

7 juin 2022

### **Point n°3 : Projet de plan de déprécarisation**

Le projet de plan de déprécarisation soumis à l'avis du comité technique central est l'illustration de la volonté de l'exécutif de lutter contre la précarité.

Cela fait suite aux échanges intervenus dans le cadre de l'agenda social 2022 ainsi qu'à différentes interpellations de la part des représentants du personnel, notamment sur la situation des agents vacataires employés par la Ville de Paris.

Le projet présenté aujourd'hui est la première concrétisation de la politique de déprécarisation que la Ville souhaite développer afin de proposer aux agents les plus précaires, qu'ils soient contractuels ou vacataires, des perspectives d'évolution professionnelle, a fortiori lorsque ceux-ci exercent leurs missions depuis plusieurs années au sein des services municipaux.

Cette politique s'inscrira dans la durée : des mesures de déprécarisation ont donc vocation à être présentées au CT central chaque année en même temps que le bilan des mesures mises en œuvre l'année précédente.

En termes de méthode, la DRH poursuivra le travail engagé cette année avec les directions en associant, en amont des instances, les organisations syndicales centrales afin de recueillir leur avis sur les propositions faites par ces dernières.

Outre les mesures spécifiques de création ou de transformation d'emplois présentées aujourd'hui, un travail devra être réalisé au 2<sup>nd</sup> semestre 2022 avec les organisations syndicales afin d'améliorer certaines procédures qui touchent directement les agents précaires, qu'il s'agisse de l'information des agents sur leurs droits, des délais internes de traitement des allocations chômage, de l'accès à certains droits sociaux, ou de tout autre sujet que les organisations syndicales souhaiteront soumettre à la DRH.

Le projet de plan de déprécarisation soumis à l'avis du comité technique central a été présenté aux organisations syndicales le 20 mai dernier, après un diagnostic de la situation en fin d'année 2021. Outre les mesures stricto sensu et les catégories d'agents concernés, un point détaillé a été fait sur les différents textes réglementaires en vigueur, notamment en matière de contrats, certains de ces textes pouvant constituer, selon les situations, un obstacle pour accéder à une contractualisation ou à une quotité de travail plus importante.

#### **1) Le public visé : des vacataires et certains agents contractuels**

1.1. La Ville de Paris a rémunéré, en 2019, 20 000 vacataires.

Cinq directions recourent fortement aux vacataires pour répondre aux besoins de fonctionnement du service public :

- La DASCO, pour des fonctions d'adjoint animation pendant les temps périscolaires et extra scolaires et de gardien suppléant ;
- La DAC, pour des fonctions de professeur et d'assistant dans les conservatoires et les ateliers des Beaux-Arts ;
- La DJS, pour des fonctions d'éducateur sportif (enseignement et encadrement d'activités physiques et sportives) ;
- La DSOL et DSP (ex-DASES), en particulier pour assurer le fonctionnement des centres de santé ;
- La DPMP, pour les fonctions de surveillant de points écoles.

La situation des vacataires est hétérogène : peu d'entre eux effectuent un nombre d'heures supérieur au mi-temps. Deux tiers d'entre eux ne sont pas titulaires ou contractuels par ailleurs, la DSP constituant une exception. Le turn-over représente annuellement un tiers des effectifs. La position de vacataire n'est pas toujours subie : elle peut relever du choix, notamment pour des étudiants.

L'emploi de vacataires s'explique souvent par le fonctionnement du service : il s'agit notamment de répondre à des « pics d'activité », quotidiens (DASCO), hebdomadaires (DJS-DASCO) ou annuels. Simultanément, la proposition d'une offre variée et évolutive, par exemple dans les conservatoires ou en matière d'activités sportives, débouche sur des propositions de temps très limités aux professionnels concernés.

#### 1.2. Les échanges sur la situation des vacataires ont conduit à étendre le plan de déprécarisation à certains contractuels

Au cours des échanges préalables à l'élaboration d'un plan de déprécarisation, la situation de certains contractuels a retenu l'attention : il s'agit notamment des agents techniques des écoles de la DASCO recrutés sur des contrats temporaires d'une durée 10 mois et des professeurs des ateliers des Beaux-Arts.

Dans ce contexte, si la population cible reste constituée de manière majoritaire par les agents vacataires, le plan de déprécarisation doit améliorer, dans la limite des possibilités offertes par les textes réglementaires en vigueur, la situation de certaines catégories d'agents contractuels.

## **2) Le cadre et la méthode**

### 2.1. Les moyens sont ceux du « droit commun »

Dans les années passées, la Ville de Paris a conduit des campagnes de déprécarisation « en masse », qui s'appuyaient sur des dispositifs exceptionnels (« loi Sauvadet »). De tels supports étant aujourd'hui inexistant, le présent plan de déprécarisation ne peut s'appuyer que sur le droit commun, qui revêt une réelle complexité.

Le plan de déprécarisation s'appuie sur les deux leviers que constituent la titularisation et la contractualisation, étant rappelé que la titularisation implique un concours ou un Recrutement Sans Concours et ne peut concerner les agents hors UE (Annexe 1).

La titularisation, qui, à la Ville de Paris, ne peut s'effectuer qu'à temps complet, suppose une démarche volontaire des agents concernés.

Pour mémoire, le décret n°94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes, réserve en effet les emplois à temps incomplet aux agents contractuels (article 55) en excluant l'application aux administrations parisiennes des articles 104 à 108 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relatifs aux emplois de fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

La contractualisation est également soumise à des règles spécifiques.

À temps incomplet, la quotité de travail ne peut être supérieure à 50 voire 70 % du temps de travail. À temps complet, les possibilités sont strictement encadrées par l'article 3 (3.1 à 3.3) de la loi n°84-52 précitée: contrats temporaires renouvelables une fois, contrats de projets ou contrats de 3 ans, renouvelables une fois, avant éventuelle CDisation lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté. Le recours à ces derniers contrats pour des missions spécifiques doit être prévu par une délibération.

L'articulation de ces différents textes rend particulièrement complexe, voire impossible, la contractualisation des agents vacataires employés sur des quotités de travail comprises entre 70 et 100 % d'un temps complet, alors que ces agents auraient vocation à constituer le principal vivier d'un plan de déprécarisation.

2.2. La méthode: un travail associant la DRH et les directions ayant un recours important aux vacataires

La DASCO, la DAC, la DJS et la DPMP ont été invitées à formuler des propositions en prenant compte la situation des agents, les besoins des services et les possibilités offertes par les textes. Des échanges sont en cours avec la DSOL et la DSP en vue de propositions pour l'année 2023. Le présent plan concerne donc quatre directions.

### **3) Le projet de plan de déprécarisation.**

Ce projet de plan pluriannuel de déprécarisation concerne, sur la période 2022-2024, près de 600 agents contractuels et 1 000 agents vacataires (Annexe 2).

3.1. Les mesures concernant les contractuels

➤ La DASCO

L'action la plus significative consiste à proposer des contrats à temps non complet aux 485 ATE qui étaient recrutés jusqu'alors sur des contrats d'une durée 10 mois, éventuellement renouvelable. Cette mesure doit permettre de pérenniser l'emploi de ces agents, d'améliorer le fonctionnement des établissements et de réduire le recours aux renforts temporaires pendant

les mois d'été, tout en allégeant le travail des UGD (suppression de la prime de précarité et de l'instruction des allocations chômage).

La DASCO propose également de calibrer les concours et RSC en 2023 de façon à titulariser 65 agents recrutés pour renforcer les équipes dans le cadre de contrats temporaires.

➤ La DAC

Un RSC doit permettre de titulariser cette année 13 agents remplaçants dans les bibliothèques. Les 13 emplois de titulaires correspondants ont été créés au budget primitif 2022.

Par ailleurs, la DAC proposera des contrats à temps complet (16 heures) aux professeurs des ABA, aujourd'hui à temps non complets (15 h). Un concours permettra à ces professeurs d'être titularisés à partir de 2023.

### 3.2. Les mesures concernant les vacataires

➤ La DASCO

Les volumes des RSC seront calibrés pour permettre la titularisation de 162 adjoints d'animation et de 50 gardiens vacataires effectuant en 2022 des quotités de travail proches du temps complet. Cette mesure sera reconduite en 2023 et 2024.

Simultanément, 140 vacataires de la filière animation se verront proposer un contrat à temps non complet.

Enfin, chaque année, 50 professeurs vacataires employés par le SCAP bénéficieront d'un contrat à temps non complet.

- La DAC prévoit de contractualiser, à temps complet et non complet, 25 PEA et ASEA par an, sur la période 2022-2024.
- La DPMP proposera des contrats à temps non complet à 50 vacataires des points écoles en 2023 et en 2024.
- La DJS va expérimenter la proposition de contrats à temps non complet en 2022 à 20 EAPS. Compte tenu des spécificités de cette direction, il est prévu d'évaluer les résultats de cette première vague en 2023, avant de proposer des contrats à d'autres agents vacataires de la filière sportive en 2024.
- Enfin, la DFPE a proposé des contrats à 6 agents vacataires de « Facil-familles », ces personnes étant encouragées à se présenter au concours d'adjoint administratif. Les emplois correspondants ont été créés au budget primitif 2022.

Les créations et transformations d'emplois nécessaires seront prises en compte dans le cadre du budget supplémentaire 2022.

Ce point est soumis pour avis.

### Les moyens de la déprécarisation

Population	Moyen	Modalités de mise en œuvre	Remarques
Temps plein	Titularisation	Concours	Ouvert seulement aux ressortissants de l'UE. Rares dans certains corps ménageant de nombreuses spécialités
		RSC	Ouvert seulement aux ressortissants de l'UE. Possible seulement pour les personnels de catégorie C.
	Contrats	Article « 3-2 » loi 1984 (vacance temporaire d'emploi de titulaire)	Limité à 2 fois un an. Pas de CDI possible. Renvoie vers un concours ou un RSC.
		Article « 3-3-2 » loi 1984 (lorsque besoins des services ou nature des fonctions le justifient)	D'une durée de 3 ans, renouvelable, et pouvant donner lieu à CDI.
			Pas d'obstacle portant sur la nationalité. Nécessite une délibération du Conseil de Paris.
Temps incomplet, inférieur à 50%	Contrats	Article « 55 » décret 1994	Jusqu'à 3 ans renouvelables et pouvant donner lieu à CDI. Pas d'obstacle portant sur la nationalité
		Pas de titularisation possible	
Temps incomplet, supérieur à 70%, voire 50%	Pas de titularisation possible		
	Pas de contrat possible		

## Plan de déprécarisation sans modification du décret n°94-415 du 24 mai 1994

Direction	Population cible	mesure 2022	mesure 2023	effectifs cibles	mesure 2024	effectifs cibles
<b>DASCO</b>	vacataires	RSC pour 212 vacataires (gardiens et AAS), proches du temps plein.	mesure reconduite	200	mesure reconduite	200
	vacataires	Proposition de contrats art-55 proposés à 140 vacataires (70%)				
	contractuels	Proposition de contrats art-55 aux 485 agents recrutés sur des contrats d'une durée de 10 mois				
	vacataires	Proposition de contrats art-55 à des professeurs du SCAP	mesure reconduite	50	mesure reconduite	50
	contractuels		Organisation de concours ou RSC pour titulariser les 65 ASEM / ATEE/ ATE recrutés sur des contrats courts pour renforcer les équipes dans les écoles et collèges	65		
<b>DAC</b>	contractuels	Passage à temps complet des 69 professeurs des ABA (art-3.3.1)	titularisation par concours de 60 professeurs			60
	vacataires	Proposition de contrats art-3-3-2 et art-55 à des ASEA et PEA	mesure reconduite	25	mesure reconduite	25
	contractuels	Recrutement de titulaires en RSC pour occuper les 13 postes créés en 2022 pour les agents remplaçants en bibliothèques				
<b>DPMP</b>	vacataires		Proposition de contrats art-55 à 50 vacataires des points écoles à l'issue de la réflexion sur une évolution de leurs horaires	50	Proposition de contrats art-55 à 50 vacataires des points écoles à l'issue de la réflexion sur une évolution de leurs horaires	50
<b>DFPE</b>	vacataires	Création de 6 postes "facil familles" et proposition de contrats 3-2 à des vacataires				
<b>DJS</b>	vacataires	Expérimentation de la proposition de contrats art-55 à 20 EAPS	Evaluation de la première vague		Mesure reconduite, sous réserve d'évaluation positive	20

### Projet de plan de déprécarisation avec modification du décret n°94-415 du 24 mai 1994

En cas de modification du décret n°94-415 du 24 mai 1994, une titularisation pourrait être proposée à près de 950 agents supplémentaires :

Direction	Population cible	mesure 2022	mesure 2023	effectifs cibles	mesure 2024	effectifs cibles
<b>DASCO</b>	vacataires	RSC pour 212 vacataires (gardiens et AAS), proches du temps plein.	mesure reconduite	200	mesure reconduite	200
	vacataires	Proposition de contrats art-55 proposés à 140 vacataires (70%)				
	vacataires		Titularisation à temps non complet de 690 AAAS > mi-temps			
	vacataires		Titularisation à temps non complet de 100 gardiens > mi-temps			
	contractuels	Proposition de contrats art-55 aux 485 agents recrutés sur des contrats d'une durée de 10 mois				
	vacataires	Proposition de contrats art-55 à des professeurs du SCAP	mesure reconduite	50	mesure reconduite	50
	contractuels		Organisation de concours ou RSC pour titulariser les 65 ASEM / ATEE/ ATE recrutés sur des contrats courts pour renforcer les équipes dans les écoles et collèges	65		
<b>DAC</b>	contractuels	Passage à temps complet des 69 professeurs des ABA (art-3.3.1)	titularisation par concours de 60 professeurs			60
	vacataires	Proposition de contrats art-3-3-2 et art-55 à des ASEA et PEA	mesure reconduite	25	mesure reconduite	25
	vacataires		Titularisation à temps non complet de 158 professeurs des conservatoires > mi-temps			
	contractuels	Recrutement de titulaires en RSC pour occuper les 13 postes créés en 2022 pour les agents remplaçants en bibliothèques				
<b>DPMP</b>	vacataires		Proposition de contrats art-55 à 50 vacataires des points écoles à l'issue de la réflexion sur une évolution de leurs horaires	50	Proposition de contrats art-55 à 50 vacataires des points écoles à l'issue de la réflexion sur une évolution de leurs horaires	50
<b>DFPE</b>	vacataires	Création de 6 postes "facil familles" et proposition de contrats 3-2 à des vacataires				
<b>DJS</b>	vacataires	Expérimentation de la proposition de contrats art-55 à 20 EAPS	Evaluation de la première vague		Mesure reconduite, sous réserve d'évaluation positive	20