

Emplois de Ville

M. l'Adjoint DAHOUI, Rapporteur :

Rappel du dispositif général

Dans le cadre du pacte de relance pour la Ville et afin de faciliter l'insertion des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et résidant dans les zones urbaines sensibles, le Gouvernement a mis en place le dispositif «Emplois de Ville». Il a vocation à répondre à des besoins collectifs non satisfaits auprès des :

- collectivités territoriales,
- associations,
- établissements publics,
- bailleurs sociaux,
- personnes morales chargées de la gestion d'un service public

Le cadre juridique

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre légal et réglementaire des contrats emplois- consolidés. Il est régi par :

- l'article 8 de la loi 96.376 du 6 mai 1996 portant modification de l'article L 322.4.8.1 du Code du Travail,
- le décret 94.456 du 28 mai 1996 portant modification du décret 92.1076 du 2 octobre 1992 relatif aux emplois consolidés à l'issue des contrats emploi-solidarité,
- le décret 96.455 du 28 mai 1996 fixant par commune la liste des grands ensembles et quartiers d'habitat dégradé.

Le public concerné

Tous les jeunes âgés de 18 à moins de 26 ans, ayant au plus achevé un second cycle de l'enseignement secondaire général (baccalauréat inclus) résidant dans les grands ensembles et quartiers d'habitat dégradé, zones dont le périmètre est délimité et comprises dans les quartiers ci-après :

- Cité Brulard,
- Clairs-Soleils
- Palente-Orchamps
- Planoise.

Domaines d'activité susceptibles d'accueillir des emplois de ville

Les principaux domaines d'activités des emplois de Ville sont :

- l'accueil et la prévention dans les transports publics,
- le soutien scolaire et les initiatives culturelles et sportives,
- l'accompagnement des enfants et des personnes âgées,

- l'amélioration de l'entretien et de l'environnement de l'espace urbain,
- l'aide à la sécurité et à la vie quotidienne dans les immeubles HLM.

L'activité exercée peut se situer en dehors des zones de grands ensembles et quartiers d'habitat dégradé.

Modalités

A - Contrat de travail

Le contrat de travail est un contrat de droit privé à durée déterminée (durée initiale d'au moins 12 mois avec possibilité de renouvellement chaque année par avenant dans la limite d'une durée totale de 60 mois) ou à durée indéterminée.

Il peut être à temps non complet, de 16 h minimum à 39 h par semaine.

Une formation à la carte est prévue pour les bénéficiaires d'un emploi de Ville afin de leur permettre d'acquérir une meilleure compétence dans le domaine professionnel d'intervention et de préparer la poursuite de leur parcours professionnel.

Il convient de noter que la Ville, qui est son propre assureur en matière d'indemnisation de perte d'emploi, ne peut pas s'affilier aux ASSEDIC pour les seuls emplois de Ville (cette affiliation spécifique est possible pour les CES). Il en résulte une indemnisation lourde à la charge de la collectivité à l'issue de chaque contrat non renouvelé.

B - Aide de l'Etat

Elle ne peut pas excéder 5 ans. Elle intervient sur la base d'un salaire plafonné à 120 % du SMIC et pour une durée maximale de travail de 30 h par semaine. Dans ce cadre, elle consiste en :

- une exonération partielle des charges patronales (sauf retraite complémentaire, Fonds National d'Aide au Logement et versement-transport),

- une prise en charge d'une partie du coût pour l'employeur, à savoir la rémunération brute et les charges sociales non exonérées, à raison de 75 % la première année avec diminution de 10 % chaque année suivante ou de 55 % pendant 5 ans.

Une aide à la formation sur la base de 22 F de l'heure est prévue pour une durée maximale de 400 h par bénéficiaire.

C - Convention

La conclusion de l'emploi de Ville est subordonnée à la signature préalable pour chaque bénéficiaire d'une convention type avec l'Etat (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle).

Mise en oeuvre du dispositif à la Ville

La Municipalité dans sa séance du 15/04/96 a décidé de s'associer à ce dispositif à hauteur de 20 emplois de Ville.

Après observations du Comité Technique Paritaire et de la Commission du Personnel, je vous propose de configurer le dispositif de la façon suivante pour ce qui concerne les services municipaux.

Cette organisation tient compte de l'expérience acquise au cours de la mise en oeuvre du dispositif CES et s'efforce de pallier aux principaux écueils rencontrés :

- en interne, supprimer l'ambiguïté, quant aux liens avec les postes permanents et les agents municipaux, sous statut,

- renforcer la fonction d'insertion sociale et le volet formation,

- fixer le principe de l'intégration à terme, dans les services municipaux (sous réserve de satisfaire aux conditions fixées par le statut de la Fonction Publique Territoriale), de toute personne recrutée sur un emploi de Ville. Pour ce faire, deux caractéristiques principales sont affirmées :

- * les 20 emplois de Ville **viennent en complément** des emplois municipaux, conjointement à l'activité traditionnelle des services,

- * le dispositif est conçu comme un **sas d'entrée** dans les services municipaux (dans le cadre des procédures normales de recrutement) sur les emplois permanents au fur et à mesure des vacances de postes qui interviendront au cours des 5 ans à venir.

L'objectif assigné aux emplois de Ville est l'occupation de l'espace public (voirie, squares, espaces verts, etc.) ou «**privé**» communal (équipements municipaux dans les quartiers).

Cet objectif général peut être illustré concrètement par une série d'objectifs corollaires conjoints.

- *Répondre à une forte demande de présence municipale dans les quartiers.*

- *Faciliter l'accès dans les squares, espaces de proximité, équipements municipaux.*

- *Assurer un entretien courant aux périodes d'utilisation effectives y compris en dehors des heures traditionnelles (soirées, week-end).*

- *Jouer un rôle de médiation par rapport aux utilisateurs.*

Ces objectifs induisent un **profil de poste** avec trois types de fonctions dominantes :

- surveillance

- entretien

- médiation.

Ce dernier aspect constitue la partie la plus complexe de l'emploi. C'est pourquoi il fera l'objet d'une attention toute particulière dans la phase de formation préalable à l'affectation sur le terrain.

Sur cette base, quatre services seraient concernés avec deux axes principaux :

1 - Espaces publics extérieurs

Le projet proposé concerne les services Espaces Verts et Voirie avec une coordination au niveau de la Direction Générale des Services Techniques.

Voirie :

ZAC Planoise 2 x 2 postes

Clairs-Soleils 2 postes

Espaces Verts :

ZUP Planoise 2 x 2 postes

Centre-Ville 2 postes

Type d'activités proposé - mission :

- Petit **entretien** de base et nettoyage des :
 - . espaces verts
 - . surfaces non végétalisées piétonnes (enlèvement des papiers et petits détritux au sol ou dans corbeilles, ratissage de sols sablés...)
- **Présence** permanente sur l'espace induisant une surveillance de fait (demande forte de la population)
- **Lien** permanent entre la population et le personnel municipal.

Cet axe de développement avec 12 postes pouvant évoluer vers 14 postes, constitue la dominante du dispositif.

2 - Equipements municipaux, notamment de quartier

Le projet proposé concerne deux services :

- **Politique de la Ville** : 5 postes

Profil du poste «Accueil - Surveillance - Entretien» dans les équipements municipaux de quartier ouverts au public**Fonctions :**

- Assurer la relation avec le public, les utilisateurs de l'équipement et la population avoisinante
- Ouverture et fermeture des locaux
- Accueil des participants aux activités
- Surveillance de l'accès : filtrage lorsque l'accès est réservé aux participants,
- Assurer la tranquillité des personnes accédant à l'équipement
- Surveillance du matériel, gestion des prêts
- Entretien des locaux.

Nombre de postes et sites :** Clairs-Soleils*

Affectation à la MPT dans le cadre d'un travail en réseau des différents gardiens et concierges municipaux (Sports, Bibliothèque, Centre Social, écoles...).

** La Grette*

Dans le cadre du futur Centre Social avec le Centre Communal d'Action Sociale.

** Montrapon*

Affectation à la MPT et à la Bibliothèque

** Planoise*

2 postes affectés pour la MPT et pour l'ensemble des lieux d'activités du quartier (Fribourg, Jean Moulin, Cologne...) et notamment le Relais Jeunesse.

- **Sports** : 1 poste suivant le profil de poste ci-après :

**Patinoire La Fayette et piscine de Besançon-Chalezeule
Recrutement d'un agent de médiation****Profil du poste**

- calme et sang-froid
- sens de l'accueil du public
- grande disponibilité
- discrétion
- bonne tenue exigée.

Tâches :

- surveillance à l'extérieur du bâtiment 15 minutes avant et après la séance
- surveillance à l'intérieur du bâtiment pendant la séance (hall d'entrée, vestiaires publics, sanitaires, tour de piste, bar...)
- faire assurer le respect du règlement
- collaboration étroite avec le «chef de piste» et le responsable de l'établissement.

Cet agent pourrait être affecté à la piscine de Besançon-Chalezeule du 15 juin au 31 août pour y assurer également la tranquillité des usagers.

Modalités financières

Les contrats emplois de Ville seront établis pour une durée d'un an renouvelable, avec période d'essai de trois mois, et ce, à raison de 30 heures hebdomadaires. La rémunération sera fixée par référence à l'échelon de base de recrutement dans la Fonction Publique Territoriale (1^{er} échelon de l'échelle 2 actuellement), soit 4 572 F nets au 31/08/1996.

Sur la base d'une prise en charge fixe de l'Etat (55 %), le coût salarial net annuel de 20 emplois de Ville s'établirait pour la collectivité à 750 000 F environ, auquel il faut ajouter l'équipement matériel et technique des agents évalué à 410 000 F TTC.

Enfin, il est précisé que, aux coûts salariaux actuels, l'intégration des 20 emplois Ville dans l'effectif permanent de la Ville représenteront une somme annuelle de l'ordre de 4 000 000 F à l'échéance du dispositif s'il n'était pas prolongé.

En conclusion, le Conseil Municipal est donc invité à :

- approuver le dispositif,
- voter les crédits correspondants,
- autoriser le Maire à signer les conventions avec l'Etat.

M. DAHOUI : Quelques mots simplement dans un climat quelque peu passionné. Je vais essayer de développer quelques éléments forts de ce dispositif sans revenir naturellement sur l'ensemble des détails qui ont été amplement fournis dans les documents remis aux Conseillers Municipaux. Tout d'abord quelques mots sur le dispositif tel qu'il a été prévu par l'Etat et ensuite quelques mots également sur les modalités d'application concrètes de ce dispositif au niveau de la Ville de Besançon. Ce dispositif dans lequel souhaite s'inscrire la Ville de Besançon, a été mis en place par le Gouvernement et le premier objectif déclaré est de répondre d'une part à des besoins collectifs non satisfaits auprès des collectivités territoriales, des associations, des établissements publics et d'autre part d'une manière plus générale des personnes morales qui ont la charge de la gestion d'un service public. Le second objectif est de permettre à des jeunes défavorisés d'un niveau de qualification réduit d'accéder à une expérience professionnelle et à une formation.

Je voudrais maintenant apporter quelques éléments sur le choix fait par la Ville et concernant les modalités concrètes d'application. La Ville a d'abord fait le choix de s'inscrire dans ce dispositif à hauteur de 20 emplois de ville dans des conditions sur lesquelles je souhaiterais plus particulièrement insister. Tout d'abord, ces emplois viendront bien en complément des emplois municipaux ; dans le texte de la loi, c'est d'ailleurs ce qui est prévu. D'autre part, et c'est là un élément fort et sans doute innovant de la Ville de Besançon, ce dispositif est vraiment conçu comme un sas d'entrée dans les services municipaux. Cela sera une chance d'accès, pour les jeunes, à un emploi définitif. Pour comprendre le mécanisme, avec ces 20 emplois, on aurait pu faire un autre choix qui consiste à dire : les jeunes occupent un emploi, au bout d'un an ou deux ans on les remercie et on les remet sur le marché du travail. On a souhaité aller plus loin et faire en sorte que ce dispositif permette aux jeunes à qualification réduite de trouver là une chance de s'intégrer définitivement au sein de la collectivité.

Concernant l'aspect financier, c'est un effort fait par la Ville à hauteur de 750 000 F tant que le dispositif durera, il est prévu aujourd'hui pour 5 ans. Ce sera naturellement un effort d'ampleur plus considérable lorsque cessera le dispositif puisqu'à ce moment-là tout sera à la charge de la Ville. On intégrera au fur et à mesure des possibilités de la collectivité ces jeunes dans l'effectif permanent de la Ville. Ainsi, au bout du compte on conservera ces 20 emplois que nous mettons essentiellement au service de la proximité. Le document qui vous a été remis détaille plus amplement ce dispositif. Vous avez donc tous les éléments d'information pour prendre une décision en connaissance de cause. Une observation, nous avons suivi la procédure habituelle de consultation des organismes paritaires, en l'occurrence du Comité Technique Paritaire et j'avais au préalable rencontré l'ensemble des organisations syndicales pour leur faire part de la manière dont la Ville concevait la mise en place de ce dispositif. Le CTP qui donne un avis consultatif s'est prononcé contre ce dispositif à une voix près. Dans ce contexte proposé par l'Etat, on se retrouve aujourd'hui avec une catégorie particulière, des

contractuels, alors que par ailleurs la loi nous impose une régularisation des contractuels et ce personnel au sein de la collectivité n'est pas facile à gérer. Vous pouvez dire que l'aide on la prend aussi en compte, qu'elle est peut-être sans commune mesure avec des désengagements progressifs de l'Etat ni avec un transfert de charges de plus en plus fort. Je crois qu'il y a là unanimité des maires sur cette question. Ceci dit, quelles que soient les préventions qu'on peut avoir, il s'agit après de faire ou de ne pas faire. La Ville a choisi de faire et de créer 20 emplois. C'est au bout du compte la possibilité pour des jeunes non qualifiés d'accéder à un emploi définitif au sein de la collectivité. C'est ce qui a motivé la position de la Ville.

M. BONNET : Monsieur le Maire, je regrette de n'avoir pas pu, suite à des changements d'horaires des réunions, assister à la Commission en question et au CTP...

M. LE MAIRE : Vous nous avez bien manqué parce qu'on aurait peut-être eu 13 contre 13 au lieu de 13 contre 12.

M. BONNET : Je n'y étais pas, je reconnais cependant que nous avons eu les documents auparavant et que c'est toujours intéressant de les avoir avant, ce qui n'est pas le cas toujours en commission. C'est une des inquiétudes que mon groupe avait exprimée lors d'une conférence de presse récemment. Je voudrais surtout souligner -je n'utilise toujours pas mon cavalier- il viendra plus tard, quand même la qualité de la politique gouvernementale en la matière, parce qu'on critique souvent le Gouvernement. Là c'est utiliser ce que le Gouvernement apporte de bien, ce qui est assez souvent le cas avec le Gouvernement actuel.

M. LE MAIRE : Ce n'est pas une critique systématique.

M. BONNET : Non mais soulignons quand même la qualité de cette politique. Je voudrais insister sur la notion de médiation qui me paraît très importante, qui va au-delà du strict cadre d'emploi et a aussi un intérêt extrêmement important au point de vue préventif. Je voudrais souligner encore ce qu'ont pu faire certaines communes comme Chanteloup-les-Vignes, dont on parle souvent peut-être, mais cela ne marche pas trop mal.

M. LE MAIRE : C'est où ?

M. BONNET : Dans les Yvelines, M. CARDO, Député-Maire. Amiens aussi a des projets intéressants en la matière. Je regrette que M. THIRIET s'exprime souvent en commission contre la notion de grand frère, d'agent d'ambiance. On a eu l'occasion d'en parler déjà, je crois que toutes les pistes sont utiles et utilisables.

M. EDOUARD : Le projet est bon mais les élus AVEV attirent l'attention sur le fait que nous puissions avoir des garanties pour qu'il n'y ait pas de dérives. Nous nous sommes suffisamment faits les interprètes dans ce Conseil les années précédentes contre les suppressions de postes pour insister sur le fait que les créations soient bien supplémentaires, qu'on réponde à des besoins nouveaux et ne viennent pas remplacer des postes actuels. Pouvez-vous, Monsieur l'Adjoint, nous donner cette assurance ? Moyennant cette garantie, les élus AREV pensent que cette initiative a valeur d'exemple dans la mesure où elle permettra à une vingtaine de jeunes à qui la porte est fermée de pouvoir, au terme de ce stage, accéder à un emploi à la Mairie. La nouvelle version de la Fonction Publique Territoriale rend très difficile cet accès à l'emploi pour un certain nombre de jeunes, on ouvre donc des perspectives. Pour la première fois, après leur stage, les jeunes ont une réelle possibilité d'accéder à un emploi à durée indéterminée. Je terminerai en posant deux questions mais vous y avez déjà répondu pour ce qui est de la première : quels sont les critères pour le recrutement car je suppose qu'il y aura un très grand nombre de candidats ? Comment les jeunes vont être accompagnés dans leur travail et quel type de tutorat est envisagé ?

M. LE MAIRE : Réponse de M. l'Adjoint pour rassurer M. EDOUARD.

M. DAHOUI : Je vais essayer de rassurer M. EDOUARD, je pense que j'y parviendrai sans mal et aussi de donner quelques éléments de précision à M. BONNET. C'est vrai qu'il y a eu quelques effets d'annonce, Monsieur BONNET, sur des dizaines et des dizaines d'emplois. D'ailleurs, je crois qu'aujourd'hui personne ne peut sérieusement considérer qu'on puisse créer 300 ou 400 emplois y compris avec l'aide de l'Etat qui, encore une fois, ne dure que 5 ans. L'exemple que vous avez cité -il faut toujours être précis Monsieur BONNET- dans ce cas notamment d'Amiens, vous avez oublié de dire aussi, mais c'est peut-être un oubli involontaire, qu'il y a 500 CES. Nous en avons 80 à la Ville de Besançon et nous avons aussi un mode de gestion qui consiste à ne pas privilégier ce qui caractérise la précarité de l'emploi. Nous avons à faire un recrutement réservé par les filières habituelles à des agents statutaires et nous ne jouons pas sur une catégorie de personnel avec un statut de CES.

Donc il faut bien comparer les politiques des ressources humaines des collectivités pour faire une appréciation juste. De manière générale et selon l'avis même de la Direction Départementale du Travail, ce dispositif tel qu'il a été prévu si vous le votez aujourd'hui par la Ville de Besançon, je n'oserais pas dire pilote parce que cela peut agacer, mais est sans aucun doute selon son propre terme, un dispositif qui fera école. Je crois qu'on a associé la rigueur et la volonté d'ouvrir vraiment une perspective d'emploi définitif à des jeunes et c'est là une option innovante de la Ville de Besançon. C'est aussi un signe de sérieux et de rigueur à l'égard de ces jeunes pour ne pas les remettre sur le marché du travail sans trop d'espoir de retrouver une activité professionnelle. Quand on regarde l'ensemble des villes, et vous pensez bien qu'on s'est renseigné, c'est toujours intéressant de savoir ce qu'on fait ailleurs. Dans ce cas, la plupart n'ont rien prévu. Une minorité a prévu quelque chose mais généralement en-deçà de ce que propose aujourd'hui la Ville de Besançon. Je ne vais pas ennuyer le Conseil avec des éléments chiffrés mais Monsieur BONNET, vous êtes un homme ouvert quand vous êtes en commission et vous y êtes assez régulièrement, je suis tout à fait prêt à en discuter avec vous.

En ce qui concerne les inquiétudes de M. EDOUARD, le rapport y répond déjà, mais j'ajouterai quand même quelques précisions. Les critères de recrutement, ce sont les critères habituels de la Fonction Publique Territoriale par rapport à une qualification donnée et ce sera aussi des critères liés à la compétence professionnelle. Cela répond à une autre partie de votre question, c'est que ces jeunes ne seront pas des martiens au sein de la collectivité. Dès lors qu'on décide de les intégrer dans l'effectif permanent, il est normal qu'ils aient un lien avec l'encadrement. Ils seront donc encadrés comme n'importe quel autre agent de la Ville et ils auront bien un lien avec des activités traditionnelles de la collectivité puisqu'au bout du terme il s'agira, suivant les procédures habituelles, de les intégrer au sein de la collectivité. Ils seront entourés et accompagnés. Ils seront effectivement en complément.

M. PINARD : Trois brèves remarques sur les emplois ville.

A la question : «que répondez-vous aux maires qui estiment que la participation financière de l'Etat à ces emplois ville est insuffisante ?», question qui a été posée au Ministre de l'Intégration et de la Ville par la Gazette des Communes, le Ministre en question répondait : «je leur rappellerai que nous avons déjà fait des efforts en matière de dotation de solidarité urbaine en augmentant son montant et en redéployant ces dotations au profit des communes les plus en difficulté, mais j'invite aussi les collectivités locales à se rapprocher de leurs partenaires Département et Région». Donc je pense qu'il faut encourager cet exemple venu d'en haut. Je ne doute pas que les collectivités en question, surtout qu'elles sont proches du Ministre, nous donneront quelques satisfactions.

Deuxièmement, je suis d'accord avec le Docteur BONNET sur ce qu'il a dit à propos des grands frères mais ce que je regrette beaucoup c'est que la loi ne nous permette pas de recruter des gens de niveau bac. A propos des grands frères en effet, d'après l'expérience que j'ai, ce qui me paraît le plus dommageable c'est que des jeunes qui ont réussi au niveau bac et même au-delà, se trouvent sans emploi en sortant, contre- exemple pour les petits frères.

Troisièmement, je suis bien sûr un peu triste que nous n'ayons pas pu avoir l'accord des syndicats. Je précise à ce sujet, en faisant le compte, que nous sommes dans cette assemblée une dizaine au moins à gauche à commencer par le Maire, qui sommes venus à l'engagement politique après avoir eu des responsabilités syndicales parfois d'un niveau élevé. Je n'ai pas voulu faire monter la température tout à l'heure mais je dirai simplement que dans une culture syndicale, dans notre déontologie syndicale nous sommes à la disposition des organisations syndicales lorsqu'elles ont besoin de notre appui mais qu'on ne fait pas de la surenchère, on ne fait pas de la récupération. Il y a une déontologie, il y a des organisations syndicales, elles sont libres. Si elles ont besoin de nous, elles font appel à nous, elles connaissent nos adresses.

M. VIALATTE : Juste pour dire que bien évidemment le groupe RPR souscrit pleinement au dispositif qui a été proposé par la Municipalité dans ce domaine et qui répond à la main tendue par le Gouvernement en matière d'emplois de ville. Ce que je voudrais dire à M. PINARD, c'est qu'il a raison de reprendre l'extrait de l'intervention récente d'Eric RAOULT dans la Gazette et de souligner qu'il faut que l'ensemble des collectivités locales aillent dans le même sens sur la politique de la ville. Il faut simplement que M. PINARD sache, mais il le sait fort bien, que les emplois de ville sont un dispositif Etat - collectivité locale à deux partenaires, que le Conseil Général le fait déjà. On peut probablement étudier des solutions de renforcement du partenariat. On peut accompagner l'effort fait par la Ville ou les villes du Département en matière d'emplois de ville au travers du Fonds Départemental d'Insertion et dans les quartiers concernés mener des actions peut-être plus soutenues même si les efforts déjà faits sont considérables. Mais je ne vois pas comment la Région ou le Département pourrait cofinancer puisque c'est un dispositif à deux partenaires. Cela ne peut donc pas aller, à mon sens, au-delà de l'accompagnement du FDI.

M. LE MAIRE : Vous vous arrangez avec M. RAOULT sur ces actions.

La discussion est close.

Le Comité Technique Paritaire ayant émis un avis défavorable, le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et sur avis de la Commission du Budget, adopte à l'unanimité moins deux abstentions, les propositions du Rapporteur.

Visa préfectoral du 30 septembre 1996.