

I.G. 02.35
Exemplaire n°

RAPPORT
Sur

LA PERENNISATION DES
EMPLOIS-JEUNES EN 2003

- Janvier 2003 -

Rapporteur :

SOMMAIRE

<i>1. Lettre de mission.....</i>	<i>1</i>
<i>2. Synthèse.....</i>	<i>2</i>
<i>2.1. Périmètre de la mission.....</i>	<i>2</i>
<i>2.2. Méthode de travail.....</i>	<i>2</i>
<i>2.3. Limites des propositions.....</i>	<i>3</i>
<i>2.4. Intérêt des propositions.....</i>	<i>4</i>
<i>3. Métiers dont la pérennisation est proposée.....</i>	<i>6 à 13</i>
<i>4. Maintien des métiers par redéploiement.....</i>	<i>14 à 24</i>
<i>5. Métiers dont le pérennisation n'est pas proposée.....</i>	<i>25 à 30</i>
<i>6. Nombre d'emplois à créer.....</i>	<i>31</i>
<i>7. Coûts prévisionnels.....</i>	<i>32</i>
<i>Annexe : cahier des charges interne de la mission.....</i>	<i>33</i>

2. SYNTHÈSE

2.1. Périmètre de la mission

Par la note qui précède du 5 novembre 2002, le Maire de Paris a chargé l'Inspection générale d'évaluer les missions exercées par des agents sous contrat d'emploi-jeune et de lui proposer, parmi ces missions, celles susceptibles d'être pérennisées au-delà de 2003, date d'échéance d'une partie des contrats concernés.

Cette lettre de mission précisait que devaient être distinguées, d'une part les missions susceptibles d'être pérennisées en régie directe au moyen de création d'emplois de celles, d'autre part, susceptibles de l'être par externalisation, c'est-à-dire au moyen de subventions versées à des associations.

Dans les deux cas, il conviendrait de préciser le coût des propositions ainsi faites et, s'agissant des créations d'emploi, les conditions statutaires de ces créations.

Le cahier des charges interne établi pour remplir cette mission l'a été à la suite de trois réunions tenues respectivement le 20 novembre 2002 avec M. X, directeur de la direction du développement économique et de l'emploi, direction gestionnaire du dispositif emploi-jeunes, avec Mme X, chargée de mission au secrétariat général, le 25 novembre 2002, avec Mme X enfin, conseiller au cabinet du maire, le 2 décembre 2002.

Ce cahier des charges est joint en annexe.

Le périmètre de la mission ainsi fixé concerne 12 directions de la Ville sur les 20 qu'elle compte, le centre d'action sociale ainsi que 22 métiers sur les trente trois exercés par des agents sous contrat d'emploi-jeune. Ces derniers, au nombre total de 996 en fonction au 15 janvier, étaient 822 à exercer les 22 métiers concernés soit 82 % de l'ensemble. Parmi eux, 167 doivent voir leur contrat arriver à échéance en 2003 soit 20 % de ces 822 agents.

2.2 Méthode de travail

La mission a été menée entre le 7 novembre et le 24 décembre 2002. Elle a conduit à rencontrer 53 agents, représentants de directions utilisatrices ou membres de l'encadrement direct des emplois-jeunes ainsi que onze d'entre eux, exerçant des métiers pour lesquels un approfondissement de l'évaluation a semblé nécessaire après les premiers contacts avec les directions.

Trois critères d'analyse ont été retenus au fil du temps pour procéder à l'évaluation de la pérennisation des métiers :

1. Le caractère innovant ou non de ces métiers, condition mise à l'origine de leur création, par rapport aux métiers traditionnels de la Ville.
2. Le degré d'intégration et la qualité de l'encadrement des agents dans les services au sein desquels ils sont affectés.
3. Enfin et surtout, l'appréciation de l'intérêt du métier pour la Ville dans le cadre plus général du projet de service de la direction concernée et de sa stratégie globale.

L'utilisation de ce dernier critère, essentiel, a ainsi permis d'étayer les propositions qui suivent, tant celles de pérennisation des métiers que celles faites en faveur de leur abandon mais aussi celles, nombreuses, consistant à différer le choix entre ces deux solutions et à mettre à profit l'année 2003 pour préciser voire élaborer cette stratégie ou ce projet de service de telle sorte qu'une décision de fond puisse intervenir à l'échéance de la fin de cette année.

Au total, vingt deux fiches d'analyse, correspondant à autant de métiers évalués, ont été établies en respectant pour chacune d'elles la structure suivante :

- contenu du métier
- nombre d'emplois arrivant en fin de contrat en 2003 par rapport au nombre total d'emplois du métier
- proposition argumentée

2.3. Limites des propositions

L'évaluation des missions exercées par les emplois-jeunes et les propositions qui en découlent, trouvent leurs limites dans le fait même que ce travail ne concernait que l'année 2003, année d'échéance des premiers contrats.

- 1.1.1. En effet, l'évaluation n'a porté, de ce fait, que sur 22 métiers alors que la Ville en compte environ une dizaine d'autres qui ne seront concernés par des échéances de contrats qu'en 2004 et au-delà.
- 1.1.2. Le fait qu'une partie, en général faible et toujours en tous cas inférieure à 50 % du total, des contrats concernant tel ou tel métier arrivent à échéance en 2003, a permis, dans de nombreux cas, de proposer un redéploiement des moyens humains existant dans le cadre des contrats d'emplois jeunes restant à courir. Cette souplesse se réduira, certes, au fur et à mesure que les contrats arriveront à échéance et ce principalement au cours des deux prochaines années ; ces propositions de redéploiement devront donc être réexaminées pour nombre de métiers, la question de fond de leur pérennisation ou non se posant différemment qu'en ce début 2003.
- 1.1.3. La méthode la plus pertinente d'évaluation des missions aurait bien sûr consisté à privilégier une évaluation auprès des bénéficiaires des services rendus par les emplois jeunes : parents d'élèves, collégiens, usagers des bibliothèque et des différents services publics où ils sont affectés. Le délai imparti n'a pas permis d'utiliser cette méthode, plus longue que celle de l'audition de cadres de direction, de l'encadrement et des agents eux-mêmes. Elle devra être envisagée si la mission se poursuit et s'élargit, comme cela paraît nécessaire, après 2003.

2.4. Intérêt des propositions

Compte tenu de ces limites, l'évaluation aura en revanche permis, au-delà de la stricte question de la pérennisation des missions, de s'interroger toujours sur le contenu des métiers ainsi que, sur le plan budgétaire, sur les économies mises en évidence à l'occasion de l'analyse globale ainsi faite des missions des emplois jeunes : rapprochements entre plusieurs directions utilisatrices voire, pour certains métiers, décloisonnements au sein d'une seule et même direction.

La première situation est typiquement illustrée par le métier d'agent local de médiation sociale, de loin le plus important tant en terme de sensibilité de la mission, la sécurité sous son aspect préventif, qu'en terme quantitatif, 500 agents soit plus de la moitié des emplois-jeunes de la Ville et donc financiers : les 2/3 du coût des pérennisations proposées dès 2003.

De ce fait, il faut, s'agissant de ce métier, insister sur les deux réserves ou conditions posées à la proposition de pérennisation : d'une part que la concertation soit organisée par le secrétariat général sur le contenu du métier entre les trois services utilisateurs, la DPP, les mairies d'arrondissement et la DASCOS et que, d'autre part, à l'instar du travail d'évaluation fait par la DAJ pour les consultants d'accès au droit, une évaluation quantitative des besoins dans la perspective d'une pérennisation par création de postes budgétaires, soit faite car il faut exclure l'idée d'un remplacement nombre pour nombre compte tenu des contraintes budgétaires. Ce travail relèvera bien sûr de la responsabilité de la direction gestionnaire avec l'appui, au besoin, de l'Inspection générale.

Au sein d'une seule et même direction, l'évaluation rapide ainsi menée devra être poursuivie :

- à DPJEV, sur la fonction communication confiée à une jeune sous-direction, fonctions aujourd'hui dispersées, s'agissant des moyens humains offerts par les contrats emploi-jeunes, entre le service Paris Nature et les circonscriptions territoriales,
- à la DDAEE, sur la fonction accueil et animation au sein de ses services déconcentrés, aujourd'hui éclatés en deux entités.

Enfin, on insistera à nouveau sur le fait que l'évaluation, même sommaire et hâtive des missions, ne pouvait se limiter à un jugement sur l'intérêt des missions en elles-mêmes que rien, à l'instar des positions prises par les adjoints concernés, (en réponse à la consultation faite auprès d'eux par le secrétariat général en avril dernier), ne permet de remettre en cause : animation, communication, aide aux démarches administratives, accueil, ect.... En revanche, ce travail a semblé devoir être fait à travers le prisme des réflexions, restructurations, projets, stratégies diverses des directions de la Ville. C'est ce dernier angle d'analyse qui a été privilégié pour rendre les avis donnés et faire des propositions les plus objectives et argumentées possible et, au final, aider à la décision.

La mission d'Inspection est ainsi conduite à proposer la pérennisation de 79 emplois sur 167 contrats arrivant à échéance, soit la pérennisation d'environ un emploi sur deux. Le coût de cette proposition, création d'emplois et subventions confondues, déduction faite des moindres dépenses générées par la fin de ces 167 contrats, s'élèverait à 1.150.500 euros.

Dans la présentation qui suit, les vingt-deux métiers ont été regroupés en trois parties :

- 1) métiers dont la pérennisation est proposée soit par création d'emplois au sein de la Ville soit par externalisation auprès d'associations,
- 2) métiers dont la poursuite est rendue possible en 2003 par redéploiement des moyens humains existant tant ceux fournis grâce aux emplois jeunes que par les effectifs permanents des services,
- 3) métiers dont la poursuite ne se justifie pas.

3. Métiers dont la pérennisation est proposée

Direction des parcs, jardins et espaces verts.

QUALITICIEN DE L'ENVIRONNEMENT

La Direction a engagé une politique de certification qualité de sa gestion, tant celle de parcs et jardins que celle de procédures ou techniques mises en œuvre par elle. Une procédure de certification s'est achevée, la première du genre, en 2001, avec la gestion du bois de Boulogne. Trois autres procédures de certification sont engagées (Bois de Vincennes ; jeux et aires de jeux ; cimetière du Père Lachaise) ou ont tout récemment été achevées (production de végétaux ; utilisation de produits phytosanitaires et engrais).

La mission confiée à des emplois jeunes a été spécifiquement créée pour gérer ces processus, soit en amont de la certification, soit en aval dans le suivi des engagements pris à l'occasion de cette certification.

9 jeunes sont affectés à ces tâches, deux d'entre eux voyant leur contrat arriver à échéance cette année.

Les missions entrant dans la politique générale de la Direction, il est proposé que les deux emplois dont il s'agit soient pérennisés par création de deux postes d'agent technique contractuel de niveau IV 3, soit un coût de 32 580 € par agent et de 65 000 € environ pour 2 agents.

Centre d'action sociale

SOUTIEN EDUCATIF D'ENFANTS

Il s'agit d'actions d'animation auprès d'enfants de 2 à 9 ans, enfants de mères isolées et accueillies dans un centre d'hébergement et de réinsertion sociale, dit Pauline Rolland. Ces actions d'animation sont organisées hors du temps scolaire ou d'accueil en crèche, c'est-à-dire principalement le soir et le week-end.

Il apparaît que l'équipe de trois emplois jeunes mise en place dans le CHRS Pauline Rolland permet d'assurer une animation permanente et aussi d'accompagner la sortie de groupes en respectant les normes de sécurité en vigueur.

Le financement de ce type de poste relevant du budget de l'Etat, leur pérennisation devra faire l'objet d'une négociation entre ses représentants et ceux de la Ville. L'organisation mise en place dans le CHRS de Pauline Rolland pourrait être étendue à celui de Crimée.

C'est donc une négociation sur 6 postes qui devrait être engagée avec l'Etat. Le coût de la création de ces six postes s'élèverait à 136 000 €, compte tenu d'un coût unitaire évalué par le centre d'action sociale à 26 270 €, coût qui n'a donc pas été retenu à ce stade dans les propositions budgétaires faites ci-après.

Centre d'action sociale

ANIMATEUR DE RESIDENCES POUR PERSONNES ÂGÉES

Les personnes âgées du ressort du centre d'action sociale sont accueillies notamment dans 13 résidences santé, maisons d'hébergement médicalisées. Dans 8 d'entre elles, des emplois innovants ont été créés, sous forme d'emplois jeunes, un par résidence, deux pour l'une d'entre elles, consistant à organiser des actions d'animation en faveur de ces personnes âgées, fonctions que n'assure pas le personnel traditionnel de ces résidences.

De la visite d'une de ces résidences, la plus importante par le nombre de lits, celle de Sarcelles, celle où sont employés deux jeunes, il ressort que le métier d'animateur a trouvé sa place dans les établissements de ce type. Le projet de service de l'établissement en question en fait explicitement état.

Il est donc proposé que soient pérennisés les 8 emplois arrivant à échéance, sur les 9 concernés, en leur donnant le statut d'agent hospitalier social pour un coût unitaire de 19 770 € soit environ 158 000 € au total.

Direction de l'action sociale, enfance et santé

CONTEUR LISEUR

Il s'agit d'une mission de sensibilisation à la lecture pour familles défavorisées fréquentant les antennes de protection maternelle et infantile.

13 contrats arrivent à échéance en janvier 2004 sur les 26 emplois concernés.

Il est proposé de pérenniser ces 13 emplois dès la fin de 2003 (sur les mois de novembre et décembre) par externalisation avec l'association Lire à Paris. Le coût des salaires de ces 13 emplois pendant deux mois serait de 27 500 €

Direction des affaires juridiques

CONSULTANT D'ACCES AU DROIT

La fonction de conseil juridique auprès des particuliers, usagers des 120 relais d'accès au droit, dont trois maisons de la justice et du droit, est organisée autour de trois conventions :

- 1) celle passée avec l'Etat qui a autorisé le recrutement, en 1998, d'agents d'accès au droit devenus consultants d'accès au droit : 30, portés à 40, puis à 50 agents.
- 2) ces agents sont mis à disposition d'un groupement d'intérêt public, le conseil départemental de l'aide juridique (CDAJ) constitué en 1997 entre l'Etat et la Ville, le Département et diverses professions juridiques, au résultat d'une convention entre ce conseil, le centre d'action sociale de la Ville et le Département de Paris en mai 1998, date du démarrage de l'opération.
- 3) enfin, une convention a été conclue entre la DAJ et l'association «Droit d'urgence » pour la gestion du dispositif.

Les relais d'accès au droit sont organisés sous forme de permanences dans 120 lieux différents eux-mêmes rattachés à 47 structures liées à la Ville et à 5 structures appartenant au monde judiciaire dont trois maisons de la justice et du droit.

Deux consultants permanents assument l'accueil dans ces trois maisons alors qu'ils le font par roulement dans les autres relais.

Il s'agit d'agents diplômés de l'enseignement supérieur, le plus souvent d'origine étrangère.

22 fins de contrat sont prévus en 2003 sur un total de 41.

La parfaite intégration des consultants d'accès au droit avec les équipes sociales des structures d'accueil, l'évolution de leur métier d'un simple travail d'orientation vers un véritable accompagnement juridique, le caractère innovant du métier, le travail de partenariat avec les associations intervenant dans le domaine du logement ou de lutte contre la drogue par exemple, la longue tradition de la Ville dans l'aide juridique, enfin la réforme de structure de la DAJ qui intègre cette action dans sa stratégie, conduisent à proposer la pérennisation du métier sous la forme d'une externalisation auprès de l'association dite « Droit d'urgence ».

Un comité de pilotage entre l'association et la DAJ prépare cette externalisation après qu'un recensement des besoins prioritaires, estimé à 20 postes soit 50 % de l'effectif emplois-jeunes, ait été fait.

Ainsi, la proposition de création de 10 postes en 2003 est envisagée.

Le coût de ces 10 emplois est estimé à $26.535 \text{ €} \times 10 = 265.535 \text{ €}$ Une subvention spécifique couvrant cette charge devrait donc être attribuée à l'association.

Direction de la prévention et de la protection

AGENT LOCAL DE MEDIATION SOCIALE

A l'origine, une convention a été passée en 1998 entre la Ville et l'Etat qui concernait uniquement la mission dite « Points Ecoles », c'est-à-dire la surveillance de la sortie des écoles.

28 agents de ce premier contingent voient leur mission s'achever.

Une deuxième convention est intervenue par avenant au contrat local de sécurité qui concerne 509 jeunes, eux-mêmes encadrés par 55 inspecteurs de sécurité.

Une mission de présence sécurisante dans les quartiers a été alors ajoutée à la mission d'origine.

S'agissant de la mission prioritaire de sécurité dans la Ville, il est proposé de pérenniser les 28 emplois-jeunes par création d'emplois d'adjoints administratifs (spécialité médiation sociale) pour un coût de $30.000 \text{ €} \times 28 = 840.000 \text{ €}$ et ce sous la double réserve :

- 1) d'une modification de l'emploi du temps des agents en liaison avec la DASCO et les mairies d'arrondissement
- 2) d'une étude globale des besoins en emplois, du type de celle faite pour les consultants d'accès au droit par la Direction des Affaires Juridiques.

Direction des affaires scolaires

ADJOINT EDUCATIF

La mission consiste à organiser des activités périscolaires au bénéfice des élèves du premier cycle du second degré de l'enseignement.

Les personnes qui en ont la responsabilité sont mises à disposition de l'association dénommée « Institut de Formation d'Animateur de Collectivité » (IFAC).

12 contrats sur 37 doivent arriver à expiration en 2003.

Il est proposé de pérenniser ces emplois à hauteur de 12, par externalisation auprès de l'IFAC.

Cette proposition complète celle de la direction dans la mesure où celle-ci a simplement proposé le transfert à l'IFAC de la gestion et de la rémunération des 37 emplois jeunes actuellement en fonction sans tenir compte de la fin de 12 contrats en 2003. Or, il apparaît logique d'externaliser dès cette année auprès de cette association non seulement la gestion du dispositif emplois-jeunes mais également la pérennisation du métier d'adjoint éducatif en subventionnant l'association à hauteur du montant induit par la création de 12 emplois nouveaux.

Le coût a été estimé à 30 000 x 12 soit 360.000 €

4. Maintien des métiers par redéploiement

Direction des affaires culturelles

AGENT LOCAL DE MEDIATION SOCIALE EN BIBLIOTHEQUE

La mission consiste à accueillir le public jeune dans certaines bibliothèques de la Ville.

La totalité des 6 contrats concernés arrive à échéance en 2003. Une mission plus ambitieuse de marketing des services rendus par les bibliothèques ayant été par la suite organisée grâce à un nouveau métier, celui de médiateur du livre, dont les premiers contrats n'arriveront à échéance qu'en 2004, il est proposé :

- 1) d'une part que soit recherchée, avant l'échéance de ces 6 contrats, une synergie entre les responsables des bibliothèques concernées et l'association « Lire à Paris » qui sera par ailleurs subventionnée en 2003 dans le cadre de l'opération « conteur liseur » gérée par la Direction de l'Action Sociale de l'Enfance et de la Santé,
- 2) d'autre part que les missions de ces agents locaux de médiation sociale soient redéployées vers les médiateurs du livre.

DIRECTION DE LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

ANIMATEUR DU TRI SELECTIF DES DECHETS

Une convention pour 110 emplois a été signée en 1998 pour accomplir la mission dite « patrouille verte » puis une nouvelle convention a été signée en 2001 pour le recrutement de 40 nouveaux emplois-jeunes pour effectuer deux missions : la médiation et l'animation du tri sélectif des déchets ménagers.

Les 13 jeunes en fin de contrat en 2003 font partie du contingent d'origine, les « patrouilleurs verts » qui sont, à ce jour, au nombre total de 32.

Ces 32 personnes n'exercent plus aujourd'hui leur mission d'origine. L'obsolescence de leur mission initiale a conduit la direction à redéployer les 32 agents concernés sur deux autres missions :

- la médiation du tri en renfort des jeunes recrutés spécifiquement pour cette mission l'an passé
- certaines missions du Centre d'action pour la propreté de Paris qui exerce des fonctions de prévention et de répression en application du règlement départemental d'hygiène. 12 emplois-jeunes y sont actuellement en fonction.

A la suite d'un audit de ce Centre, une réorganisation est en cours dont l'objectif est de déconcentrer sur les subdivisions de la direction les missions de prévention et répression, le suivi des procédures l'étant par le service juridique au niveau central. Les actions de communication de ce Centre, confiées en particulier aux emplois-jeunes, devront bien sûr être poursuivies sans qu'il soit possible de se prononcer aujourd'hui sur un nombre de postes utiles pas plus que sur leur répartition dans l'organigramme de la direction.

En ce qui concerne la collecte sélective des déchets, un ratio de quantification des agents en charge des actions de communication a été déterminé sur la base d'un agent pour 10 000 habitants soit, pour l'ensemble de la capitale, 200 agents. Ces 200 postes ont été pourvus d'une part, par redéploiement d'une centaine d'éboueurs en « ambassadeurs du tri » (dont la mission peut être succinctement définie par l'expertise des capacités physiques des locaux et par des actions de communication auprès des concierges d'immeuble), par le redéploiement d'autre part de 60 emplois jeunes à l'origine affectés aux « patrouilles vertes » sur les 110 initialement prévus et, enfin, grâce aux 40 emplois-jeunes recrutés en 2001 pour être médiateurs et animateurs du tri. En substance, ces médiateurs ont pour mission d'effectuer des actions de communication collective (écoles, marchés...), les animateurs du tri étant chargés quant à eux d'organiser ces actions.

On rappellera que l'ensemble des arrondissements parisiens a été concerné par la collecte sélective des déchets selon une répartition dans le temps et dans l'espace en 4 tranches pour aboutir à une généralisation à la fin de l'année 2002.

De façon plus générale, la direction a passé commande et s'est vue remettre un audit organisationnel général dont les conclusions font l'objet d'une réflexion et d'une mise en œuvre qui devrait s'étaler tout au long de la première moitié de l'année 2003. Il est évident que la fonction « communication » de la direction est partie intégrante de cette réflexion et même si le plan de charge généré par la mise en place de la collecte sélective est appelée à décroître, les missions de communication d'une direction au contact de plusieurs centaines de milliers d'utilisateurs sont, elles, bien sûr appelées à perdurer.

Dans le contexte ainsi analysé, il est proposé que l'année 2003 soit mise à profit, dans le cadre de la réorganisation générale de la direction, pour préciser le contenu de la fonction communication dans les subdivisions territoriales et la quantification des moyens nécessaires au-delà de l'action menée sur le tri sélectif en 2002.

Animateur économique

**DIRECTION DU DEVELOPEMENT DE L'ACTIVITEECONOMIQUE
ET DE L'EMPLOI**

A l'origine chargés de simples missions d'accueil dans les premiers services déconcentrés de la direction, les maisons du développement économique et de l'emploi, puis de diverses missions d'aide au développement économique soit dans les services centraux de la direction soit dans de nouveaux services déconcentrés baptisés « espaces commerce-artisanat », les agents concernés sont aujourd'hui au nombre de 11. Quatre contrats arrivent à expiration en 2003.

Il a été indiqué au cours de la Mission qu'une réflexion était actuellement en cours sur le rôle respectif des dites maisons et de ces espaces dans les arrondissements où ils cohabitent ainsi que sur le rôle propre des maisons dans les arrondissements où elles sont exclusivement implantées. Ce n'est qu'au résultat des conclusions de ces réflexions qu'une répartition adéquate des moyens humains en général et des emplois-jeunes en particulier pourra être décidée.

Dans l'immédiat, il est proposé de redéployer les missions assumées par les emplois-jeunes arrivant en fin de contrat sur les effectifs de la direction notamment en emplois-jeunes.

Direction des parcs, jardins et espaces verts

RELAIS D'INFORMATION

Il s'agit de missions d'animation (visites guidées, accueil de groupes...) dans un certain nombre de grands parcs ou sites de la capitale (Parc Floral de Vincennes, Bagatelle, Bercy, Parc André Citroën, Auteuil, Montmartre, Buttes-Chaumont, Butte Montmartre). Les agents dont il s'agit sont majoritairement rattachés aux circonscriptions territoriales de la Direction.

Ces agents participent donc de sa mission de communication et animation.

Or, cette mission s'est vue récemment réorganisée au moment de la mise en place, en 2002, d'une sous-direction de l'animation et de l'éducation à l'écologie urbaine.

L'organisation de cette jeune sous-direction se poursuit, notamment à l'occasion de la transformation d'emplois de vacataires en agents techniques contractuels ; cinquante trois postes ont été ainsi prévus au budget 2003 de la Direction. Par ailleurs, quatre secrétaires administratifs seront recrutés en 2003 pour assurer les tâches de gestion incombant à cette sous-direction. Enfin, les missions d'animation, éducation ou communication paraissent aujourd'hui assumées par cinq entités : le service animation, le service communication, tous deux composés d'agents en faible nombre, le service Paris Jardin, composé d'une quinzaine d'agents, le service Paris-Nature composé d'une centaine d'agents dont 14 emplois jeunes (Cf. fiche particulière) et les circonscriptions territoriales elles-mêmes.

Il est proposé que l'année 2003 soit mise à profit pour poursuivre l'organisation de la fonction animation, communication et éducation au sein de la Direction. Cette réflexion porter notamment sur une nouvelle répartition des emplois jeunes affectés aux missions d'animateur de la découverte de la nature et de «relais d'information» compte tenu des perspectives de fin de contrat en 2003 sur ces deux missions, 5 sur 14 pour la première et 3 sur 12 pour la seconde.

18 emplois jeunes poursuivant donc leur mission, au-delà de 2003, au sein de la Direction, ces derniers seront en mesure de poursuivre les tâches effectuées par les 8 partants.

Direction des parcs, jardins et espaces verts

ANIMATEUR DE DECOUVERTE DE LA NATURE

Les 14 jeunes affectés à cette mission, dont 5 arrivent en fin de contrat, sont chargés de tâches d'éducation à l'environnement dans 12 sites : la maison Paris-Nature, le Pavillon d'exposition, la maison de l'air, le Clos des Blancs Manteaux, la maison et le jardin des cinq sens, le jardin des papillons, le jardin sauvage Saint Vincent, le jardin naturel, le bus-nature, la maison du jardinage, l'atelier de jardinage, la ferme de Paris.

La proposition concernant ce métier rejoint celle faite pour les emplois affectés au métier de relais d'information.

Direction des parcs, jardins et espaces verts

ANIMATION MULTIMEDIA

La Direction gère, comme d'autres, un site Intranet. Cette gestion est assurée par la mission communication au sein de la sous-direction de l'animation et de l'éducation à l'écologie urbaine.

Cette mission communication comprend deux emplois jeunes affectés principalement à l'actualisation et à la mise en forme des données pour alimenter le site.

Un de ces deux agents voit son contrat s'achever en 2003.

Il est proposé que ses tâches soient redéployées sur les autres agents de la mission, au nombre de 9, notamment l'autre emploi jeune dont le contrat ne s'achève qu'à la mi-2004.

Direction de la jeunesse et des sports

ANIMATEUR SPORTIF DE PROXIMITE

Les 49 jeunes concernés assurent des missions d'accueil et d'encadrement, en général d'usagers non organisés en club, dans les installations sportives de la Ville.

18 contrats sur les 49 arrivent à échéance en 2003.

Une nouvelle filière d'emploi, celle d'animateur sportif, est en cours d'organisation. Sa mise en place s'achèvera cette année avec la création de trois corps : celui de conseiller des activités physiques et sportives en catégorie A, celui d'éducateur en catégorie B et celui d'opérateur en catégorie C. Les premiers concours de recrutement dans cette filière devraient être ouverts à la fin de l'année.

C'est donc dans ce nouveau cadre d'emploi qui seront poursuivies les missions jusqu'ici confiés au emplois jeunes.

Direction de la jeunesse et des sports

ANIMATEUR DE CONSEIL DE LA JEUNESSE

La mission consiste à gérer administrativement (convocations, organisation des réunions...) les conseils de la jeunesse (un par arrondissement) mais aussi à gérer des projets portés individuellement ou collectivement par des jeunes membres ou non de ces conseils ainsi qu'une enveloppe financière.

Deux fins de contrat sur les 20 jeunes concernés interviendront en 2003.

Il est proposé de pourvoir au remplacement de ces 2 emplois par redéploiement des 33 emplois gérés par la DDATC et affectés au métier de la démocratie locale (animation de conseil de jeunes et de conseil de quartiers).

Il est suggéré qu'en effet soit poursuivie en 2003 par un groupe de travail à mettre en place la réflexion déjà engagée sur l'organisation future de ce métier en devenir d'agent de démocratie locale, réflexion qui puisse aboutir à la quantification du nombre d'emplois nécessaires dans les 20 arrondissements en vue de la pérennisation nécessaire de ce métier.

On rappellera que ce travail de réflexion et de quantification fait l'objet par ailleurs d'une mission de l'Inspection portant plus largement sur l'adéquation des moyens humains des mairies d'arrondissement à leurs missions.

Direction de la voirie et des déplacements

AGENT DE DECOUVERTE DES CANAUX

La mission consiste à encadrer les visites des usines de pompage d'eau alimentant les canaux et, de façon plus générale, à communiquer sur ces équipements publics.

3 fins de contrat sur 4 interviendront en 2003.

Il est proposé que cette mission soit poursuivie au moyen des ressources propres de la Direction.

5. Métiers dont la pérennisation n'est pas proposée

Direction de la voirie et des déplacements

AUTOCARISTE

La mission confiée aux emplois jeunes consiste à faciliter le stationnement des cars de tourisme.

Les trois contrats concernés arrivent à échéance en 2003.

L'organisation de ce stationnement ayant été modifiée, la Direction gestionnaire n'envisage pas la pérennisation de cette mission.

Direction des parcs, jardins et espaces verts

RELAIS QUALITE ET HYGIENE

La mission ainsi baptisée a pour objet de faire assurer par un seul et même agent les fonctions de surveillance d'espaces verts et d'entretien de ces mêmes espaces.

La création du corps d'ouvrier spécial d'entretien général est venue concrétiser l'utilité du cumul de ces deux fonctions. Les recrutements se font donc aujourd'hui et se feront à l'avenir dans le cadre de la gestion de ce corps.

Telle est la raison pour laquelle la Direction ne souhaite pas la création de postes spécifiquement destinés à remplacer les deux emplois jeunes dont le contrat s'achève en 2003 sur les 12 employés à ce type de tâches.

**DIRECTION DE LA DECENTRALISATION ET DES RELATIONS
AVEC LES ASSOCIATIONS, LES TERRITOIRES ET LES CITOYENS**

Aide aux démarches dans les Mairies d'arrondissement

La mission consiste à renforcer les services d'accueil du public dans les mairies d'arrondissement selon des modalités spécifiques à chacune de celles qui sont concernées.

Trois directeurs généraux des services de mairies, ceux des 11^{ème}, 18^{ème} et 20^{ème} arrondissements ainsi qu'un directeur de cabinet de Maire, celui du 12^{ème} arrondissement, ont été rencontrés.

L'unanimité des avis donnés par ces responsables sur la non pérennisation de ce métier, a été recueillie.

Au total, 9 contrats sur 18 arriveront à échéance en 2003.

Centre d'action sociale

ACCOMPAGNEMENT DES DEPLACEMENTS DE PERSONNES

ÂGÉES

La mission consiste à accompagner, au sens physique du mot et ce par tous moyens de transport, des personnes âgées, sans condition de statut et pour tous types de déplacements.

La particularité de cette mission est d'être géographiquement circonscrite au territoire de compétence de la section locale du centre d'action sociale du 5^{ème} arrondissement et d'une partie du 6^{ème} arrondissement. Ce service, original et innovant au moment de sa mise en place, se trouve être aujourd'hui « concurrencé » par deux autres dispositifs mis en place postérieurement : la carte « Paris à domicile » avec la prestation de transport par taxi et le service d'accompagnement pour effectuer des opérations bancaires mis en place par la Direction de la prévention et de la protection.

Dans ces conditions, il est proposé de ne pas pérenniser ce dispositif organisé grâce à 6 emplois jeunes dont les contrats arrivent en totalité à échéance en 2003.

Par contre, il est conseillé que cette l'année 2003 soit mise à profit pour assurer la transition entre ces différents services par une information des usagers aujourd'hui « fidélisés » dans le 5^{ème} et, pour partie, le 6^{ème} arrondissement.

Centre d'action sociale

ASSISTANCE AUX DEMARCHES ADMINISTRATIVES DANS LES SECTIONS LOCALES DU CENTRE D'ACTION SOCIALE

Le métier a pour but d'accompagner les usagers dans leurs démarches administratives. Pour des raisons conjoncturelles, il n'a été organisé qu'au sein de 2 sections locales du CAS, celles des 13^{ème} et 20^{ème} arrondissements au moyen de 2 agents ayant refusé d'assumer les missions d'accompagnement de personnes âgées organisées par la section locale du 5^{ème} arrondissement (Cf. fiche particulière).

Les deux contrats dont il s'agit arrivent à expiration en 2002. En accord avec la Direction, il n'est pas proposé de pérenniser cette mission qui ne reposait donc pas, dès l'origine, sur une véritable analyse de besoins.

PROPOSITIONS NOMBRE D 'EMPLOIS

- Agent local de médiation sociale
28
- Conteur liseur 13
- Adjoint éducatif
12
- Consultant d 'accès au droit
10
- animateur de maison de retraite
8
- Soutien éducatif d 'enfants 6
- Qualiticien de l 'environnement 2

Total : 79 emplois soit 47 % des 167 emplois en fin de contrat en 2003

PROPOSITIONS COUTS PREVISIONNELS

Frais de personnel	
• DPP	840 000 €
• CASVP	158 000 €
• DPJEV	65 000 €
Total	1 063 000 €

Montants de subventions	
• Droit d 'urgence	265 535 €
• IFAC	360 000 €
• Lire à Paris	27 500 €
Total	653 500 €

<i>Total général</i>	<i>1 716 500 €</i>
<i>Economie générée par la fin de 167 contrats</i>	<i>566 000 €</i>
<i>Coût réel</i>	<i>1 150 500 €</i>