

**Note d’analyse sommaire de la politique d’accès au logement social menée par la Ville de Paris en tant qu’employeur pour ses agents.**

**Note réalisée par le syndicat SUPAP FSU en septembre 2017**

1. **Diagnostic sommaire**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Agrégats par année | **2016** | **2015** | **2014** | **2013** | **2012** |
| agents logés à l'hotel par la MUS | **396133 hôtel263 foyers** | 135 | 147 | 113 | 189 |
| nbr agents demandeurs logt sociaux |   | **7784** | **8015** | **7750** | 7710 |
| nombre désignations agents |   | 1620 | 1933 | 1796 |   |
| Nbr d'agents logés en logement social | 755 | 721 | 779 | 788 | 774 |
| dont agents logés sur Paris |   | **586** | **614** | **597** | **593** |
| dont agents logés en Banlieue ( ne s'impute pas sur le contingent municipal |   | 135 | 165 | 191 | 207 |
| taux de désignation : nbr désignations agents sur nbde demandeurs agents |   | **20,81%** | 24,12% | 23,17% |   |
| taux attribution/désignés |   | **44,51%** | 40,30% | 43,88% |   |
| taux attribution/demandeurs |   | **9,26%** | **9,72%** | **10,17%** | 10,04% |
| taux attributions Paris : nombre d'agents ville logés à Paris sur le contingent municipal réservations 4000 logts /an environ) |   | **14,65%** | **15,35%** | **14,93%** | **14,83%** |
| Nombre total de logementssociaux source APUR | 230000 | 221917 |  |  |  |
| Contingent réservataire Ville de Paris |   | 83174 |  |  |  |
| Nombre total attribution |   | 12705 |  |  |  |
| dont attribués par Ville deParis |   | 4097 |  |  |  |
| Contingent maire 50% |   | 2049 |  |  |  |
| contingent maires 50% d'arrondissement |   | 2048 |  |  |  |
| Contingent 1/6 maire |   | 667 |  |  |  |
| Contingent 1/4 maire |   | 1000 |  |  |  |

**\*\* Par manque de données sur le logement des agents dans le bilan social de 2016, pas de données actualisées \*\***

**\*\* précisions nécessaires \*\***

**Le taux d’attribution global (logements Paris + banlieue) est égal au nombre total de logements sociaux attribués aux agents sur le contingent municipal global contingent de Mme la Maire (hôtel de ville) et celui dévolu aux maires d’arrondissement.**

**Les dossiers logements attribués à Paris sont soumis à la commission de désignation, tandis que les 130 à 200 logements attribués en banlieue font l’objet d’une sélection par la DRH et la DLH qui transmet les dossiers sélectionnés en commission d’attribution.**

Le nombre de logements sociaux attribué aux agents depuis 2009, ne progresse pas, bien au contraire, non seulement le nombre de logements stagne à la baisse depuis 2012 (source bilans sociaux), mais on note qu’en 2015, le taux de désignation (nombre de désignations d’agents / nbr agents demandeurs de logements chute.

Le rapport sur l’accès des agents de la Ville de Paris au logement social, publié en 2011, analyse des données de 2009.

(Extrait rapport) « En 2009, le nombre d’agents de la Ville de Paris représentait 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).**

**En 2015, en reprenant les mêmes critères, on a 14,65% des agents de la Ville de Paris logés à Paris, sur le contingent municipal annuel attribué total,** ce contingent municipal annuel de logement attribués reste quasiment stable , soit environ 33% à 35% du nombre total de 12.000 logements sociaux attribués chaque année par l’ensemble des réservataires de logement social à Paris ( Ville de Paris, Etat et contingents fonctionnaire, action logement ( 1% patronal), autres ( région, associations etc.)

On remarque également que le nombre total de logements sociaux attribués chaque année est autour de 12.000 chaque année depuis au moins 2009 !!!

Et pourtant, ce nombre devrait augmenter avec l’effort de construction de logements sociaux depuis

**2015 : 221.000 stock de logements sociaux : nombre total de logements attribués : 12.800 : taux flux attributions /stock = 5,79% = taux de rotation**

**2009 : 183.000 stock de logement sociaux, nombre total de logements attribués : 12.000 : taux flux attributions /stock = 6,55 % = taux de rotation**

Ces chiffres indiquent que malgré le fait qu’il y ait 40.000 logements sociaux en plus, cela ne permet pas d’attribuer plus de logements qu’en 2009.

Les agents pâtissent comme les franciliens de cet état de fait.

La répartition géographique du domicile des agents reste stable,

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **répartition lieux domicileagents de la Ville de Paris** | **2016** | **2015** | **2014** | **2013** | **2009données rapport IGVP2012** |
| % agents logés à Paris | 37,30% | 37,50% | 37,36% | **37,40%** | 37,00% |
| % agents 92,93,94 | 31,70% | 31,70% | 31,95% | 32,10% |   |
| % agents 77,78,91,95 | 25,20% | 25,00% | 24,97% | 24,90% |   |
| % agents logés en province | 5,80% | 5,80% | 5,72% | 5,70% |   |

En ce qui concerne**, le taux d’attribution**, nbr de logements attribués sur le total de demandeurs chute, en 2015, **un agent a moins de chance de se voir attribuer un logement social qu’en 2012 et même qu’en 2009 !!!**

Le nombre d’attributions de logements sociaux pour les agents n’évolue pratiquement pas depuis 2006, en effet, dans le rapport de l’inspection générale de la ville de Paris de 2001 (page 11), on dénombrait déjà **:** 802 en2006, 803 en 2007, 810 en 2008 et 808 en 2009

En 2009, il y avait 7.783 dossiers, soit un taux d’attribution de 10,38%, meilleur qu’en 2015 !!!!!

Ce résultat est décevant car on aurait pu croire que le nombre de logements attribués aux agents devait être égal au ¼ du contingent de réservation municipale, en 2015, selon une étude de l’APUR, 4097 logements ont été attribués sur le contingent municipal.

Ce constat est encore plus alarmant quand on sait que ces attributions incluent les mutations, à savoir les parisiens déjà logés en logement social et qui en changent.

**Pour le nombre de logements attribués aux agents qui oscillent entre 700 et 800 entre 2006 et 2016, on ne sait pas quel est le nombre de primo attributaires, à savoir des agents logés en secteur privé, ou pas logés qui ont obtenu un logement social, point à éclaircir**.

Le contingent réservé aux logements devrait se monter au ¼ du contingent de réservations de la Ville de Paris, or ce nombre de logements attribués annuellement par la Ville évolue peu, en 2012, selon l’APUR : 3.985 logements, en 2015 : 4.087, alors qu’entre temps, environ 15.000 nouveaux logements sociaux se sont construits.

Pourquoi le nombre de logements attribués sur le contingent de la ville évolue aussi peu, en effet la Ville est le premier réservataire avec 35% du stock de logements sociaux, en 2015, la ville disposait donc d’un droit de réservation sur 78.000 logements sociaux, et en a attribué 4097 sur un total de 12.705 soit 32,24 % ;

On a vu que probablement ces quelques 755 logements attribués aux agents en 2016, incluaient les mutations, et en plus, l’examen des logements proposés sur LOCAGENT montre qu’environ la moitié des logements proposés aux agents via cette application sont des logements à loyer libre, des PLI ou des PLS avec des loyers supérieurs aux logements type PLUS et PLAI qui conviendraient davantage aux ressources modestes des agents qui sont à 75% des ouvriers ou des employés (CAT C)

**Constat sur les statistiques**

En 2013,2014 et 2015, le bilan social présentait quelques statistiques sur le logement social des agents, notamment des tableaux sur le nombre de demandeurs, de désignations et d’attribution par direction, avec les logements attribués en banlieue ou à Paris, en 2016 plus rien.

Nous n’avons pas de statistiques suffisantes sur l’offre et la demande de logements sociaux pour les agents.

Par exemple, nous ne savons pas parmi les attributions de logements sociaux aux agents, le pourcentage de logement attribué aux catégories C, B, ou A

Le nombre d’agents à l’hôtel adressé par la MUS varie entre 2012 et 2016 varie entre 113 et 189, le nombre d’agents à l’hôtel était de 133 en 2016 mais 263 agents orientés vers les résidences foyers par la MUS.

Il existe d’autres alternatives que l’hôtel ou les résidences foyer pour les agents ; comme le dispositif louez solidaire, ou les agences immobilières à vocation sociale (A.I.V.S) mais selon une responsable du service social du personnel, ces dispositifs sont peu employés, à l’exception d’agents vivant en famille à Paris et ne concernait pas jusqu’à ce jour les agents dits « isolés » ( célibataires, divorcés veufs sans enfants), pourtant les statistiques faites dans le rapport **Dorizon** sur l’accès au logement des fonctionnaire montre qu’ils constituent plus de 41 % des demandeurs.

**Notre organisation syndicale demande donc que ces alternatives soient développées à l’attention des agents en difficulté pour faciliter leur sortie d’hôtel ou de foyer plus rapidement.**

**Nous ne connaissons pas les caractéristiques sociologiques des quelques 8000 agents demandeurs ? dès lors, comment définir une politique ciblée de logement pour les agents.**

**Quels publics prioritaires définir ?, les agents logés à l’hôtel ou en foyer suivis par la MSU depuis 1 an, les jeunes embauchés qui viennent de province ?, les agents reconnus D.A.L.O ou qui ont une ancienneté de demande de plus de 9 ans**

**Le rapport DORISON de 2016** montre cependant, que les agents de la fonction publique territoriale sont de par leurs revenus les plus pauvres des 3 versants de la fonction publique.

Cela s’explique par une catégorie C majoritaire.

Ce sont les ménages d’une personne qui sont majoritaires (41%) (Célibataires, veufs, divorcés)

Ils sont plus pauvres que les autres catégories de fonctionnaires.

Mais les agents publics les plus en difficulté sont les ménages d’agents du parc privé, qui sont même plus pauvres que la moyenne nationale (tous foyers fiscaux confondus)

**Les agents publics résidant en Ile de France sont plus pauvres que la moyenne des agents en France**

En effet, au niveau iDf, 64 % des ménages avec un agent public ont un revenu inférieur aux plafonds PLA/PLUS

Alors que pour l’ensemble de la France, sur les ménages comportant au moins un agent public, on obtient une proportion de 55% en dessous des plafonds PLAI/PLUS

On pourrait donc facilement en conclure que les agents publics de la FPT, résidant en Ile de France, vivant seuls et locataires du parc privé sont les plus en difficulté.

 Si on analyse la population déjà logée en HLM, ce sont encore une fois les agents de la FPT, parmi les plus pauvres

85 % des locataires hlm appartenant à la FPT ont des revenus inférieurs aux plafonds PLAI et PLUS

Cette population est comparable avec la typologie de la population HLM en 2002 (enquête logement INSEE, 2002)

**Propositions de notre organisation syndicale**

**Notre organisation syndicale demande qu’un observatoire de la demande de logement de logement social des agents soit créé avec l’aide de l’APUR, de la DLH, de la DRIHL (préfecture de région**), Grand Paris Métropole, l’INSEE

**Cet observatoire devra rendre au moins un rapport par an**

**Notre organisation syndicale, demande que soit annexée au bilan social, une étude de 4 pages sous forme de tableaux, où notamment seraient distinguées**

**Parmi les attributions de logements sociaux aux agents, les primo attributions et les mutations, le type de logements sociaux (catégorie juridique) , la répartition entre les catégories A,B et C, Par type de ménage ( 1 personne, 2 personnes etc) ou apparaissent les scorings moyens par type de ménage, par exemple, pour les ménages d’une personne, la cotation moyenne était de x points, etc……..**

Par type de ménage, le délai moyen d’inscription (nombre d’années de la demande de logement social)

La répartition des logements attribués par catégorie juridique (PLAI, PLU, PLS, PLI, loyers libre)

**Un grand nombre d’agents sont SDF, logés à l’hôtel, mal logés, logés en foyer, hébergés, ou ont des taux d’effort supérieur à 35%, combien de % cela représente t’il sur les 8000 agents demandeurs**

En ce qui concerne, l’offre de logements sociaux et leur implantation géographique, correspond-elle aux besoins des agents ? à savoir résider prés en temps de transport de son lieu de travail.

Par exemple, sur les secteurs avenue de France (ZAC rive Gauche) et la ZAC Bédier toutes deux dans le 13ème arrondissement, près de 5000 agents travailleront dans ce secteur, pour ces programmes de logements sociaux neufs, combien de logements réservés par la Ville de Paris et combien ont été attribués aux agents travaillant sur ces 2 sites ?

La Ville de Paris a des droits de réservations **sur des communes éloignés en grande couronne comme Vigneux sur Seine ou Plaisir**, serait-il envisageable que la Ville puisse échanger ou « revendre » ses droits à réservation sur ces logements sociaux éloignés et acquérir des droits de réservations sur des communes de la proche couronne comme Ivry, Vitry, Choisy qui sont par exemple à 20 mn maxi du site avenue de France, cela peut passer également par des conventions avec des bailleurs

**Mieux accompagner les agents dans leur parcours du logement**

Les grandes entreprises ont développé des services logements, pourquoi ne pas envisager **la création d'un véritable comité d'information et d'aide au logement (CIAL) ou équivalent qui serait compétente pour le logement social des agents, mais également pour toutes les questions relatives au logement des agents**

Cela nécessite de constituer un véritable service logement pour les agents qui serait rattaché à la DLH, avec des personnels dédiés, administratifs, travailleurs sociaux, avec une permanence d’accueil physique, une permanence téléphonique, ce n’est pas le cas aujourd’hui, les agents qui déposent une demande sur locagent, par internet, reçoivent des courriers qui ne motivent pas le rejet de leur demande, on refuse de les prendre au téléphone ou on les renvoie vers le 3675.

Le courriel que les agents reçoivent (quand ils le reçoivent) n’est pas suffisamment motivé et précis.

Je rappelle que la désignation ou la non désignation d’un agent constitue un acte administratif et qu’il doit être motivé.

**NON, les agents méritent mieux que cela.**

Comme, il ne sera pas possible d’attribuer un logement social à tous les agents qui le demandent, il faut aider les agents à se loger dans le secteur privé**, cela passe par l’intermédiation sociale** comme les dispositifs évoqués plus haut, « louez solidaires », mais également par le fait que la Ville de Paris « employeur » se porte caution et garant de l’agent comme le fait par ailleurs le Ministère de l’intérieur.

En attendant la mise en place par la Ville pour ses agents, d’une garantie ou d’une caution, actuellement le dispositif VISALE mis en place par action logement ( ex 1% patronal) permettait de cautionner les salariés du secteur privé non agricole.

Toutefois, **VISALE s'adresse également à tous les jeunes de moins de 31 ans, jeunes fonctionnaires, contrats aidés, contrats d'avenir, apprentis, contractuels, aussi, je pense que cette information mériterait être diffusée auprès des agents ( via intra paris ou un autre média)**

Outre la création d’un vrai service logements pour les agents, il faudrait un véritable guide logement pour les agents, comme certaines entreprises publiques ou Ministères ont développé. ( exemple : <http://www.guidelogement.com/#/Guide_du_logement> ou [http://cgt.energie.free.fr/Logement\_files/Passeport%20logement.pdf](file:///C%3A%5CUsers%5C00%5CDownloads%5Credir.aspx%3FREF%3DBkr4b4QFEycUi_J4weSsdRfQsIMK9NEcZiZqf06OZ1kPKyKdjMvTCAFodHRwOi8vY2d0LmVuZXJnaWUuZnJlZS5mci9Mb2dlbWVudF9maWxlcy9QYXNzZXBvcnQlMjBsb2dlbWVudC5wZGY)

**Des changements réglementaires récents devraient donner plus de chance aux agents les plus défavorisés**

En effet, jusqu'à la loi égalité citoyenneté de 2017, l'obligation de loger des DALO ne s'imposait qu'au réservataire Etat (représenté par la préfecture de Paris), ainsi certains agents en difficulté ( reconnus DALO) étaient informés par le Préfet qui leur disait qu'ils devaient être logés par leur employeur la ville de Paris, et la DLH ou les services de la Ville de Paris leur répondait, que c'était à l'Etat de loger les DALO même quand ils sont agents.

Or la loi égalité citoyenneté comporte un volet logement important qui donne obligation aux réservataires quels qu'ils soient et les bailleurs également de respecter dans leurs attributions, 25% de personnes défavorisées dont les DALO en premier chef.

Le DAL dans un article de juin 2017, demande à la Ville de Paris, de loger les DALO et ils abordent même le sujet de la cotation, effectivement, la cotation municipale ne prend pas en compte dans ses critères le fait d'être DALO.

Notre organisation syndicale à l'instar du DAL, demander à ce que la cotation de la demande des agents soit recalibrée, ce qui passe par une redéfinition des critères et donc des applications informatiques de la DLH.

Puisque les agents D.A.L.O pourront être logés sur les contingents des réservataires Etat ; Ville et contingent propre (non réservé) des bailleurs, comment vérifier que la demande de ces agents DALO ou défavorisés visé par les textes soient pris en compte par les autres réservataires ?

Il faudrait tout de même que les agents puissent connaître par exemple les motifs de leur non désignation.

Le courriel que les agents reçoivent (quand ils le reçoivent) n’est pas suffisamment motivé et précis.

**La désignation ou la non désignation d’un agent constitue un acte administratif et qu’il doit être motivé.**

**Une multiplicité des outils et procédures, qui complexifie la demande des agents.**

Actuellement, il existe pour l’agent **des points d’entrée principaux**, **comme la demande de logement faite sur le site logement**. <https://www.demande-logement-social.gouv.fr/authentification/accesAuthentification.do>

Ce dossier fait sur le site gouvernemental, doit se doubler pour les agents d’un dossier papier spécifique agents devant être déposé et vérifié par nos collègues de la DLH.

C’est très étrange, sachant que désormais sur le site gouvernemental, il y a la possibilité de dématérialiser les pièces de son dossier et que tous les bailleurs et réservataires y ont accès, pourquoi un dossier papier inutile et chronophage alors que la Ville souhaite développer un « compte agent » où l’agent pourrait indiquerait juste son NUR et remplir les critères RH spécifiques.

**et d’autres points d’entrée** :

le 1% (action logement) pour les conjoint (e) travaillant dans le secteur privé, LOCAGENT, LOCANNONCES, la MSU, la candidature directe sur le contingent non réservé du bailleur social, plus de 15% du parc de Paris Habitat n’est pas réservé, les agents habitant Paris vont dans les points logement des mairies d’arrondissements.

**Un certain nombre d’observations ont été faites par les agents :**

1. Des agents titulaires ou CDI de droit public veulent postuler sur LOCANNONCES, des contrats aidés qui sont à la ville depuis parfois trois ans postulent sur LOCAGENT
2. Des agents qui candidatent sur LOCAGENT parfois SDF ou hébergés, ayant passés une longue période à l’hôtel, ont un mail leur indiquant « *Nous avons le regret de vous informer que votre candidature n'a pas été retenue pour ce logement car d’autres personnes sont encore plus en difficulté que vous. ( ?!)*
3. Des agents remarquent que sur LOCAGENT, on a au maximum, une dizaine d’offres par semaine, sur ce rythme, à l’année, on aura 500 offres au maximum, la Maire de Paris a communiqué sur 1000 logements réservés aux agents (le ¼ du contingent municipal) qui se monte à 4000 (approximativement)
4. La DRH nous affirme que LOCAGENT sera désormais le seul portail de demande de logement pour les agents, certains collègues de la DLH nuancent le propos en disant que des agents peuvent se voir désignés sur l’accord collectif départemental qui concerne les familles particulièrement démunies (logement insalubre ou indécent), certains agents peuvent également se voir désignés sur les commissions d’arrondissement ?
5. Dans l’objectif affiché de 25% du contingent municipal réservé aux agents, doit on compter dans ce ¼ les agents déjà logés dans le parc social parisien et qui font une demande de mutation vers un autre immeuble, ou arrondissement ou changement de bailleur, pourtant un dispositif spécifique est à l’étude et ne devrait pas consommer notre « quota » réservé aux agents
6. Certains agents savent que certains bailleurs sociaux dont Paris Habitat, n’ont pas leur parc social totalement réservé (Ville de Paris, État Préfecture, ACTION LOGEMENT ex 1% patronal, conseil régional etc), ils peuvent donc être présentés directement en commission d’attribution si ces bailleurs acceptent de les loger sur leur contingent propre (non réservé)
7. Les agents de la Ville de Paris déjà logés en logement social, et qui souhaitent en changer (mutations) , se tournent vers la Ville **alors qu’il existerait bourse d’échanges logement inter bailleurs mise en place à Paris. Ce n’est pas au service social du personnel de gérer ces cas, mais la charte de cette bourse d’échanges spécifie une priorité aux ménages en difficulté, il faudrait donc que le futur service logement agents ait un interlocuteur DLH pour saisir les bailleurs rapidement.**

ci-dessous :

 L’instruction par les bailleurs sociaux des dossiers qui passent en commission d’attribution, n’est pas homogène, en effet le code de la construction et de l’habitat liste précisément les documents à fournir à l’appui de la demande de logement social, et certains collègues proches de la retraite se voient réclamer la simulation de leur pension à venir, la DLH interrogée sur ses pratiques, a répondu, ce sont les bailleurs qui attribuent.

De même pour les ressources prises en compte, la détermination du taux d’effort limite, La ville de Paris devrait harmoniser ces critères d’instruction des dossiers dans les différentes commissions d’attribution.

Les relations entre DLH et DRH sont à clarifier, dans le sens où la DRH et le service social du personnel devrait avoir un contingent de réservation, ce qui n’est pas le cas , loin s’en faut : en effet, en 2016, un cadre de la DRH, nous présentait le rôle de la DRH vis-à-vis de la DLH de la manière suivante :

 Le service social de la DRH a un droit de suivi social, de signalement des situations difficiles et une action d’information vis-à-vis de la DLH.

La DRH ne dispose pas d’un droit de gestion spécifique sur un sous contingent agents.

Elle se réunit souvent avec la DLH échange et transmet toutes les informations utiles et pertinentes à la DLH qui sélectionne bien les agents qui ont postulé sur un logement réservé aux agents et disponible via l’interface LOCAGENT.

Un classement est effectué en fonction du nombre de points issu du scoring.

C’est donc bien la DLH qui prépare les dossiers qui seront soumis à l’examen de la commission de désignation, et qui seront transmis à l’issue, au bailleur social qui gère le logement pour la commission d’attribution.

La DRH ne dispose donc pas d’une commission spécifique de désignation pour les agents ni du pouvoir de désigner les agents.

La DLH mettra ensuite environ une dizaine de jours pour la pré désignation des 5 dossiers qui seront présentés à la commission de désignation, c’est la DLH qui gère le planning de cette commission centrale hebdomadaire. Parmi ces 5 dossiers, trois seront ensuite soumis à l’examen de la commission d’attribution, où c’est le bailleur qui dispose de la décision finale.

* **Notre organisation syndicale réclame donc la création d’un véritable service du logement pour les agents, avec un droit de réservations sur les 1000 logements qui constituent le ¼ du contingent municipal de logements attribués par la Ville**
* Un service logement doté des moyens nécessaires pour accompagner et informer au mieux les agents.
* Une diversification dans l’offre de logement
	+ Une charte ou mieux un accord pour un meilleur accompagnement des agents dans leur parcours logement qui fixerait des non seulement des moyens, mais des objectifs mesurables
	+ Pas d’agent à l’hôtel plus de trois mois, pas d’agent en résidence foyer plus de deux ans, 1000 attributions de logements sociaux aux agents par an avec une définition précise des publics prioritaires : par exemple : primo accédant (agents jamais logés en logement social en Ile de France) publics défavorisés, jeunes embauchés,
	+ La création d’un observatoire de la demande de logement des agents
	+ Le lancement d’une enquête logement sur les conditions de logement des agents (type « Paris et moi)
	+ La création au sein du CTP d’une sous-commission logement, chargé de valider la politique logement pour les agents, le suivi de l’observatoire
	+ Un bilan social 2017 avec une annexe spécifique pour le logement des agents
	+ La création d’une assurance logement ou d’une garantie employeur logement où la Ville de Paris se porterait garante pour les agents.

**En conclusion et pour replacer en perspective le thème de l’accès au logement social des agents, voici les préconisations faites par la mission d’inspection générale de la Ville, qui 7 ans après, pour nombre d’entre elles, n’ont toujours pas été mises en œuvre.**

**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 (1/6ème) 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 1/6ème 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 parait 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, suroccupation, 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*

**Sources**

**lien vers article du DAL** https://www.droitaulogement.org/2017/06/dalo-la-ville-de-paris-ne-veut-pas-appliquer-la-loi/<https://www.droitaulogement.org/2017/06/dalo-la-ville-de-paris-ne-veut-pas-appliquer-la-loi/>

l**ien vers le volet logement de la loi égalité et citoyenneté** http://www.caissedesdepotsdesterritoires.fr/cs/ContentServer?pagename=Territoires/Articles/Articles&cid=1250278879976<http://www.caissedesdepotsdesterritoires.fr/cs/ContentServer?pagename=Territoires/Articles/Articles&cid=1250278879976>

Rapport cour des comptes

<http://www.ccomptes.fr/Accueil/Publications/Publications/Le-logement-social-face-au-defi-de-l-acces-des-publics-modestes-et-defavorises>

 Lien rapport Dorizon

 <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/164000379.pdf>

 Suites du rapport DORISON

 <https://www.senat.fr/questions/base/2016/qSEQ161124059.html>

 <https://unsa-developpement-durable.fr/index.php/lien-toute-l-actualite/itemlist>

 <https://www.rafp.fr/actualite/un-dispositif-innovant-pour-le-logement-des-agents-de-letat-en-ile-de-france>

 <https://www.rafp.fr/sites/rafp_fr/files/file/cp_logement_intermediaire.pdf>

 Nouveauté réglementaires logement  2015 et 2016 : <http://www.logement.gouv.fr/IMG/pdf/2016.03.24_dp_ec_2ansalur_tableau_synthese.pdf>

  loi égalité citoyenneté et le logement

 <https://www.anil.org/fileadmin/ANIL/Habitat_Actualite/habitat_actualite_loi_egalite_citoyennete.pdf>

 rapport IGVP : <http://api-site-cdn.paris.fr/images/108570.pdf> tract CGT

 <http://old.us-cgt-spp.org/cadres/pdf/cadres_421_86_131108.pdf>