du personnel. Selon elle, le développement de la coopération avec la Direction du Logement et de l'habitat, la création de la MUS, le soutien aux projets de création de nouveaux lieux ou dispositifs d'hébergement (projets Villejuif et Saint Bon, Agence Immobilière Sociale, etc.) vont dans ce sens.

Selon la DRH, l'action en faveur du logement des agents représentait une partie importante du premier bilan de la politique d'action sociale présenté au Comité technique paritaire du 10 décembre 2010, attestant de son engagement en la matière. Les problématiques du logement figurant parmi les sujets, les plus souvent évoqués par les agents devant les assistantes sociales.

Recommandation n°2 : Réaliser pour le Conseil de Paris et le Comité des arrondissements un bilan annuel par arrondissement des relogements d'agents de la Ville de Paris et encourager les mairies d'arrondissement à adopter la même règle que la mairie centrale (1/6^{ème}) pour permettre l'application stricte du quota d'un sixième d'agents relogés sur l'ensemble du contingent de la Ville de Paris.

La DRH souscrit à cette recommandation de réalisation d'un bilan annuel pour le Conseil de Paris et pour le Comité des arrondissements. Il conviendra, selon elle, de fixer avec la DLH selon quelles modalités.

La DLH y souscrit également. Elle établira un bilan annuel du relogement des agents de la Ville de Paris par arrondissements, qui pourra être communiqué à chaque maire d'arrondissement par l'Adjoint au Maire chargé du logement et l'Adjointe au Maire chargée des ressources humaines. Les chiffres 2010 font d'ailleurs apparaître une participation accrue des mairies d'arrondissement (13,6 % d'agents de la Ville sur les ménages relogés par les maires d'arrondissement). La transmission de ce bilan pourrait d'ailleurs être l'occasion de rappeler aux maires d'arrondissement le souhait du Maire de Paris exprimé en janvier 2004, de les voir consacrer 1/6^{ème} de leur contingent aux agents de la Ville.

Recommandation n°3 : Communiquer davantage et de manière plus régulière sur cette politique et notamment sur les critères et les différentes

voies d'accès au logement social encore trop souvent considérées comme complexes, opaques, voire inégalitaires, ainsi que sur les statistiques et les délais d'obtention d'un logement.

Le bilan de la politique d'action sociale qui a vocation à être renouvelé chaque année, pourrait en partie, pour la DRH, répondre à cette recommandation de communication plus régulière sur cette politique. Par ailleurs, à la suite du CTP du 16 décembre 2010 et pour répondre à leur demande, une réunion DRH/DLH avec les organisations syndicales aura pour objet d'expliquer clairement les procédures existantes.

Selon la DLH, on peut effectivement envisager de communiquer plus, et mieux, sur les différents modes de désignation et les chiffres annuels en termes de relogement. Ces données font partie du rapport social de la DRH. Des contacts ont déjà été pris entre la DLH et la Mission analyse et prévisions, cellule spécialisée de la DRH, pour une communication trimestrielle des statistiques sur le profil des demandeurs agents de la Ville, sur les désignations, les refus et les relogements. Cela mettra la DRH en mesure de mieux communiquer sur ce point, notamment vis-à-vis des organisations syndicales. Il convient cependant d'être prudent sur les critères de sélection (en dehors de critères déterminés par le Maire) et les délais de relogement, dans la mesure où ces délais sont totalement liés au type et à la localisation du logement souhaité. La mise en place du scoring sera l'occasion d'une communication sur ce plan.

Recommandation n°4 :

Lancer une réflexion sur la définition du concept de personnels des administrations parisiennes susceptibles de bénéficier de la politique d'accès au logement de la Ville de Paris (Caisses des écoles, établissements publics locaux, Crédit municipal, etc.). Adopter en même temps une position claire quant à la nature du lien juridique unissant l'agent à la Ville de Paris pour bénéficier du dispositif spécifique dédié aux agents pour l'obtention d'un logement pérenne. Il pourrait s'agir par exemple uniquement des titulaires, des contractuels à durée indéterminée et des contractuels ou vacataires à durée déterminée employés au moins à mi-temps.

S'agissant de la recommandation sur le périmètre des agents susceptibles de bénéficier de cette politique, il convient selon la DRH de définir une position claire et argumentée. Elle attire toutefois l'attention sur le fait que prendre en compte l'ensemble des personnels des administrations parisiennes élargira de manière notable le nombre des bénéficiaires potentiels (caisse des écoles, établissements publics locaux, etc.) et dégradera les résultats obtenus dans le contexte tendu du marché locatif.

Concernant la nature du lien juridique entre l'agent et la collectivité, la DRH est favorable à ce que soit privilégié son caractère durable dans le temps et effectif en volume travaillé.

La DLH est favorable pour sa part à ce que les catégories de personnels qui sont bénéficiaires du dispositif spécifique de désignation soient précisément définies. Cette question a d'ailleurs été posée dans le cadre de la généralisation du scoring pour les agents de la Ville.

En ce qui concerne les procédures de désignation des candidats aux logements sociaux

Recommandation n°5 : Maintenir la compétence de la commission centrale de désignation pour les agents de la Ville de Paris tout en systématisant une présentation de chaque candidat, qu'il soit proposé par la DRH ou par la DLH.

La DLH est favorable à la proposition d'une présentation orale systématique de chacun des dossiers examinés par la commission centrale de désignation, ce qui devrait permettre aux membres de la commission de disposer d'une information plus complète. La mise en place du scoring devrait théoriquement supprimer la nécessité d'une présentation des dossiers, dans la mesure où l'urgence et/ou le signalement social seront pris en compte dans le score des intéressés.

Recommandation n°6 : Revoir le dispositif Locagent en regroupant les annonces à dates fixes pour atténuer l'avantage que procure la mise à disposition d'un poste informatique et en filtrant davantage les demandes en le reliant au fichier AIDA.

La DLH examine actuellement la possibilité de publier les annonces Locagent à dates et horaires fixes pour permettre à l'ensemble des agents de se connecter à ces horaires définis. La question de la capacité du site à recevoir un accès massif de connexions est à l'étude. Cette option doit néanmoins être examinée en liaison avec certaines directions d'emploi, auxquelles elle pourrait causer des difficultés d'organisation. Il paraît en revanche utile de renforcer le rôle des SRH des directions, voire des UGD, pour qu'elles inscrivent sur Locagent les agents dont elles connaissent les difficultés. Ce point est à relier à la recommandation n° 11, et une communication interne est à développer sur ces points, en lien avec la DRH.

Par ailleurs, l'outil Locagent doit évoluer selon la DLH, notamment pour empêcher les candidatures non recevables (l'agent serait dans ce logement en sous-occupation, sur-occupation, ou aurait un taux d'effort trop élevé), idéalement par le biais d'un lien avec l'application informatique AIDA. Ces évolutions ne pourront pas intervenir en 2011 en raison d'une mobilisation des équipes DLH et DSTI sur la réforme nationale de la demande de logement, mais les études auront lieu en 2012.

Recommandation n°7 : Limiter la mise en œuvre du scoring à la présélection des candidats en laissant le dernier mot aux commissions compétentes pour les cinq candidats retenus et mieux hiérarchiser les priorités en donnant notamment un avantage plus important aux métiers exercés par des agents dont les temps de transports doivent être réduits de manière significative.

La DRH partage le contenu de cette recommandation. Selon elle, le scoring ne doit pas « s'imposer » à la commission compétente, il n'est qu'un outil d'aide à la décision. Si le critère de réduction des temps de transport pour certains métiers est important, il ne doit toutefois pas faire oublier certaines autres priorités notamment l'aide au recrutement et à la fidélisation d'autres métiers.

Pour la DLH, le scoring est bien conçu comme un outil d'aide à la sélection, mais la décision finale restera de la compétence des commissions. Selon elle, il conviendrait que l'Inspection générale précise quels métiers « méritent que le temps de transport soit

réduit ». La grille de critères pondérés du scoring prend en effet en compte la contrainte des horaires décalés pour rapprocher les agents concernés de leur lieu de travail (bonus prévu par la grille de scoring de + 10 % appliqué au total de l'ensemble des points pour les métiers concernés).

Les rapporteurs estiment que cette question relève de l'exécutif et doit être examinée dans le cadre d'une éventuelle actualisation de la liste des catégories devant être privilégiées pour l'obtention d'un logement social.

En ce qui concerne l'élargissement de l'offre de logements

Recommandation n°8 : Faire accéder les agents de la Ville à l'Agence immobilière sociale pour leur permettre de se loger plus aisément dans le secteur privé.

La DRH commence à appliquer cette recommandation puisque le dispositif de l'Agence immobilière sociale va être utilisé. Il sera ciblé sur certaines populations spécifiques répondant aux critères exigés, notamment de ressources : catégorie B et cadres A débutants, par les bureaux de gestion de la Direction notamment au moment des mises en poste, des sorties de scolarité des élèves fonctionnaires ou du retour de détachement en province. Compte tenu du nombre limité de logements susceptibles d'être ainsi attribués, il convient de maîtriser la communication sur le dispositif qui en tout état de cause exclut de nombreux agents pour des motifs de ressources ou de composition familiale.

La DLH précise pour sa part que la DRH et elle-même ont mis en place depuis fin 2010 un dispositif visant à faire accéder des agents de la Ville, notamment ceux qui ne sont pas demandeurs de logement social, à l'Agence Immobilière Sociale. Dans un premier temps, ce dispositif est orienté par la DRH vers les lauréats de concours ou sortant d'école.

Recommandation n°9 : Relancer le dispositif Locaparis qui souffre actuellement d'une absence de communication liée à la concurrence de la Garantie des risques locatifs, alors que celle-ci est moins avantageuse financièrement pour les bailleurs privés et donc moins incitative.

Cette recommandation soulève plusieurs difficultés pour la DRH.

Elle vient de demander à CMP Banque la prolongation du dispositif LOCAPARIS de garantie des risques locatifs et ce, jusqu'en 2012, le temps de mettre en place des dispositifs plus conformes avec les règles en vigueur. En effet, le système actuel s'appuie sur une convention de 2004, non renouvelée car passée avec le Crédit Municipal de Paris qui depuis a transféré unilatéralement la gestion de sa filiale bancaire CMP Banque, entreprise du secteur concurrentiel.

Dans cette perspective, des contacts ont été pris avec les services concernés de la Direction des achats de la Ville de Paris pour l'élaboration d'un éventuel appel d'offres mais après recherches cette direction semble considérer qu'un marché n'est pas la meilleure voie pour une prestation qui relève plus du domaine de l'assurance privée que de la responsabilité de la Collectivité même si cette prestation comporte un aspect social. La meilleure réponse à cette problématique pourrait donc pour la DRH être plutôt la mise en place d'une prestation sociale nouvelle élaborée sur le modèle de l'Allocation Prévoyance Santé (qui prévoit d'ailleurs un plafonnement indiciaire similaire à celui de LOCAPARIS, l'indice brut 801).

Recommandation n°10 : Susciter la création, notamment dans un cadre associatif, d'une petite cellule chargée de mettre en contact les agents souhaitant échanger leur logement ou de permettre aux agents propriétaires de louer le leur à d'autres agents.

La DLH précise qu'une cellule de contacts pour échanges d'appartement ne serait pas envisageable dans le parc social (plafonds de ressources applicables, prérogatives des commissions de désignation puis de la commission d'attribution du bailleur, règles qui régissent les transferts de bail dans le parc social).

Les rapporteurs font observer que cette proposition ne visait pas le parc social mais le parc privé.

En ce qui concerne la détection des besoins et l'action sociale en faveur des agents en situation d'hébergement précaire

Recommandation n°11 : Poursuivre et intensifier l'effort visant à mieux sensibiliser les services des ressources humaines des directions et la hiérarchie de proximité à la question du logement des agents en vue de mettre en place une détection le plus en amont possible des problèmes en la matière.

La DRH peut mettre en œuvre cette recommandation d'intensification de la sensibilisation des SRH et de la hiérarchie de proximité à la question du logement par l'intermédiaire de son réseau RH. On constate toutefois déjà une préoccupation des services des directions sur ce sujet. Le dialogue de gestion sociale conduit, depuis quelques mois par le Bureau du développement social avec les directions et son extension, dans les mois à venir, sera aussi un instrument privilégié de sensibilisation, d'autant que les assistantes sociales y sont étroitement associées.

Les directions, notamment les services des ressources humaines, pourraient effectivement, selon la DLH, jouer un rôle en vue de détecter en amont des situations difficiles. Il paraît en revanche indispensable que le service social du personnel (DRH) soit ensuite le référent pour signaler ces situations. S'agissant d'un rôle accru des directions d'emploi, la DLH est par ailleurs favorable à la proposition formulée page 46 d'une ouverture de la « commission banlieue » à des représentants d'autres directions.

Recommandation n°12 : Opérer un rapprochement organisationnel entre le Service social du personnel et la Mission d'urgences sociales.

Cette recommandation qui vise un rapprochement organisationnel de la MUS et du Service social du personnel est mise en œuvre par la DRH. La MUS a rejoint le giron du BDS, au côté du SSP.

La coordination au sein d'un même service de ces deux entités complémentaires et la fusion de leurs cellules administratives et comptables donnera plus de cohérence à leurs interventions respectives.

Recommandation n°13 : Fixer une durée maximum (six ou neuf mois par exemple) à la prise en charge par la Ville de Paris de l'hébergement à l'hôtel des agents relevant de la Mission d'urgences sociales et prévoir une augmentation progressive de la participation

financière demandée aux agents pour permettre une transition plus aisée vers d'autres modes d'hébergement.

Selon la DRH, la recommandation visant à fixer une durée maximale de prise en charge à l'hôtel et prévoir une augmentation progressive de la participation financière de l'agent est rationnelle et intellectuellement séduisante.

Elle pourrait parfois être mise en œuvre, dans certains cas, pour des agents titulaires encore intégrés socialement et qui traversent une « mauvaise passe » temporaire.

Elle est de fait inapplicable pour les agents « déstructurés » de manière durable. Le SSP et la MUS recherchent activement, pour ceux là, des solutions alternatives d'hébergement et quelques pistes encourageantes se font jour ce qui rejoint le contenu de la recommandation n°15. Elle est aussi inapplicable pour les agents non titulaires aux très faibles ressources, ce qui renvoie aux interrogations de la recommandation n°4 sur le périmètre du dispositif et son application ou non aux vacataires.

Recommandation n°14 : Mettre en place des alertes et un suivi des situations à risques parmi les résidents des foyers identifiés comme les plus fragiles psychologiquement ou présentant des pathologies lourdes et les réorienter au besoin vers des structures plus adaptées en partenariat avec des associations spécialisées.

Cette recommandation sur le suivi des situations à risques dans les foyers est en cours de mise en œuvre par la DRH. Ce travail est lancé sur le foyer Balard, en attendant son extension aux autres résidences. Il en va de même de la recommandation n°15 (voir mes observations sur la recommandation n°13).

Recommandation n°15 : Constituer un groupe de travail DRH / DLH / CASVP chargé de réfléchir aux alternatives à l'hôtel ou aux résidences sociales pour les catégories d'agents insuffisamment autonomes et nécessitant un type de logement beaucoup plus encadré sur un plan social, en explorant notamment la piste consistant à passer des conventions avec des associations d'habitat social.

Cette recommandation est, comme la précédente, en cours de mise en œuvre par la DRH.

La DLH est prête en ce qui la concerne à participer à un groupe de travail pour réfléchir à des alternatives à l'hôtel ou aux résidences sociales, auquel il conviendrait d'associer la DASES.

En ce qui concerne les coopérations avec d'autres collectivités

Recommandation n°16 : Suggérer au Syndicat mixte d'études Paris Métropole qu'il étudie la question du logement des agents des collectivités territoriales et de leurs déplacements domicile / travail.

La DRH n'est pas opposée à cette recommandation qui doit être portée avec d'autres directions de la Ville (DLH, DU, etc.).

Recommandation n°17 : Entreprendre une démarche de prospection en proche couronne visant à identifier des logements dans de nouveaux programmes de logements sociaux afin de passer des conventions avec les bailleurs concernés et en abandonnant au

besoin des droits de réservation dans des communes plus éloignées de grande couronne.

Selon la DLH, la mise en œuvre de cette recommandation a un coût, la valeur d'une réservation en proche couronne étant estimée entre 10 000 € et 15 000 €.

En ce qui concerne les relations avec les bailleurs sociaux

Recommandation n°18 : Procéder à une réactualisation du rapport n° 02-39 de l'Inspection générale de mars 2004 relatif au respect par les bailleurs de logements sociaux des droits de réservation de logements détenus par la Ville de Paris.

La DLH s'efforce d'assurer un suivi attentif des droits de réservation de la Ville. Elle n'a pas d'objection à une réactualisation du rapport de 2004 sur le respect des droits de réservation.

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

Ville de Paris

08.04.2010	Maïté ERRECART	Adjointe au Maire chargée des ressources humaines, de l'administration générale et des relations avec les mairies d'arrondissement
05.05.2010	Jean-Yves MANO	Adjoint au Maire chargé du logement
20.01.2011	Frédérique CALANDRA	Maire du 20 ^{ème} arrondissement
25.11.2010	Hélène MACÉ DE LEPINAY	Déléguée auprès du Maire du 15 ^{ème} à la vie locale
05.11.2010	Michel NEYRENEUF	Adjoint au Maire du 18 ^{ème} arrondissement chargé de l'urbanisme, des politiques de logement et du développement durable
19.03.2010 et 17.11.2010		Conseillère du Maire de Paris chargée des ressources humaines puis, Directrice adjointe de l'immobilier, de la logistique et des transports
12.04.2010		Conseillère du Maire chargée du logement et du Conseil du patrimoine
05.05.2010		Directeur de cabinet de l'adjoint au Maire en charge du logement
05.05.2010		Chef de cabinet de l'adjoint au Maire en charge du logement
06.07.2010		Directeur des ressources humaines
06.05.2010		Directeur du logement et de l'habitat
17.11.2010		Directeur de l'immobilier, de la logistique et des transports
06.05.2010 13.12.2010		Sous-directeur de l'habitat à la Direction du logement et de l'habitat
06.07.2010 13.12.2010		Sous-directeur des interventions sociales et de la santé à la Direction des ressources humaines
23.11.2010		Sous-directeur, Service technique du patrimoine, Direction du patrimoine et de l'architecture, précédemment sous-directeur des interventions sociales et de la santé à la Direction des ressources humaines
22.11.2010		Sous-directrice de la petite enfance à la Direction des familles et de la petite enfance
17.11.2010		Sous-directeur des implantations administratives et de la logistique à la Direction de l'immobilier, de la logistique et des transports

06.05.2010 31.08.2010 13.12.2010	Chef du Service du traitement des demandes de logement à la Direction du logement et de l'habitat
17.11.2010	Chef du Service des ressources fonctionnelles à la Direction de l'immobilier, de la logistique et des transports
17.11.2010	Chef du Service des transports automobiles municipaux à la Direction de l'immobilier, de la logistique et des transports
18.10.2010	Chef du Service des ressources humaines à la Direction de la propreté et de l'eau
13.12.2010	Chef du Service des ressources humaines de la Direction des affaires scolaires
08.09.2010 13.12.2010	Chef du Bureau des interventions sociales à la Direction des ressources humaines
11.10.2010 13.12.2010	Chef du Bureau du développement social à la Direction des ressources humaines
31.08.2010 13.12.2010	Chef du Bureau des désignations à la Direction du logement et de l'habitat
18.10.2010	Chef du Bureau juridique et foncier à la Direction de la propreté et de l'eau
13.12.2010	Chef du Bureau de gestion des personnels à la Direction des affaires scolaires
03.09.2010	Responsable de la Mission d'urgences sociales de la Direction des ressources humaines
04.10.2010	Chef de la Section politique générale à la Direction de la voirie et des déplacements
30.10.2010	Conseillère technique, Section des assistantes sociales du Bureau du développement social de la Direction des ressources humaines
30.10.2010	Conseillère technique, Section des assistantes sociales du Bureau du développement social de la Direction des ressources humaines
17.10.2010	Attachée au Bureau de l'habitat privé, service du logement et de son financement à la sous-direction de la politique du logement de la Direction du logement et de l'habitat
05.11.2010	Assistante sociale au Bureau des interventions sociales de la Direction des ressources humaines
05.11.2010	Assistante sociale au Bureau des interventions sociales de la Direction des ressources humaines
05.11.2010	Assistante sociale au Bureau des interventions sociales de la Direction des ressources humaines

13.12.2010	Assistant social au Bureau des interventions sociales de la Direction des ressources humaines
28.09.2010	Assistante sociale à la Mission d'urgences sociales de la Direction des ressources humaines
11.10.2010	Secrétaire administratif, Section des prestations sociales du Bureau du développement social de la Direction des ressources humaines
31.08.2010	Secrétaire administratif, Section des agents de la Ville du Bureau des désignations de la Direction du logement et de l'habitat
20.01.2011	Directrice adjointe de cabinet de la Maire du 20 ^{ème} arrondissement
05.11.2010	Chargée de mission sur le logement à la Mairie du 18 ^{ème} arrondissement

Centre d'action sociale de la Ville de Paris

21.10.2010	Chef du Service social du personnel
21.10.2010	Chef du Service des travaux et du patrimoine
21.10.2010	Assistante sociale
21.10.2010	Assistante sociale

Crédit municipal de Paris

06.12.2010	Secrétaire général CMP-Banque
06.12.2010	Responsable des partenariats CMP-Banque

Société Lerichemont

28.09.2010	Directrice administrative et financière
28.09.2010	Responsable d'exploitation
28.09.2010	Responsable d'exploitation
08.10.2010	Travailleuse sociale

Autres administrations ou entreprises publiques

20.10.2010	Chef du Département logements et activités locatives à la Direction du patrimoine foncier, de la logistique et du logement de l'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris
20.10.2010	Adjoint au Directeur des ressources humaines de l'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris

20.10.2010	Chargé des relations avec les organisations syndicales à la Direction des ressources humaines de l'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris
11.10.2010	Directeur délégué aux ressources humaines de la Régie autonome des transports parisiens
11.10.2010	Responsable du Point Habitat de la Régie autonome des transports parisiens
19.11.2010	Sous-directrice de l'action sociale à la Préfecture de police de Paris
19.11.2010	Chef du Service des politiques sociales à la Préfecture de police de Paris
19.11.2010	Adjointe au Chef du Bureau du logement à la Préfecture de police de Paris

Organisations syndicales

15.11.2010	CGT
23.11.2010	CFTC
23.11.2010	CFTC
23.11.2010	CFTC
23.11.2010	CFTC
23.11.2010	UCP
23.11.2010	UCP
02.12.2010	CFDT
02.12.2010	CFDT
02.12.2010	UNSA
02.12.2010	UNSA

PROCEDURE CONTRADICTOIRE

Dans le cadre de la procédure contradictoire en vigueur à l'Inspection Générale, le rapport provisoire d'audit des dispositifs en faveur du logement des agents de la Ville de Paris a été transmis le 17 janvier 2011 à la Direction des ressources humaines et à la Direction du logement et de l'habitat.

- La réponse au rapport provisoire de la Direction des ressources humaines a été adressée par courrier le 25 février 2011
- La réponse au rapport provisoire de la Direction du logement et de l'habitat a été adressée par courrier le 14 mars 2011.

**Réponse au rapport provisoire
de la Direction des ressources humaines en date du 25 février 2011**



N/ Réf : Affaire suivie par M. _____
Tél. :

Paris, le 25 FEV. 2011

NOTE à l'attention de :

_____, Directrice Générale
Inspection Générale

INSPECTION GENERALE
DE LA VILLE DE PARIS

28 FEV. 2011

N°

452

Objet : Transmission du rapport provisoire d'audit des dispositifs en faveur du logement des agents de la Ville de Paris (10-01)

Par note du 17 janvier 2011, vous m'avez transmis le rapport cité en objet pour remarques.

Vous voudrez bien trouver, ci-après, les observations qu'il amène de la part de la Direction des Ressources Humaines, notamment sur ses préconisations.

Je précise, tout d'abord, que je laisse le soin à la Direction du Logement et de l'Habitat de se prononcer sur les recommandations numéro 5,6,10,17 et 18.

La Direction des Ressources Humaines ne peut que souscrire à la 1ère recommandation qui entend faire du logement des agents un des axes prioritaires de la politique sociale en faveur du personnel.

Le développement de la coopération avec la Direction du Logement et de l'Habitat, la création de la MUS, le soutien aux projets de création de nouveaux lieux ou dispositifs d'hébergement (projets Villejuif et Saint Bon, Agence Immobilière Sociale...) vont dans ce sens.

L'action en faveur du logement des agents représentait d'ailleurs une partie importante du premier bilan de la politique d'action sociale de la Direction des Ressources Humaines présenté au CTP du 10 décembre 2010, attestant de l'engagement de la Direction des Ressources Humaines en la matière. Les problématiques du logement figurant parmi les sujets, les plus souvent évoqués par les agents devant les assistantes sociales.

Ce bilan qui a vocation à être renouvelé chaque année, pourrait, en partie, répondre à la recommandation n°3 de communication, plus régulière, sur cette politique. Par ailleurs, à la suite du CTP du 16 décembre 2010 et pour répondre à leur demande, une réunion Direction des Ressources Humaines/Direction du Logement et de l'Habitat avec les organisations syndicales aura pour objet d'expliquer clairement les procédures existantes.

La Direction des Ressources Humaines souscrit à la recommandation n°2 de réalisation d'un bilan annuel pour le Conseil de Paris et pour le Comité des arrondissements. Il conviendra de fixer avec la Direction du Logement et de l'Habitat selon quelles modalités.

S'agissant de la recommandation n°4 sur le périmètre des agents susceptibles de bénéficier de cette politique, il convient, en effet, de définir une position claire et argumentée. J'attire votre attention sur le fait que prendre en compte l'ensemble des personnels des administrations parisiennes élargira de manière notable le nombre des bénéficiaires potentiels (caisse des écoles, établissements publics locaux...) et dégradera les résultats obtenus dans le contexte tendu du marché locatif.

Concernant la nature du lien juridique entre l'agent et la collectivité, la Direction des Ressources Humaines est favorable à ce que soit privilégié son caractère durable dans le temps et effectif en volume travaillé.

La Direction des Ressources Humaines partage le contenu de la recommandation n°7. Le scoring ne doit pas « s'imposer » à la commission compétente, il n'est qu'un outil d'aide à la décision. Si le critère de réduction des temps de transport pour certains métiers est important, il ne doit toutefois pas faire oublier certaines autres priorités notamment l'aide au recrutement et à la fidélisation d'autres métiers.

La Direction des Ressources Humaines commence à appliquer la recommandation n°8 puisque le dispositif de l'Agence Immobilière Sociale va être utilisé. Il sera ciblé sur certaines populations spécifiques répondant aux critères exigés, notamment de ressources : catégorie B et cadres A débutants, par les bureaux de gestion de la Direction des Ressources Humaines notamment au moment des mises en poste, des sorties de scolarité des élèves fonctionnaires ou du retour de détachement en province. Compte tenu du nombre limité de logements susceptibles d'être ainsi attribués, il convient de maîtriser la communication sur le dispositif qui en tout état de cause exclut de nombreux agents pour des motifs de ressources ou de composition familiale.

En ce qui concerne la recommandation n°9 relative à la relance du dispositif Locaparis, elle soulève plusieurs difficultés.

La Direction des Ressources Humaines vient de demander à CMP Banque la prolongation du dispositif LOCAPARIS de garantie des risques locatifs et ce, jusqu'en 2012, le temps de mettre en place des dispositifs plus conformes avec les règles en vigueur. En effet, le système actuel s'appuie sur une convention de 2004, non renouvelée car passée avec le Crédit Municipal de Paris qui depuis a transféré unilatéralement la gestion de sa filiale bancaire CMP Banque, entreprise du secteur concurrentiel.

Dans cette perspective, des contacts ont été pris avec les services concernés de la Direction des Achats pour l'élaboration d'un éventuel appel d'offres mais après recherches cette direction semble considérer qu'un marché n'est pas la meilleure voie pour une prestation qui relève plus du domaine de l'assurance privée que de la responsabilité de la Collectivité même si cette prestation comporte un aspect social.

La meilleure réponse à cette problématique pourrait donc être plutôt la mise en place d'une prestation sociale nouvelle élaborée sur le modèle de l'Allocation Prévoyance Santé (qui prévoit d'ailleurs un plafonnement indiciaire similaire à celui de LOCAPARIS, l'indice brut 801).

La Direction des Ressources Humaines peut mettre en œuvre la recommandation n°11 d'intensification de la sensibilisation des SRH et de la hiérarchie de proximité à la question du logement par l'intermédiaire de son réseau RH. On constate toutefois déjà une préoccupation des services des directions sur ce sujet. Le dialogue de gestion sociale conduit, depuis quelques mois par le Bureau du Développement Social avec les directions et son extension, dans les mois à venir, sera aussi un instrument privilégié de sensibilisation, d'autant que les assistantes sociales y sont étroitement associées.

La recommandation n°12 qui vise un rapprochement organisationnel de la Mission des Urgences Sociales et du Service Social du Personnel est mise en œuvre. La MUS a rejoint le giron du BDS, au côté du Service Social du Personnel.

La coordination au sein d'un même service de ces deux entités complémentaires et la fusion de leurs cellules administratives et comptables donnera plus de cohérence à leurs interventions respectives.

La recommandation n°13 : fixer une durée maximale de prise en charge à l'hôtel et prévoir une augmentation progressive de la participation financière de l'agent est rationnelle et

intellectuellement séduisante. Elle pourrait parfois être mise en œuvre, dans certains cas, pour des agents titulaires encore intégrés socialement et qui traversent une « mauvaise passe » temporaire. Elle est de fait inapplicable pour les agents « déstructurés » de manière durable. Le Service Social du Personnel et la Mission des Urgences Sociales recherchent activement, pour ceux là, des solutions alternatives d'hébergement et quelques pistes encourageantes se font jour ce qui rejoint le contenu de la recommandation n°15. Elle est aussi inapplicable pour les agents non titulaires aux très faibles ressources, ce qui renvoie aux interrogations de la recommandation n°4 sur le périmètre du dispositif et son application ou non aux vacataires.

La recommandation n°14 sur le suivi des situations à risques dans les foyers est en cours de mise en œuvre. Ce travail est lancé sur le foyer Balard, en attendant son extension aux autres résidences. Il en va de même de la recommandation n°15 (voir mes observations sur la recommandation n°13).

Enfin la DRH n'est pas opposée à la recommandation n°16 qui doit être portée avec d'autres directions de la Ville (DLH, DU...)

Telles sont les observations qu'appellent, de ma part, ce rapport très complet qui me semble bien cerner la problématique.

Directeur des ~~Ressources~~ Humaines

**Réponse au rapport provisoire
de la Direction du logement et de l'habitat en date du 14 mars 2011**



62485/11

N/Réf :
Affaire suivie par :

Paris, le

14 MARS 2011

NOTE à l'attention de :

Inspection Générale

Directrice Générale

OBJET : Rapport provisoire d'audit des dispositifs en faveur du logement des agents de la Ville de Paris (10-01)

Pour faire suite à la note du 17 janvier 2011 par laquelle vous m'avez transmis le rapport provisoire cité en objet, vous voudrez bien trouver ci-après les observations qu'il appelle de la part de la Direction du Logement et de l'Habitat.

Ces observations concernent essentiellement les recommandations. Néanmoins, je précise que la proposition (non reprise dans les recommandations) qui est faite page 43 d'une « réflexion sur l'actualisation des critères de choix de la commission, décrits dans la communication du Maire de Paris », devra donner lieu à une réponse établie en liaison avec M. l'adjoint au Maire chargé du Logement, qui n'a pas été destinataire du rapport provisoire.

Les recommandations de l'Inspection Générale qui concernent plus spécifiquement la DLH appellent les observations suivantes :

- La DLH souscrit à la recommandation n°2. Elle établira un bilan annuel du relogement des Agents Ville par arrondissements, qui pourra être communiqué à chaque maire d'arrondissement par l'adjoint au Maire chargé du Logement et l'adjointe au Maire chargée des ressources humaines. Les chiffres 2010 font d'ailleurs apparaître une participation accrue des mairies d'arrondissement (13,6 % d'agents Ville sur les ménages relogés par les maires d'arrondissement). La transmission de ce bilan pourrait d'ailleurs être l'occasion de rappeler aux maires d'arrondissement le souhait du Maire de Paris, exprimé en janvier 2004, de les voir consacrer 1/6^{ème} de leur contingent aux agents de la Ville.

- Recommandation n°3 : On peut effectivement envisager de communiquer plus, et mieux, sur les différents modes de désignation et les chiffres annuels en termes de relogement. Ces données font partie du rapport social de la DRH. Des contacts ont déjà été pris entre la DLH et la mission analyse et prévisions, cellule spécialisée de la DRH, pour une communication trimestrielle des statistiques sur le profil des demandeurs agents Ville, sur les désignations, les refus et les relogements. Cela mettra la DRH en mesure de mieux communiquer sur ce point, notamment vis-à-vis des organisations syndicales. Il convient cependant d'être prudent sur les critères de sélection (en dehors de critères déterminés par le Maire) et les délais de relogement, dans la mesure où ces délais sont totalement liés au type et à la localisation du logement souhaité. La mise en place du scoring sera l'occasion d'une communication sur ce plan.

- Recommandation n°4 : La DLH est favorable à ce que les catégories de personnels qui sont bénéficiaires du dispositif spécifique de désignation soient précisément définies. Cette question a d'ailleurs été posée dans le cadre de la généralisation du scoring pour les agents Ville.

- Recommandation n°5 : La DLH est favorable à la proposition d'une présentation orale systématique de chacun des dossiers examinés par la Commission de désignation du Maire, ce qui devrait permettre aux membres de la commission de disposer d'une information plus complète. La mise en place du scoring devrait théoriquement supprimer la nécessité d'une présentation des dossiers, dans la mesure où l'urgence et/ou le signalement social seront pris en compte dans le score des intéressés.

- Recommandation n°6 : La DLH examine actuellement la possibilité de publier les annonces Locagent à dates et horaires fixes pour permettre à l'ensemble des agents de se connecter à ces horaires définis. La question de la capacité du site à recevoir un accès massif de connexions est à l'étude. Cette option doit néanmoins être examinée en liaison avec certaines directions d'emploi, auxquelles elle pourrait causer des difficultés d'organisation. Il paraît en revanche utile de renforcer le rôle des SRH des directions, voire des UGD, pour qu'elles inscrivent sur Locagent les agents dont elles connaissent les difficultés. Ce point est à relier à la recommandation n° 11 et une communication interne est à développer sur ces points, en lien avec la DRH.

Par ailleurs, l'outil Locagent doit évoluer, notamment pour empêcher les candidatures non recevables (l'agent serait dans ce logement en sous-occupation, sur-occupation, ou aurait un taux d'effort trop élevé), idéalement par le biais d'un lien avec l'application informatique AIDA. Ces évolutions ne pourront pas intervenir en 2011 en raison d'une mobilisation des équipes DLH et DSTI sur la réforme nationale de la demande de logement, mais les études auront lieu en 2012.

- Recommandation n°7 : Le scoring est bien conçu comme un outil d'aide à la sélection, mais la décision finale restera de la compétence des commissions. Il conviendrait que l'Inspection générale précise quels métiers « méritent que le temps de transport soit réduit ». La grille de critères pondérés du scoring prend, en effet, en compte la contrainte des horaires décalés pour rapprocher les agents concernés de leur lieu de travail (bonus prévu par la grille de scoring de +10% appliqué au total de l'ensemble des points pour les métiers concernés).

- Recommandation n°8 : La DLH et la DRH ont mis en place depuis fin 2010 un dispositif visant à faire accéder des agents de la Ville, notamment ceux qui ne sont pas demandeurs de logement social, à l'Agence Immobilière Sociale. Dans un premier temps, ce dispositif est orienté par la DRH vers les lauréats de concours ou sortant d'école.

- Recommandation n°10 : La DLH précise qu'une cellule de contacts pour échanges d'appartement ne serait pas envisageable dans le parc social (plafonds de ressources applicables, prérogatives des commissions de désignation puis de la commission d'attribution du bailleur, règles qui régissent les transferts de bail dans le parc social).

- Recommandation n°11 : Les directions, notamment les services des ressources humaines, pourraient effectivement jouer un rôle en vue de détecter en amont des situations difficiles. Il paraît, en revanche, indispensable que le service social du personnel (DRH) soit ensuite le référent pour signaler ces situations.

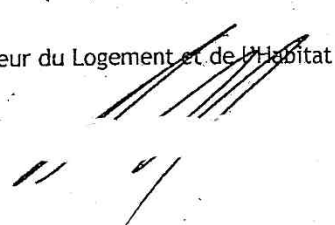
S'agissant d'un rôle accru des directions d'emploi, la DLH est, par ailleurs, favorable à la proposition formulée page 46 d'une ouverture de la « commission banlieue » à des représentants d'autres directions.

- Recommandation n°15 : La DLH est prête à participer à un groupe de travail pour réfléchir à des alternatives à l'hôtel ou aux résidences sociales, auquel il conviendrait d'associer la DASES.

- Recommandation n°17 : La mise en œuvre de cette recommandation a un coût, la valeur d'une réservation en proche couronne étant évaluée entre 10 000 et 15 000 €.

- Recommandation n°18 : La DLH s'efforce d'assurer un suivi attentif des droits de réservation de la Ville. Elle n'a pas d'objection à une réactualisation du rapport de 2004 sur le respect des droits de réservation.

Le Directeur du Logement et de l'Habitat



Copie :

Directeur des Ressources Humaines

ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

- Annexe 1 : Exemple d'encart publicitaire incitant les propriétaires à louer leur logement à des agents de la Préfecture de police de Paris
- Annexe 2 : Note du Maire de Paris aux maires d'arrondissement en date du 15 janvier 2004 relative à l'accès des agents de la Ville de Paris aux logements du contingent municipal
- Annexe 3 : Communication du Maire de Paris en date du 18 mai 2001 à propos de la création d'une commission de désignation des candidats aux logements sociaux
- Annexe 4 : Communication du Maire de Paris en date du 21 avril 2008 sur le logement
- Annexe 5 : Grille objectivée de critère social en phase d'expérimentation à la Ville de Paris (*scoring*)
- Annexe 6 : Convention entre la Ville de Paris et le Crédit municipal de Paris en date du 25 mai 2004 relative au Locaparis

Avis : La version publiée de ce rapport ne comprend pas les annexes qui ne sont pas indispensables à la compréhension du texte. Celles-ci sont consultables, sur demande écrite, au service de documentation de l'Inspection générale.