

CNAS du 3 juillet 2015

Présidé par Mme Lucie MUNIESA, secrétaire générale adjointe

M. BRETON procède à l'appel et à la vérification du quorum :

Sont présents au titre des représentants de l'administration :

le chef du service des ressources humaines, **Mme Claire CHERIE**

le directeur général des patrimoines, représenté par **Mme Corinne BOLUEN**

le directeur général de la création artistique, représenté par **Mme Béatrice PERICAT**

le directeur général des médias et des industries culturelles, représenté par **Mme Elisabeth LALAUT**

le directeur des affaires culturelles de la région Île-de-France, représenté par **M. Cédric PICHOFF**

le directeur des affaires culturelles de la région Nord-Pas-de-Calais, représenté par **Mme Isabelle POTTIER**

le chef de l'inspection générale des affaires culturelles, représenté par **M. Jean-Pierre FABRE**

le président de l'établissement public de la bibliothèque nationale de France, représenté par **Mme Bénédicte JACOB**

le président de l'établissement public du Centre des Monuments Nationaux, représenté par **Mme Pascale THOMAS**

Excusé, le président de l'établissement public du musée du Louvre

Sont présents au titre d'experts permanents :

le chef du bureau de l'action sociale et de la prévention, **M. Roland BRETON**

Mmes Carole GAUTHIER et Alexandra LE PAPE représentent le pôle de service social du personnel

Mmes Rachel GEAI et Patricia FLEURY membres du bureau de l'action sociale et de la prévention

le chef du bureau de la politique immobilière **M. Christian BROSSARD**

Excusé, le président de l'association pour l'action sociale, culturelle et sportive

Excusé, le médecin coordonnateur de la médecine de prévention du service des ressources humaines du secrétariat général du ministère de la culture et de la communication

Sont présents au titre d'experts :

Pour le service des affaires financières et générales du secrétariat général du ministère de la culture et de la communication : **M. Michel MASTROLILLO**

Pour le Centre des Monuments Nationaux : **Mme Maryline GUIRY**

Sont présents au titre des représentants du personnel :

titulaires

suppléants (avec voix délibérative)

Syndicat CGT Culture **Didier ALAIME**

(7 voix)

Emmanuelle LABOUE

Catherine NOURY

Christelle ANDRE

Christophe UNGER

Régine MILLET

Syndicat CFDT Culture **Michel DAVIDOV**

(3 voix)

Rachelle NETANGMO

Catherine GOURDAIN

Syndicat SUD Culture Solidaires

(3 voix)

Christelle GUYADER

Elisabeth REDOLFI

Alain BRAULT

Yann LEROUX

Caroline LLANOS

Syndicat Liste commune CFTC-UNSA

(1 voix)

Irène LEMARIE

Syndicat SNAC-FSU Excusée, Nathalie RAGOO

(1 voix)

Mme MUNIESA salue les membres du CNAS. Elle souhaite, dans un premier temps, rendre hommage à Mme Rachel Geai, qui prendra sa retraite au cours de l'été. Celle-ci a beaucoup œuvré pour les travaux du Comité, et sera remplacée dans ses fonctions au Service des ressources humaines par Patricia FLEURY. La représentation de l'administration a été élargie, puisqu'un représentant du CMN participera désormais régulièrement aux travaux du Comité. Exceptionnellement, le Musée du Louvre ne sera pas représenté au cours de la présente séance ainsi que le Président de l'AAS qui a fait part de son indisponibilité ce jour.

Point n°1 : Présentation du nouvel arrêté institutif du CNAS et approbation du règlement intérieur

Mme MUNIESA rappelle qu'il avait été convenu d'amender l'arrêté institutif du CNAS afin de renforcer les missions du Comité. Ce document aurait dû être présenté lors du précédent CTM, mais n'a pas pu l'être en raison d'un ordre du jour particulièrement chargé. Il sera présenté pour avis lors du CTM du 10 juillet 2015.

M. BRETON explique que l'évolution de cet arrêté est nécessaire en raison, notamment, de son article 5 faisant encore référence au paritarisme du comité technique ministériel, alors que cette configuration a disparu en 2011. La nouvelle rédaction précise : « sont habilités à désigner des représentants titulaires et suppléants du personnel les organisations syndicales ou listes conjointes représentées au Comité technique ministériel. Chaque organisation syndicale ou liste conjointe nomme autant de représentants au Comité national d'action sociale que de sièges obtenus au Comité technique ministériel ».

Au-delà de cet article, ce texte fondateur évoluera avec la présence d'un établissement public représentatif, à savoir le Centre des Monuments Nationaux. Il est également prévu que deux directions régionales des affaires culturelles soient présentes, sans qu'il s'agisse nécessairement de l'Ile-de-France et du Nord-Pas-de-Calais.

M. BRETON rappelle que l'instance a pour vocation de contribuer à la définition d'une politique sociale en faveur des agents du Ministère, d'émettre des recommandations pour la mise en œuvre de l'action sociale, sportive et culturelle, d'examiner le bilan et l'évaluation des actions menées afin de proposer des réorientations utiles et de se prononcer sur la répartition des subventions aux associations du personnel du Ministère. Une organisation syndicale avait souhaité voir mentionnée la politique du logement social. Or, celle-ci relève des politiques existantes, et s'intègre, selon M. BRETON, dans le premier alinéa du document. En effet, la politique d'action sociale est générique et englobe l'ensemble des politiques mentionnées.

Un article 7 a été intégré, et fait référence aux groupes de travail, qui se réunissent

régulièrement et alimentent les travaux sur les politiques sociales déclinées en faveur des agents du Ministère, à savoir notamment le logement social, la restauration collective et l'adéquation des prestations sociales ministérielles aux besoins des agents. Deux instances sont amenées à émettre ponctuellement des décisions sur des situations individuelles : la Commission ministérielle d'attribution des secours et la Commission d'attribution des logements sociaux (CALS), dont il a été convenu qu'elle se réunira, au minimum, une fois par an. Une organisation syndicale aurait souhaité voir apparaître la Commission restauration au côté de celles-ci. Or, cette dernière n'a pas fait l'objet d'un texte fondateur, au contraire de la CALS et de la Commission des secours. Cette commission a en effet vocation à réaliser, chaque année, un panorama de l'ensemble des orientations en matière de politique de restauration collective sur la totalité du périmètre ministériel. A ce titre, elle est complémentaire du groupe de travail des utilisateurs du restaurant administratif des Bons Enfants. Elle pourra néanmoins être mentionnée en tant que Commission parmi les groupes de travail figurant à l'article 7. Le nouvel arrêté institutif du CNAS sera soumis à l'avis du CTM ce qui témoigne de l'importance accordée à la politique sociale du ministère.

Mme MUNIESA propose de formuler l'article 1 de manière plus large, en mentionnant la « définition des politiques d'action sociale ».

Mme LEMARIE (Liste commune CFTC-UNSA) observe que la modification apportée à l'article 2 n'a pas été mentionnée.

M. BRETON confirme qu'une modification a été portée très récemment, sur proposition d'une organisation syndicale. En effet, le CNAS se réunit au minimum deux fois par an, mais peut être convoqué plus fréquemment sur demande d'au moins 13 de ses membres. Cette proposition, qui a été retenue, vise à faciliter la tenue de réunions, qui pourront être organisées à la demande d'au moins la moitié des représentants du personnel. Il a ainsi été décidé de retenir cette proposition.

M. ALAIME (CGT) remercie Mme Rachel Geai au nom des représentants du personnel. Concernant le projet d'arrêté, il estime que l'usage du pluriel à l'article 1 (« les politiques sociales ») s'avère problématique. En effet, une seule politique d'action sociale existe, quelle que soit la place de l'agent dans le Ministère. De surcroît, cette politique est décidée en CNAS. Selon M. ALAIME, l'usage du pluriel pourrait laisser entendre que plusieurs politiques différenciées pourraient être conduites. A cet égard, il insiste sur l'usage du singulier, même si la politique d'action sociale ministérielle s'avère protéiforme.

Par ailleurs, il salue l'accueil d'un nouvel établissement public représentatif au sein du Ministère, à savoir le CMN. Il remarque toutefois que cette décision accroît le nombre de représentants de l'administration ayant voix délibérative. Selon lui, la réduction de l'écart entre le nombre de représentants de l'administration et des organisations syndicales fragilise la dimension « paritaire » défendue au sein de cette instance, puisque les organisations syndicales bénéficient d'une majorité très affirmée. Par ailleurs, une discussion pourrait être conduite sur le fait que les mandats sont portés par une parole technique au sein des établissements. Selon M. ALAIME, il serait préférable que ces représentants soient libérés de la représentation de leur Président au sein du CNAS, afin de se recentrer sur leur rôle de technicien, et non sur une dimension politique. Il convient en effet de distinguer les aspects techniques et politiques. Afin de préserver le déséquilibre volontaire entre le nombre de représentants des organisations syndicales et de l'administration, la délégation CGT suggère que les services techniques sociaux des

trois établissements publics soient convoqués à titre d'experts permanents.

Mme GUYADER (SUD Culture Solidaires) s'associe au propos de la délégation CGT quant au travail de Mme Rachel Geai, qui a beaucoup apporté à l'action sociale. SUD partage également la proposition de modification de l'article 1 portée par la CGT. Sur ce même article, elle souhaite que soit ajouté l'avis de l'instance sur le budget de l'année n+1 ainsi que sur le budget triennal. SUD demande que la Commission restauration soit bien mentionnée en tant que commission à l'article 7. En effet, la création de cette instance avait été actée par l'administration, sans faire l'objet d'un arrêté de création, bien qu'un projet d'arrêté ait été rédigé. Il conviendrait ainsi d'officialiser cette instance par l'établissement d'un texte réglementaire. De plus, SUD souhaite que cette commission se réunisse *a minima* une fois par an.

Mme MUNIESA fait part de son accord quant à l'unicité de la politique d'action sociale. Elle propose donc de conserver la proposition initiale. Concernant la composition du Comité et le nombre de représentants, l'intégration du CMN vise à associer cet établissement public au CNAS, mais non à revoir l'équilibre des sièges. De plus, l'administration souhaite maintenir la présence de représentants des DRAC. Il est ainsi proposé de conserver la répartition de 11 représentants de l'administration et de 15 représentants des organisations syndicales, ce qui permet de préserver le déséquilibre en leur faveur. La présidente s'engage à veiller à ce que cette représentation favorable aux représentants du personnel soit assurée au sein du CNAS.

Mme MUNIESA ne partage pas la position des représentants du personnel sur la rédaction de l'article 4. Selon elle, il est important que les dirigeants soient porteurs des politiques sociales au sein de leurs structures et qu'ils aient, à ce titre, statut de membres de droit de cette instance. A cet égard, il leur incombe de mandater leurs représentants au sein du CNAS. Aussi, afin que les politiques d'action sociale puissent être portées au plus haut niveau des différentes structures, Mme MUNIESA se déclare favorable à ce que la direction des structures soit représentée au sein de l'instance. Concernant la Commission restauration, elle ne voit pas d'objection à l'officialiser dans le cadre de l'article 7. M. Breton proposera une rédaction en ce sens, en actant le principe d'une réunion *a minima* annuelle.

M. BRETON rappelle que cette Commission a vocation à restituer un panorama de l'état de la restauration collective pour la France entière. Un bilan du nombre de repas et des montants consommés dans les différentes régions sera présenté en 2015. M. BRETON rappelle que les restaurants de Cluny et de l'ENSBA ont fermé pour cause de liquidation judiciaire, mais que des solutions ont été immédiatement trouvées. Un recours au portage de plateaux-repas a été mis en place pour la DAC Guyane. Un bilan sur ces différentes actions sera effectué dans le cadre de cette Commission, qui se réunira en septembre. Sera notamment abordée la situation des établissements de Compiègne et Rueil-Malmaison, pour lesquels des solutions ont été identifiées. L'arrêté institutif stipulera que la Commission restauration se réunira au moins une fois par an afin de dresser un panorama de la restauration collective sur l'ensemble du territoire national, en complément du groupe d'utilisateurs des Bons Enfants.

M. ALAIME (CGT) estime que cette Commission, outre le panorama des situations, devrait donner lieu à des débats afin d'identifier collectivement des solutions, qui seront par la suite présentées en CNAS. A titre d'exemple, les organisations syndicales se sont assez majoritairement positionnées contre l'utilisation de titres de restauration. Il pourra

ainsi être débattu des solutions pouvant être identifiées pour les agents postés, le soir, par exemple à l'Arc de Triomphe.

M. BRETON confirme que les débats dans cette commission dépassent le cadre d'un simple panorama de la restauration collective sur le territoire national.

Mme GUYADER (SUD) estime que la Commission doit débattre des solutions pouvant être proposées aux agents travaillant en horaires décalés, et notamment la nuit. Ceux-ci bénéficient d'une « prime de panier », dont la revalorisation n'a jamais été traitée au sein de l'instance.

Mme MUNIESA propose la rédaction suivante : « la Commission Restauration se réunit au moins une fois par an pour étudier les solutions de restauration offertes aux agents du Ministère ». A l'issue de ces débats, des propositions pourront être soumises au CNAS.

M. UNGER (CGT) remercie l'administration de soumettre cet arrêté pour avis au CTM.

Mme MUNIESA rappelle qu'il avait été présenté pour information afin de le mettre en débat dans un premier temps.

M. UNGER (CGT) estime que la question de la représentation numérique, à l'article 4, pose la question du paritarisme. La délégation avait soumis l'ajout d'un article 8, signalant que toutes facilités puissent être accordées aux représentants du personnel pour exercer leur mandat. La CGT avait également proposé de remplacer les groupes de travail par des commissions permanentes, qui disposent d'une vision sur les budgets. Cette notion pourrait être introduite dans l'article 7.

M. DAVIDOV (CFDT) tient également à rendre hommage à Mme Rachel Geai. Il s'enquiert de la différence de rédaction de l'article 2.

M. BRETON précise que la rédaction retenue pour cet article relatif à la convocation du CNAS l'a été sur proposition d'une organisation syndicale.

M. DAVIDOV (CFDT) observe que l'une des organisations syndicales dispose d'un poids considérable, compte tenu de la répartition actuelle des sièges. A cet égard, il craint que celle-ci soit en mesure de monopoliser les convocations du CNAS. La CFDT souhaite proposer une augmentation du seuil, à hauteur de 10 membres.

Mme MUNIESA explique que l'administration souhaitait, via sa proposition, renforcer le pouvoir des organisations syndicales pour convoquer le CNAS. Elle propose à la délégation CGT de s'exprimer sur ce point. Elle estime qu'un seuil de 8 à 10 membres représenterait un compromis acceptable.

M. ALAIME (CGT) constate qu'aucune organisation syndicale ne peut, à ce jour, demander seule la convocation du CNAS. Il considère ainsi que le seuil de 50 % est le plus aisé à mettre en œuvre.

M. LEROUX (SUD) propose que soit retenu le seuil de la moitié des membres issus d'au moins deux organisations syndicales différentes.

M. UNGER (CGT) rappelle que la représentation syndicale est issue de la consultation des personnels. De surcroît, il n'est pas question que la CGT convoque seule des

réunions du CNAS. En revanche, le précédent seuil de 13 membres s'avérait trop élevé.

Mme MUNIESA propose d'arrêter le principe selon lequel une organisation syndicale ne peut convoquer seule le CNAS. Elle suggère donc de conserver la rédaction actuelle. Concernant la question des budgets, elle propose de mentionner, à l'article 1, la possibilité d'émettre des recommandations pour la mise en œuvre de l'action sociale, sportive et culturelle ainsi que sur les moyens alloués. Cette rédaction permettra de couvrir explicitement le champ de compétence du CNAS en intégrant la question des moyens alloués.

Mme NOURY (CGT) souhaite revenir sur l'article 4, en insistant sur la dimension « paritaire » de l'instance. A cet égard, elle estime que l'octroi d'un siège supplémentaire à l'administration n'est pas neutre. Elle tient également à mentionner la difficulté à mettre en œuvre la politique sociale du ministère dans les établissements publics. Aussi, bien que ces derniers aient toute leur place dans cette instance, la politique sociale doit demeurer du ressort du ministère. De surcroît, elle constate un déséquilibre en ce qui concerne les EP, tant en matière d'effectifs que de localisation. Aussi le choix des trois EP en question pourrait-il être considéré comme une forme de « favoritisme ». La CGT souhaite ainsi que le poids de l'administration soit réduit à une représentation de dix membres, avec la présence de deux présidents parmi les établissements publics. Elle estime nécessaire que les présidents des établissements de plus faible dimension puissent participer aux débats de l'instance. A cet égard, les EP, les SCN et les DRAC sont tenus d'appliquer la politique d'action sociale du ministère.

Mme REDOLFI (SUD) souhaite s'assurer des moyens budgétaires alloués par l'administration à sa politique d'action sociale.

Mme MUNIESA rappelle que les budgets du ministère sont soumis à l'annualité de la loi de finances.

Mme REDOLFI (SUD) observe que la question du budget, mentionnée dans le compte-rendu du groupe de travail, a été évincée depuis.

Mme MUNIESA propose d'inscrire la question des moyens alloués dans l'article 1. En ce qui concerne la représentation, elle entend qu'il serait préférable que la pluralité des structures du Ministère soit représentée au sein de l'instance. Elle estime néanmoins nécessaire de définir une liste limitative d'EP participants. De plus, elle rappelle que les Directions générales, exerçant une fonction de tutelle, sont représentées au CNAS et partagent leurs travaux avec les EP et SCN. Elle propose d'acter les modifications apportées, qui seront intégrées au document envoyé pour le CTM du 10 juillet. Elle donne lecture de l'arrêté institutif du CNAS et précise que les moyens sont couverts par l'article 1.

M. ALAIME (CGT) souhaite que soit précisé que toute latitude sera laissée aux représentants du personnel pour participer aux différents travaux du CNAS.

M. BRETON rappelle que cette indication est exprimée *in extenso* dans le règlement intérieur.

M. UNGER (CGT) observe que la question des moyens accordés aux représentants du personnel figure à l'article 50 du décret des Comités techniques, et non dans le règlement

intérieur. De ce fait, il souhaite que ce point soit mentionné dans l'arrêté.

Mme CHERIE précise que le décret prévaut sur l'arrêté. A cet égard, les dispositions du décret s'appliquent.

M. ALAIME (CGT) rappelle qu'il avait été proposé de modifier la dénomination de groupe de travail en Commission permanente.

Mme MUNIESA ne souhaite pas multiplier les commissions permanentes au regard de la charge de travail qui en découle pour les services. Pour cette raison, l'administration souhaite maintenir la dénomination de « groupe de travail » et limiter à trois le nombre de commissions permanentes. Il sera ainsi possible de travailler de manière plus souple en groupes de travail, en fonction des différents sujets.

M. UNGER (CGT) souligne l'importance à introduire la notion de commission permanente dans le document. Ainsi, l'article 7 pourrait faire état des groupes de travail, et un autre article pourrait mentionner les trois commissions permanentes.

Mme MUNIESA propose de remplacer à l'article 7 le terme d'instance par celui de commissions permanentes. Elle précise que la version corrigée sera soumise à l'avis du CTM du 10 juillet. Elle propose d'aborder le règlement intérieur, qui sera soumis à l'approbation de l'instance.

M. BRETON rappelle que le règlement intérieur avait fait l'objet d'un échange le 12 mars, qui a été restitué dans le dossier. Il avait ainsi été décidé de retenir certaines pratiques mises en œuvre lors du précédent mandat. Or, les représentants du personnel ont objecté que celles-ci n'étaient pas réglementaires. Ces objections ont été retenues et intégrées. En particulier, la spécificité de la liste conjointe issue des précédentes élections a été mentionnée dans le projet de règlement intérieur.

L'administration a proposé d'inscrire la tenue du secrétariat du Comité à tour de rôle par les organisations syndicales, ce qui a été rejeté par les représentants du personnel. Il sera néanmoins nécessaire de nommer un secrétaire de l'instance. Concernant l'article 3, les observations sur la communication du dossier ont été prises en compte. Le quorum a été fixé à 17 membres, soit les deux tiers des représentants. Enfin, il a été proposé que le procès-verbal ne soit signé qu'après son approbation.

Mme GUYADER (SUD) rappelle que les groupes de travail ne sont pas décisionnaires, mais émettent des propositions soumises à l'avis du CNAS. A cet égard, il aurait été souhaitable que le projet de règlement intérieur fasse apparaître les propositions de modifications formulées en groupes de travail. Par ailleurs, la délégation SUD fait part de son désaccord quant au retrait de la phrase portant sur le secrétariat à l'article 10, afin que la rotation des secrétaires adjoints de séance soit assurée. Il conviendrait également de faire apparaître l'existence des commissions permanentes dans le règlement intérieur.

M. UNGER (CGT) réitère sa demande de fixer le quorum à la moitié, et non aux deux tiers, des représentants siégeant au CNAS.

M. BRETON précise que le seuil des deux tiers figurait dans la version initiale du projet.

Mme MUNIESA indique que la formulation de l'article 15 sera revue comme suit : « afin de préparer les réunions du CNAS et d'alimenter la réflexion sur les différents points

abordés dans ces réunions, trois commissions permanentes se réunissent conformément aux dispositions de l'arrêté. En outre, des groupes de travail peuvent être organisés, réunissant l'administration, les représentants des organisations syndicales et, le cas échéant, un ou plusieurs experts ».

M. ALAIME (CGT) observe que toutes les commissions permanentes n'ont pas pour finalité la préparation des réunions du CNAS.

Selon **Mme NOURY (CGT)**, il conviendrait de bien distinguer les travaux des commissions et ceux du CNAS, qui s'appuient davantage sur les groupes de travail.

M. BRETON propose de mentionner la convergence des réflexions entre les commissions et les groupes de travail.

Mme MUNIESA rappelle néanmoins que les commissions constituent une émanation du CNAS. A cet égard, elle ne souhaite pas reconnaître une autonomie totale des commissions.

Mme CHERIE rappelle que les différents travaux nourrissent la convergence de la politique d'action sociale. Elle donne lecture de la nouvelle rédaction de l'article 15 : "Les travaux du CNAS s'appuient à la fois sur les avis des trois commissions permanentes prévues par l'arrêté ainsi que sur les groupes de travail qui peuvent être organisés, réunissant l'Administration, les représentants des organisations syndicales et, le cas échéant, un ou plusieurs experts. Le calendrier prévisionnel des commissions permanentes et des groupes est annoncé chaque année. Ces commissions permanentes et groupes de travail se tiennent sans obligation de quorum. Le Secrétaire du Comité établit un relevé reprenant les propositions émises par le groupe de travail. Les relevés des commissions permanentes et des groupes de travail sont présentés aux membres du CNAS lors de la séance plénière du CNAS suivant pour discussion ».

M. LEROUX (SUD) précise que les travaux du CNAS doivent s'appuyer sur les avis des commissions et sur les préconisations des groupes de travail.

M. ALAIME (CGT) objecte que le CNAS ne travaille pas uniquement en fonction des avis des commissions.

Mme MUNIESA propose de remplacer « avis » par : « contribution ».

Mme CHERIE donne lecture du règlement intérieur ainsi amendé. "Les travaux du CNAS s'appuient à la fois sur les contributions des trois commissions permanentes prévues par l'arrêté ainsi que sur les groupes de travail qui peuvent être organisés, réunissant l'Administration, les représentants des organisations syndicales et, le cas échéant, un ou plusieurs experts. Le calendrier prévisionnel des commissions permanentes et des groupes est annoncé chaque année. Ces commissions permanentes et groupes de travail se tiennent sans obligation de quorum. Le Secrétaire du Comité établit un relevé reprenant les propositions émises par le groupe de travail. Les relevés des commissions permanentes et des groupes de travail sont présentés aux membres du CNAS lors de la séance plénière du CNAS suivant pour discussion ».

Mme MUNIESA constate que deux points demeurent à débattre : la question du quorum (article 6) et la question de l'alternance du secrétaire adjoint (article 10).

M. UNGER (CGT) suggère que le fonctionnement des groupes de travail se calque sur celui des comités techniques. En revanche, la CGT souhaiterait que le quorum soit fixé à la moitié des membres et que l'administration puisse participer aux votes du CNAS, ce qui n'est pas le cas dans les Comités techniques. En ce qui concerne le secrétariat, la CGT souhaite reprendre les pratiques en vigueur dans les Comités techniques, à savoir une alternance entre organisations syndicales.

M. BRETON propose de poursuivre cette pratique, sans toutefois l'écrire.

Mme LEMARIE (CFTC-UNSA) souhaite que ce point soit consigné.

Mme MUNIESA accède à cette demande.

M. BRETON rappelle que le groupe de travail du 12 mars avait proposé un quorum fixé à la moitié des membres. Or, cette proposition avait été rejetée par les représentants du personnel siégeant, dont ceux de la CGT.

M. UNGER (CGT) assure que la CGT a toujours défendu la position d'un quorum à la moitié des membres.

M. BRETON explique que la réflexion du groupe de travail portait sur la facilitation et la sécurisation de la tenue des instances.

M. ALAIME (CGT) rappelle la difficulté à obtenir une représentation pleine et entière lors des séances d'été. A cet égard, un quorum des deux tiers interdirait la tenue de certaines réunions.

Mme LEMARIE (CFTC-UNSA) s'associe à la position de la CGT.

M. ALAIME (CGT) rappelle l'engagement de la Présidente à ne pas tenir de comité en cas de sous-représentation des organisations syndicales par rapport à l'administration.

Mme MUNIESA réitère cet engagement. Elle distingue néanmoins le quorum et le nombre de votants. A cet égard, elle souhaite conserver la plus grande souplesse en matière de quorum afin de faciliter la tenue des réunions du CNAS. En ce qui concerne les votes, elle rappelle s'être engagée à ce que les voix de membres des organisations syndicales soient prépondérantes.

Mme NOURY (CGT) souhaite que cet engagement perdure au-delà de la présidence actuelle. Elle suggère de procéder au report de points soumis au vote en cas de représentation insuffisante.

Mme LLANOS (SUD) rappelle que les réunions peuvent être reportées de 15 jours dans le cas où le quorum n'est pas atteint.

M. ALAIME (CGT) demande une suspension de séance.

La séance est suspendue quelques minutes.

Mme MUNIESA demande si les représentants des organisations syndicales ont trouvé un accord quant au niveau de quorum.

M. ALAIME (CGT) répond qu'une large majorité des représentants du personnel souhaite le maintenir à la moitié des membres.

Mme MUNIESA donne lecture des modifications apportées au règlement intérieur : «Le quorum est fixé aux deux tiers des membres titulaires (soit 17 personnes). Si les conditions du quorum ne sont pas remplies, une nouvelle réunion du comité doit intervenir dans le délai maximum de quinze jours sur un ordre du jour identique et sans que la condition de quorum puisse être opposée ». L'article 6 fera l'objet d'un vote séparé, fixant le quorum à la moitié des membres titulaires.

M. BRETON indique qu'il est proposé d'ajouter, à l'article 10, la phrase suivante : « il est désigné un Secrétaire adjoint à tour de rôle parmi les organisations syndicales siégeant au CNAS ».

Mme MUNIESA donne lecture de l'article 15 révisé : « les travaux du CNAS s'appuient à la fois sur les contributions des trois commissions permanentes prévues par l'arrêté ainsi que sur les groupes de travail qui peuvent être organisés, réunissant l'administration, les représentants des organisations syndicales et, le cas échéant, un ou plusieurs experts. Le calendrier prévisionnel des commissions permanentes et des groupes de travail est annoncé chaque année. Ces derniers se tiennent sans obligation de quorum. Le secrétaire du CNAS établit un relevé reprenant les propositions émises par le groupe de travail. Les relevés des commissions permanentes et des groupes de travail sont présentés aux membres du CNAS lors de la séance plénière du CNAS suivant pour discussion ».

M. BRETON propose d'ajouter : « ces commissions permanentes et groupes de travail se tiennent sans obligation de quorum ».

Mme MUNIESA soumet l'article 6 du règlement intérieur au vote. «Le quorum est fixé aux deux tiers des membres titulaires (soit 17 personnes). Si les conditions du quorum ne sont pas remplies, une nouvelle réunion du comité doit intervenir dans le délai maximum de quinze jours sur un ordre du jour identique et sans que la condition de quorum puisse être opposée ».

L'article 6 du règlement intérieur est approuvé à la majorité des membres présents.

Mme MUNIESA soumet l'ensemble des articles du règlement intérieur, excepté le sixième, au vote.

Les articles du règlement intérieur, excepté le sixième, sont approuvés à l'unanimité des membres présents.

Point n°2 : Approbation du procès-verbal de la séance du 20 janvier 2015

M. BRETON propose de procéder à l'élection d'un Secrétaire adjoint de séance. Il salue, à son tour, le travail de Mme Rachel Geai pour son accompagnement, sa rigueur, sa fiabilité et sa patience.

Mme LEMARIE (CFTC-UNSA) indique qu'elle ne pourra assurer le rôle de Secrétaire, étant absente dans l'après-midi.

M. BRETON invite la CFDT à assurer cette fonction.

M. DAVIDOV (CFDT) est désigné Secrétaire adjoint de séance.

Mme MUNIESA propose de procéder à l'approbation du procès-verbal de la séance du 20 janvier 2015.

M. ALAIME (CGT) propose de réintroduire la proposition manquante « et plus aucun repas depuis cette date » (page 3). A la page 4, il souhaite que soit précisé : « ces personnes doivent obtenir un badge visiteur sur présentation de leur carte Culture retraités ». A l'alinéa 7 de la même page, il demande à ce que soit supprimé : « et de lutte contre la souffrance au travail ». Au milieu de la page 5, il propose de remplacer « autrefois » par : « auparavant ». En page 7, il observe que les propos attribués à la Présidente sont mal formulés. Il constate également un contresens dans son intervention de la page 9. En effet, il a invité certains participants de la réunion à se reporter aux procès-verbaux de l'Assemblée générale, démontrant que les décisions ont été prises de manière démocratique. Concernant le troisième alinéa de la page 11, il propose la rédaction suivante : « n'avaient déjà pas compris en 2014 que l'administration rejette la précédente demande d'augmentation de subvention de cette association ».

Au bas de la page 11, M. ALAIME souhaite que la mention suivante soit ajoutée à son intervention : « de demander ponctuellement une diminution de leur subvention habituelle ». Dans son intervention de la page 12, il propose de mentionner « l'absence de demande de subvention de l'APBNF ». Il constate également, en page 13, un contresens dans les propos attribués à M. Breton. En page 17, les propos de M. Breton se rapportent au « prêt social évoqué par la BNF », et non : au « prêt social de la BNF ». Enfin, au premier paragraphe de la page 25, il précise, dans son intervention : « le Ministère de la Culture pourrait se concentrer sur la création de logements sociaux pour les agents du Ministère voire, plus largement, de l'Etat ».

Mme MUNIESA remercie M. Alaime pour cette relecture attentive. Elle soumet le compte-rendu ainsi modifié au vote.

Le procès-verbal de la séance du 20 janvier 2015 est approuvé à l'unanimité, sous réserve des modifications apportées.

Point n°3 : Suivi des questions soulevées lors des précédentes séances

M. BRETON rappelle que la réunion du 12 mars, portant sur le règlement intérieur, a abouti ce jour. Par ailleurs, tous les procès-verbaux du CNAS depuis l'année 2003 ont été mis en ligne sur Sémaphore. Concernant l'étude d'un système d'accès facilité pour les badges des agents retraités, le Bureau du fonctionnement des services du service des affaires générales et financières du secrétariat général du ministère de la culture et de la communication a indiqué que les agents n'ayant pas vocation à se trouver de manière permanente dans le bâtiment ne bénéficient pas d'un badge dédié.

M. ALAIME (CGT) se déclare surpris. En effet, tous les agents d'un SCN voisin bénéficient d'un badge leur permettant d'avoir accès au bâtiment entre 12 et 14 heures pour déjeuner.

M. BRETON explique que les services prennent en compte la régularité de l'accès.

M. ALAIME (CGT) rappelle que les retraités visés se rendent sur le site tous les jours. Il est ainsi proposé de mettre en place un système facilitateur.

Mme MUNIESA souhaite qu'un représentant du BFS puisse intervenir afin de rappeler les contraintes de sécurité liées à Vigipirate.

M. BRETON rappelle que la dissolution de l'association de la DRAC PACA avait été évoquée lors de la précédente séance. Or, les deux liquidateurs nommés se sont récusés. Le Secrétaire général de la Direction régionale souhaite que de bonnes volontés se manifestent au sein de la DRAC pour ressusciter une association. Ainsi, les budgets non consommés par cette structure pourraient être basculés vers une association à venir.

M. LEROUX (SUD) demande pourquoi les liquidateurs se sont récusés.

M. BRETON rappelle que les relations au sein de cette association se sont traduites par des situations de souffrance au travail. La récusation des liquidateurs désignés illustre cet état de fait.

Mme MUNIESA déplore cette situation peu satisfaisante et contraire à l'intérêt des collaborateurs de la DRAC.

M. BRETON annonce que des dispositions ont été prises afin que les cadeaux de Noël soient bien distribués aux enfants en DRAC PACA, malgré la dissolution de cette association.

Il signale, par ailleurs, que deux représentants du personnel (M. BRAULT et M. UNGER) ont participé à la journée des présidents des associations organisée cette année au Mobilier National.

M. BRETON indique que les représentants de la MGEN, qui était présents ce matin, ont dû honorer d'autres engagements et ne pourront donc pas participer aux échanges sur le point relatif à la protection sociale complémentaire. Ils ont néanmoins transmis trois informations sur ce sujet.

En premier lieu, la MGEN et le SRH travaillent ensemble afin de tenter de préserver le précompte de cotisations des adhérents. Le sujet est éminemment complexe et implique de nombreux acteurs dont la DGFIP et la DGAFP.

Mme CHERIE précise que le précompte est remis en cause car il est considéré comme un service "gratuit" de l'Etat à la MGEN. La MGEN présentera une nouvelle offre, comportant le socle de base ainsi que de nouvelles prestations. Les agents pourront ainsi disposer d'un niveau de protection supplémentaire, moyennant une augmentation des cotisations. Dans l'immédiat, le SRH travaille avec la DGAFP et la DGFIP sur la problématique du précompte. Le ministère est attaché au précompte car celui-ci représente une manière indolore pour certains agents de conserver une protection sociale complémentaire. Le SRH a également pris contact avec la DGFIP. Il reste néanmoins des obstacles juridiques et techniques à surmonter.

M. ALAIME (CGT) rapporte qu'il a rencontré récemment un responsable régional de la MGEN. Ce dernier a indiqué que le ministère risquait de perdre le bénéfice du précompte, notamment en raison de la multiplicité des employeurs au sein du ministère.

Mme LEMARIE (CFTC-UNSA) souhaite savoir si les personnels sont informés d'une possible remise en cause du précompte.

Mme CHERIE indique que les agents ont reçu une lettre de la MGEN signifiant la fin du précompte. Certains agents y ont déjà répondu, mais la grande majorité reste en attente de décisions concernant ce sujet.

Mme MUNIESA souligne que l'administration a réagi très rapidement. Elle a d'abord marqué sa désapprobation à l'égard de cette démarche de contact des agents sans que l'administration ne soit prévenue. En outre, dès qu'elle a eu connaissance de cette lettre, l'administration a communiqué auprès des agents et leur a demandé de ne pas y répondre tant qu'une solution globale n'était pas trouvée.

Mme LEMARIE (CFTC-UNSA) souhaite savoir par quel canal est intervenue la communication auprès des salariés.

Mme CHERIE répond que les agents ont été informés via un *Flash Info* et à travers le réseau des responsables RH.

Mme LEMARIE (CFTC-UNSA) s'enquiert du sort des agents qui ont répondu au courrier de la MGEN.

M. BRETON pense que pour les agents qui ont communiqué un relevé d'identité bancaire, la fin du précompte sera effective.

Mme MUNIESA rappelle que les agents ont toute liberté en la matière. Mme MUNIESA considère néanmoins que les agents qui ont répondu au courrier de la MGEN, sont plutôt enclins à accepter la fin du précompte.

Mme LEMARIE (CFTC-UNSA) objecte que ces agents n'acceptent pas la fin du précompte. Ils ont répondu au courrier de la MGEN parce qu'ils avaient le sentiment de ne pas pouvoir faire autrement.

M. LEROUX (SUD) fait remarquer que certains établissements publics pourraient être tentés de s'adresser à une autre mutuelle que la MGEN.

Mme MUNIESA propose d'évoquer ce sujet ultérieurement. Elle invite M. BRETON à présenter la nouvelle offre de la MGEN.

M. BRETON précise que l'administration a bien pris note du souhait des représentants du personnel d'être associés à la définition du cahier des charges dans le cadre du renouvellement du référencement. Il semble en l'occurrence que l'option choisie par le ministère de l'éducation nationale – décideur en la matière – soit une prolongation du référencement pour une durée de six à dix-huit mois. Ce dernier prendra une décision définitive dans la deuxième quinzaine de juillet. La date d'élaboration du cahier des charges n'est donc pas connue à ce jour. En revanche, il est d'ores et déjà acquis que le ministère de la culture et de la communication sera associé à l'élaboration du cahier des charges, plus qu'il ne l'avait été à l'occasion du référencement précédent. Le cahier des charges sera ainsi élargi en termes de prise en compte des métiers du ministère de la culture et de la communication.

Mme MUNIESA rappelle qu'elle s'est engagée à ce qu'un groupe de travail, composé de représentants du personnel et de l'administration, se réunisse en amont afin de définir les attentes du ministère de la culture et de la communication concernant le contenu du cahier des charges.

M. BRETON indique qu'il informera les membres du CNAS sur le planning qui aura été défini par le ministère de l'éducation nationale.

Mme GUYADER (SUD) fait remarquer que selon la convention signée par le ministère de la culture et de la communication, le référencement ne peut être prolongé que pour une durée maximale d'un an. Dans ce contexte, elle estime que le groupe de travail doit être réuni rapidement. Par ailleurs, elle signale que certains établissements publics du ministère de la culture et de la communication envisagent de lancer leur propre appel d'offres. Elle craint que cette démarche, si elle aboutit, ne provoque à terme une rupture de l'égalité de traitement entre les agents du ministère en matière de protection sociale complémentaire, ainsi que de réelles difficultés lors des mobilités des agents. Elle souhaiterait enfin qu'un bilan du premier référencement soit fait et qu'une réflexion soit engagée sur une revue à la hausse de la participation financière de l'employeur.

M. ALAIME (CGT) estime que la hausse de la participation financière du ministère n'aura aucune influence sur le niveau de prestations offertes aux agents. Il estime donc préférable de diminuer cette part à la portion congrue et de porter les efforts sur les moyens permettant aux agents, notamment les jeunes qui ont les plus bas salaires, d'accéder à une protection sociale complémentaire.

M. BRETON souligne que certaines compagnies d'assurance font un forcing commercial auprès des établissements publics, en insistant sur une prétendue obligation de couverture sociale complémentaire des agents à compter du 1^{er} janvier 2016. Or, cette obligation ne concerne que les salariés de droit privé. Dans le secteur public, la réglementation reste toujours régie par le décret de 2007. Comme l'a mentionné M. ALAIME, la contribution de l'employeur public, quel que soit son montant, ne fera pas évoluer la qualité ou l'ampleur de la couverture de protection sociale complémentaire. L'idée de créer une prestation d'aide à l'adhésion à une complémentaire santé est une bien meilleure réponse que l'augmentation de la contribution de l'employeur.

M. BRETON explique que la disparité entre les établissements est déjà une réalité. Plusieurs établissements publics ont déjà fait le choix d'adhérer à une protection sociale complémentaire différente et ont ainsi référencé des mutuelles autres que la MGEN.

M. BRETON affirme que l'objectif du ministère est d'assurer une couverture maximale des agents au périmètre ministériel. Il s'agit de faire en sorte que tous les établissements publics et tous les agents, quels que soient leur statut et leur affectation – pourvu qu'ils soient de droit public –, fassent partie du périmètre du référencement.

Enfin, **M. BRETON** observe que les prestations de la MGEN dans les domaines de l'optique et du dentaire sont d'un niveau passable, voire insuffisant. En revanche, aucun autre organisme de protection sociale complémentaire n'offre une qualité de prestation aussi élevée que celle de la MGEN en matière de prévoyance pour la couverture des accidents de vie générant des réductions de rémunération (longue maladie, etc.). C'est un

des éléments qui ont incité à choisir cette mutuelle en 2008.

Mme MUNIESA propose que le groupe de travail soit réuni dès septembre et s'attache dans un premier temps à faire un bilan approfondi du référencement actuel. Elle suggère également que cette question fasse l'objet d'un point de suivi lors de la prochaine séance de l'instance.

Mme GUYADER (SUD) invite l'administration à communiquer auprès des établissements, afin que ces derniers aient bien conscience des conséquences d'un appel d'offres qu'ils pourraient initier en propre. En effet, beaucoup d'entre eux s'interrogent sur l'opportunité de rejoindre ou non le référencement du ministère. Par ailleurs, elle se demande si la convention passée avec la MGEN couvre l'ensemble des agents du ministère, même si un établissement choisit son propre référencement. Enfin, elle s'étonne des propos de M. BRETON concernant la contribution de l'employeur. En effet, le bilan effectué par la DGAFP sur ce sujet a mis en exergue des écarts très importants entre les contributions des différents ministères. Or, un niveau de contribution élevé doit forcément avoir un impact sur le niveau des cotisations et des garanties proposées aux agents. Dans le cas contraire, on ne voit pas pour quelle raison certains ministères accepteraient un niveau élevé de contribution.

Mme MUNIESA estime que ces sujets très techniques devront être abordés dans le cadre du groupe de travail. Elle assure que les établissements publics seront bien informés de la mise en œuvre de ce chantier. Elle juge d'ailleurs souhaitable de les associer à cette démarche.

M. BRETON indique qu'il a rencontré récemment deux responsables de la MGEN. Il se propose de transmettre aux membres du CNAS les documents que ces derniers ont communiqués.

Pour mieux répondre aux situations individuelles de ses adhérents, la MGEN souhaite proposer quatre modalités de couverture :

- l'offre MGEN Initiale, qui existe déjà et qui est destinée à titre principal aux agents de moins de trente ans ;
- l'offre MGEN Référence, qui est la plus proche de l'offre qui existe actuellement et qui est l'offre sur laquelle tous les adhérents basculeront, sans démarche de la part des agents
- l'offre MGEN Equilibre, qui est orientée vers la médecine douce ou parallèle ;
- l'offre MGEN Intégrale, qui est une offre comportant des garanties augmentées, notamment en termes de prise en charge de dépassements d'honoraires.

L'évolution tarifaire envisagée se doublera d'une revalorisation de la prise en charge de certains soins. Elle impactera différemment les agents selon leur âge et leur rémunération : certains agents – les plus jeunes – verront leurs cotisations baisser, d'autres verront leur cotisation augmenter. A l'échelle globale, les cotisations devraient augmenter de l'ordre de 3 %. Pour rappel, aucune revalorisation du montant des cotisations n'est intervenue depuis le 1^{er} janvier 2012.

M. BRETON propose de convier les représentants de la MGEN à la première réunion du groupe de travail.

Mme MUNIESA propose d'aborder la question des badges destinés aux agents retraités.

M. BRETON explique qu'il est difficile de délivrer des badges à des personnes qui ne sont pas présentes de façon régulière dans le bâtiment. En effet, c'est une garantie pour la sécurité du bâtiment et des agents qui y travaillent, que de faire en sorte que les personnes qui fréquentent les lieux de manière occasionnelle présentent leur carte de retraité avant d'entrer dans le bâtiment.

M. MASTROLILLO confirme que la diffusion des badges d'accès au bâtiment est limitée pour des raisons de sécurité. Aujourd'hui, la personne extérieure qui souhaite déjeuner à la cantine se présente à l'accueil. Un badge spécifique lui est délivré en échange d'une pièce d'identité (ou d'une carte du ministère de la culture) et il peut ensuite récupérer un bon d'échange à la cafétéria, puis aller se restaurer. Une quinzaine de badges sont à la disposition de l'accueil et suffisent amplement à couvrir les besoins d'accès. M. MASTROLILLO indique qu'à ce jour, ce dispositif de badge n'a pas posé de problème spécifique de fonctionnement.

M. ALAIME (CGT) souhaite savoir quel dispositif est mis en place pour les agents du ministère de la culture qui ne travaillent pas dans le bâtiment mais qui viennent y déjeuner tous les jours.

M. MASTROLILLO explique qu'en principe, tout agent du ministère de la culture et de la communication a accès à l'ensemble des bâtiments du périmètre ministériel. En l'occurrence, les agents disposent d'un badge qui est paramétré pour leur permettre notamment d'accéder à la cantine. Cela étant, certains niveaux de restriction ont été mis en place, par exemple pour interdire ou limiter l'accès à certains locaux des Bons-Enfants ou de la rue de Valois. S'agissant des agents qui ne fréquentent pas régulièrement le bâtiment, un système de badges à la demande a été mis en place.

M. MASTROLILLO rapporte que 200 à 300 badges sont perdus chaque année. Or, le coût de production d'un badge est de l'ordre de 10 à 15 euros. Pour des raisons de sécurité et de coût, il a donc été décidé de limiter la diffusion des badges.

M. ALAIME (CGT) ne comprend pas pourquoi on refuse d'octroyer un badge aux retraités, qui sont connus et peu nombreux. Le risque que présenterait une telle mesure est bien moindre que celui de voir un inconnu prendre possession d'un badge perdu par un agent. M. ALAIME souligne que le parcours que doivent aujourd'hui emprunter chaque jour les retraités qui souhaitent manger au restaurant, est loin d'être agréable. Ces personnes subissent de multiples contraintes. De plus, elles sont obligées de faire systématiquement l'appoint lorsqu'elles règlent leur repas. Il serait bien plus simple que ces retraités disposent d'un badge doté d'une piste monétique, leur permettant d'alimenter leur compte restaurant. Il fait enfin remarquer que des agents d'autres institutions (C2RMF, Cnes, Conseil d'Etat, etc.) pénètrent dans le bâtiment bien plus facilement qu'un retraité du ministère de la culture.

M. MASTROLILLO précise que la plupart du temps, les agents déclarent très rapidement la perte de leur badge, généralement dans un délai inférieur à 24 heures. Il ne s'agit donc pas d'une problématique majeure de sécurité.

M. ALAIME (CGT) s'interroge sur le nombre d'agents qui ne travaillent plus au ministère

de la culture mais qui continuent à se rendre dans ses locaux.

M. MASTROLILLO indique qu'une nouvelle procédure a été mise en place récemment. Elle prévoit la neutralisation automatique du badge d'une personne qui ne l'aurait pas utilisé pendant une période de six mois.

Mme MUNIESA déclare que pour des raisons de sécurité, elle n'est pas favorable à une diffusion élargie des badges. Néanmoins, elle souhaite que soit examinée la possibilité d'octroi de badges aux agents retraités du ministère, badges qui ne pourraient être utilisés que sur la plage de 12 à 14 heures. Mme MUNIESA prend note que cela ne devrait concerner qu'un nombre très limité de personnes. Si cette mesure était susceptible de générer un afflux important de demandes de badges, elle devrait être reconsidérée.

Mme LLANOS (SUD) n'est pas certaine que le nombre de retraités susceptibles de demander un badge soit inférieur à 15. C'est pourquoi elle propose une solution alternative qui consisterait à conserver le dispositif d'accès actuel, tout en octroyant une carte de cantine aux retraités.

Mme NOURY (CGT) estime que cette solution ne résout pas la problématique d'accès au bâtiment.

Mme MUNIESA fait confiance au BFS pour trouver la solution la plus pertinente. Elle propose d'achever l'examen du tableau de suivi avant de procéder à la pause méridienne.

M. BRETON confirme que la neutralisation de l'indemnité de vie chère a été mise en œuvre depuis le 1^{er} janvier pour les agents de l'Outre-mer sur l'ensemble des prestations sociales ministérielles. Le revenu fiscal de référence a été réduit de 20 % afin d'examiner l'éligibilité de ces agents aux prestations sociales.

Concernant les logements sociaux disponibles, une communication a été faite afin de rappeler l'existence d'un espace logement dans Sémaphore. Par ailleurs, la commission d'attribution des logements sociaux (CALs) s'est réunie le 30 avril. Elle a attribué 27 logements sociaux.

Mme GUYADER (SUD) souhaiterait un débat sur le prix des loyers des logements proposés par la commission.

Mme MUNIESA en prend note.

La séance est suspendue de 13 heures 30 à 14 heures 30.

Mme MUNIESA propose de poursuivre l'examen de la grille de suivi.

M. BRETON évoque la question de la scolarisation des enfants handicapés. Ce sujet a déjà été abordé lors du dernier CNAS, à la suite d'une enquête menée sur les souhaits des parents d'enfant handicapé. A cette occasion, il a été fait le constat de la faible adhésion à une prestation d'aide à la garde d'enfants. Ont été également mis en exergue les difficultés rencontrées en matière d'accompagnement scolaire de ces enfants. A cet égard, des contacts ont été noués avec le ministère de l'éducation nationale.

La scolarisation des enfants handicapés sera un chantier de l'année 2016.

Un autre chantier de long terme concerne les bénéficiaires de l'action sociale. Dans le cadre de la tutelle RH, une première réunion s'est tenue le 25 juin avec les travailleurs sociaux (assistantes sociales, conseillers techniques, conseillers en économie sociale et familiale) de l'ensemble du périmètre ministériel. L'ordre du jour était le suivant : une présentation de la procédure d'alerte suicide, un point sur l'évolution des demandes de logements sur le parc social préfectoral, un point sur les prestations sociales individuelles, une rencontre avec des représentants de la MGEN.

M. ALAIME (CGT) demande des précisions sur les prochaines étapes du chantier des décharges horaires.

Mme MUNIESA explique que ce point est inscrit au plan de suivi, mais qu'elle n'est pas en mesure aujourd'hui de prendre d'engagement plus précis sur la mise en œuvre de ce chantier. Par ailleurs, elle se félicite de l'organisation de la première réunion des travailleurs sociaux du périmètre ministériel. Ce type d'animation transverse permet de faire émerger les bonnes pratiques et faciliter leur diffusion.

M. UNGER (CGT) souligne combien la participation à la journée des présidents d'association est importante pour les représentants du personnel. Il note en outre que la problématique des décharges horaires se pose notamment pour les participants à cette journée des présidents d'association. En l'occurrence, certains d'entre eux doivent utiliser leur crédit de 72 heures pour participer à cette manifestation. Il espère que cette problématique de la décharge horaire sera rapidement résolue.

Mme MUNIESA rappelle que le chantier de la décharge horaire est inscrit sur le plan de suivi. Elle est déterminée à travailler sur ce dossier le plus rapidement possible.

Mme GUYADER (SUD) signale que les participants à la journée des présidents d'association ont également exprimé le regret que la participation à cette réunion soit limitée à une personne, du moins en termes de prise en charge des frais. Ils ont donc demandé qu'au moins deux représentants de l'association puissent participer à cette réunion et que leurs frais soient pris en charge.

Mme GUYADER (SUD) rappelle que l'objectif des représentants du personnel est de faire en sorte que l'ensemble des personnels puissent bénéficier de la même action sociale, quels que soient leur statut et leur affectation. Elle souligne qu'il sera difficile pour certains établissements de mettre en place une politique d'action sociale pour leurs personnels, en raison du budget alloué. C'est d'ailleurs pourquoi les représentants du personnel ont proposé que les personnels bénéficient au moins des prestations d'action sociale interministérielles. Ils demandent également que le ministère prenne en charge la participation financière pour faire en sorte que l'ensemble des personnels puissent bénéficier des prestations d'action sociale.

Point n°4 : Présentation des comptes rendus des groupes de travail (logement, règlement intérieur)

Mme MUNIESA indique que le compte rendu du groupe de travail sur le projet de règlement intérieur du CNAS a été remis aux membres du CNAS. Elle propose d'évoquer

les comptes rendus de la CALS du 5 février 2015 et du groupe utilisateurs du restaurant des Bons-Enfants qui s'est réuni le 28 mai 2015.

M. BRETON rapporte que le groupe de travail logement a fait le point, lors de la réunion du 5 février, sur les politiques sociales ministérielles du logement. Ont été notamment détaillés les deux leviers dans ce domaine, à savoir le parc préfectoral et celui propre au ministère de la culture. Il a été rappelé que la CALS se réunissait pour statuer sur toutes les livraisons de logements neufs. Ont aussi été évoquées les prochaines livraisons qui interviendront avant la fin de l'année 2015. Il a été acté que la CALS se réunirait le 30 avril 2015 pour examiner les dossiers d'entrées dans les logements neufs. Il a également été convenu de réunir la CALS afin d'examiner les dossiers d'entrées dans le parc ancien.

A l'occasion de cette réunion, différents documents ont été remis dont la liste des logements du parc culture (adresse, mode de financement, typologie en termes de nombre de pièces). Une analyse des modes de financements a notamment été initiée, suite à une remarque d'un représentant du personnel qui s'étonnait que les logements dernièrement livrés soient essentiellement financés par prêt locatif intermédiaire (PLI). Il s'avère que la plupart des logements dans Paris intramuros reposent sur des modes de financement PLI.

M. BRETON revient sur une question posée précédemment par une représentante de SUD-Culture Solidaires, relative au prix au mètre carré des derniers logements livrés sur le parc de logements sociaux du ministère de la culture et de la communication. Il signale que la même remarque, concernant le prix élevé des loyers des logements livrés, a été soulevée par les représentants des organisations syndicales dans le cadre des groupes de travail de la commission interministérielle d'action sociale.

Mme GUYADER (SUD) estime qu'au-delà des prix des logements, il est nécessaire d'engager une véritable réflexion sur la politique du logement du ministère de la culture. Il n'est en effet pas acceptable que les agents les plus en difficulté ne parviennent plus à accéder aux logements disponibles en raison de loyers trop élevés. On ne peut pas admettre que le budget de l'action sociale serve à réserver des logements dans lesquels ne pourront loger les agents dont les revenus sont les plus modestes.

M. ALAIME (CGT) pense que des pressions peuvent être exercées sur les bailleurs sociaux afin qu'ils proposent des droits de réservation moins élevés.

M. UNGER (CGT) a le sentiment que les agents de catégorie C, voire de catégorie B, sont de fait exclus de l'accès à un logement dans Paris intramuros.

Mme MUNIESA estime qu'il faut aussi prendre en compte la réalité du marché immobilier dans Paris et la Petite Couronne. Force est de constater que l'offre de logements ne répond pas pleinement aux besoins exprimés par les agents. Pour corriger cette situation, une réflexion doit être engagée afin d'identifier les meilleurs moyens d'action. On peut ainsi se demander si la politique de droits de réservation doit être adaptée, si l'action doit être ciblée sur tel ou tel type de financement, etc. Il convient également d'analyser la question des loyers au regard des capacités financières des agents.

Mme GUYADER (SUD) considère qu'une information pouvant nourrir la réflexion est celle du lieu de résidence des agents. Les représentants du personnel ont d'ailleurs demandé

que cette information figure dans le bilan social du Musée du Louvre. Ils ont ainsi constaté qu'une grande partie des agents de catégorie A habitaient dans Paris intramuros et que les agents de catégorie C habitaient majoritairement en banlieue. Mme GUYADER estime qu'on ne peut pas reprocher, comme le fait parfois l'administration, aux agents de vouloir habiter dans Paris intramuros. Chaque agent, quels que soient ses revenus, devraient avoir la possibilité d'habiter là où il le souhaite.

M. BRETON affirme que l'administration poursuit une politique de diversification des bailleurs sociaux. A titre d'exemple, au cours des dernières années, des conventions ont été signées avec Ivry Habitat qui propose des tarifs largement inférieurs à ceux des bailleurs classiques (SNI, 3F). De même, les dernières conventions passées avec Versailles Habitat ont permis d'obtenir des droits de suite et des loyers très raisonnables.

M. BRETON tient à souligner qu'il ne stigmatise en rien les agents au motif qu'ils demanderaient en majorité à habiter dans Paris intramuros. Il est évident que chacun préfère habiter près de son lieu de travail. De plus, il est bien dans l'intérêt de l'employeur que les agents réduisent au maximum leur temps de trajet. M. BRETON observe que les tensions liées à l'obtention d'un logement se sont fortement accrues au cours des dernières années. Tous les établissements sont confrontés à ce phénomène d'exigence des agents d'un logement dans Paris intramuros. Ce niveau d'exigence est parfaitement légitime.

Mme JACOB confirme que le logement cristallise beaucoup d'attentes. C'est normal dans la mesure où le logement porte des enjeux très importants d'amélioration de la qualité et du niveau de vie. Mme JACOB avoue être parfois déroutée par les agents : on peut penser faire une très belle proposition de logement et pourtant essuyer un refus de l'agent. Il y a un peu plus d'un an, la BnF a changé complètement son mode de proposition des logements. Autrefois, la commission interne sélectionnait, pour un logement donné, les agents qui semblaient être les plus en difficulté et les plus dans l'urgence. Désormais, quand un logement est disponible, elle le propose systématiquement à tout agent susceptible de l'obtenir en raison de sa composition familiale et de ses revenus. Au final, ce système semble mieux fonctionner.

Mme JACOB déclare que plusieurs facteurs peuvent expliquer l'exigence d'un logement dans Paris intramuros. Ainsi, pour les personnes originaires de province, la banlieue est synonyme de quartiers difficiles, de longs temps de transport, etc. Or, les temps de transport ne sont pas forcément plus élevés que dans Paris intramuros. Mme JACOB a également le sentiment que plus les agents ont peur d'une force centrifuge qui les exclurait, plus ils s'accrochent à un logement au centre. Pour eux, la banlieue est déjà le début de l'exclusion. Cette peur est d'autant plus forte lorsque la personne est déjà fragilisée au niveau social.

Mme NOURY (CGT) convient qu'il est toujours difficile de faire accepter aux personnes qu'ils se trompent. Les représentants du personnel s'attachent également à discuter avec les agents de leurs besoins en matière de logement et font parfois les frais d'une certaine agressivité. Cela étant, lorsqu'on constate l'indécence avec laquelle certains cadres affichent leur vie dans l'argent et l'opulence, on peut aussi comprendre les réactions des agents. On dit que les agents sont exigeants mais on oublie qu'ils demandent simplement de pouvoir résider à proximité de leur lieu de travail. Il appartient à l'administration de faire un effort pour ces populations les plus modestes, qui sont finalement majoritaires au sein

du ministère de la culture.

Mme JACOB revient sur la problématique des droits de réservation. Elle indique qu'à sa connaissance, à parc équivalent, les bailleurs pratiquent les mêmes tarifs.

M. ALAIME (CGT) se souvient des propos de la responsable du service social du musée du Louvre, selon lesquels les tarifs obtenus par le Louvre étaient inférieurs à ceux du ministère. Cela étant, si on lui démontre que cette affirmation ne correspond pas à la réalité, il est tout à fait prêt à la retirer et à présenter ses excuses. Pour autant, il maintient qu'une pression collective exercée sur les bailleurs pourrait peut-être permettre de faire évoluer leurs tarifs.

Mme MUNIESA observe que la question du logement dépasse largement le seul cadre du ministère et constitue un vrai problème de société. Elle juge nécessaire d'entamer une réflexion sur la relation entre les services d'action sociale et les bénéficiaires. Un deuxième sujet consiste à déterminer quelle politique ministérielle de logement social on souhaite et pour quel type de population. Il s'agit notamment de définir les populations à qui l'on veut donner en priorité accès à un logement. Mme MUNIESA prend l'engagement de mettre en œuvre ce chantier du logement social en 2016 au ministère.

M. LEROUX (SUD) rappelle que son organisation syndicale lie la problématique du logement social à celle des logements de fonctions. En l'occurrence, une fois attribués les logements de fonctions, il peut rester des logements vacants qui pourraient être reversés dans le parc social.

Mme THOMAS indique qu'elle recherche, avec la conseillère en économie sociale et familiale, des modalités d'accompagnement pour les agents qui ne maîtrisent pas Internet. Cette tâche est ardue car autant ces agents peuvent être aidés au moment de leur inscription, autant il s'avère très compliqué de les assister dans leur recherche quotidienne de logement.

Mme MUNIESA relève que la fracture numérique est aussi un facteur d'exclusion important.

Mme THOMAS précise que peu de personnes sont dans l'incapacité de se servir d'Internet. Elle se demande s'il ne serait pas possible d'imaginer une solution qui permettrait d'éviter l'utilisation d'Internet dans la procédure de demande de logement.

M. BRETON explique que cela ne pose pas de difficulté pour le parc culture dans la mesure où la procédure d'inscription est manuelle. En revanche, pour le parc préfectoral, l'intégralité de la procédure est désormais dématérialisée.

Mme GUYADER (SUD) rappelle que lorsque la nouvelle bourse interministérielle du logement a été présentée, les agents de la cellule logement du ministère ont également évoqué une problématique de consultation de la bourse des logements vacants. En l'occurrence, ces agents n'ont plus la possibilité d'accéder directement à la base de données des logements disponibles. Il a été demandé aux représentants du personnel à la SRIAS Ile-de-France d'alerter la direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement (DRIHL) sur cette difficulté. Mme GUYADER souhaite que le ministère intervienne également auprès de la préfecture de Paris, pour faire en sorte

que les services sociaux puissent aider au mieux les agents qui ne maîtrisent pas l'outil Internet.

M. BRETON explique que pour la DRIHL, l'orientation choisie est clairement de privilégier « le tout informatique ». Les systèmes qui sont mis en place reposent sur le postulat – qui est par ailleurs erroné – que tout le monde sait se servir de l'outil informatique et d'Internet. Or, la population victime de la fracture numérique n'est pas majoritaire, mais elle existe et elle est malheureusement niée.

Mme GUYADER (SUD) insiste pour que l'administration alerte à nouveau la DRIHL sur cette problématique. Il ne doit pas être si compliqué d'instaurer un dispositif afin que l'agent ne maîtrisant pas Internet puisse consulter la base de données des logements vacants.

Mme MUNIESA annonce que l'administration fera à nouveau part de cette demande auprès de la DRIHL.

M. ALAIME (CGT) suggère que le CNAS, réuni ce jour, adresse une demande officielle à la DRIHL sur cette problématique.

Mme MUNIESA déclare qu'elle peut adresser un courrier à la DRIHL, qu'elle signerait à la fois en tant que présidente du CNAS et secrétaire générale adjointe.

M. BRETON présente le compte rendu de la réunion du groupe utilisateurs de la restauration collective, qui s'est tenue le 28 mai dernier. A cette occasion, la nouvelle équipe du restaurant des Bons-Enfants a été présentée. Des points ont également été faits sur la fréquentation du restaurant, ainsi que sur les animations de la semaine du développement durable.

M. BRETON précise que le prestataire a répondu, en séance ou en différé, aux questions relayées par les représentants du personnel. Il fait part de sa volonté de dissiper certains malentendus ou fausses informations (par exemple, la légende qui voudrait qu'un agent ne pourrait pas prendre plus d'un pain) en communiquant auprès des agents qui fréquentent le restaurant, via la MCI. Cette communication permettra également de valoriser toutes les actions mises en œuvre par le gérant à la suite des observations formulées par le groupe utilisateur.

M. BRETON signale qu'un document de bilan de l'action sociale ministérielle a été remis aux membres du CNAS. Il permet de mieux visualiser les avancées significatives obtenues dans ce domaine entre 2009 et 2014, avec la création ou la revalorisation d'un grand nombre d'aides.

Mme MUNIESA salue l'action du bureau de l'action sociale et de la prévention (BASP) qui a permis d'atteindre ces résultats.

Point n°5 : Bilan 2014 du BASP et du pôle de service social

M. BRETON indique que le bilan du BASP fait état d'une consommation de crédits de paiement à hauteur de 5 886 606 euros en 2014, contre 5 876 097 euros en 2013. N'est pas comptabilisée une ligne de crédits qui correspond à la contribution au fonds

d'intervention pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Certaines tendances de fond restent pertinentes d'une année sur l'autre. Ainsi, les crédits mobilisés sur le logement social, la restauration collective et les associations du personnel représentent plus de 75 % du budget de l'action sociale chaque année.

Le crédits du titre 3 sont consacrés à titre principal à l'action sociale collective évoquée ci-dessus, alors que les crédits du titre 2 sont consacrés aux prestations sociales individuelles ainsi qu'aux accidents du travail.

Le bilan comporte une présentation des consommations budgétaires sur l'Ile-de-France à travers les budgets centraux et sur les crédits déconcentrés. Il convient de rappeler que les crédits déconcentrés dans les DRAC et écoles d'architecture relèvent du titre 3 qui concerne la restauration collective et les honoraires médicaux. On observe que les montants consommés en administration ont plutôt tendance à baisser, alors que ceux dévolus aux services déconcentrés sont en augmentation.

La consommation de crédits de paiement dédiés au logement connaît un fléchissement en 2014. Cette baisse est liée à un report à 2015 de la livraison de logements dans le quartier des Batignolles. Par ailleurs, on constate que la réforme du parc social préfectoral et le fonctionnement en mode dégradé pendant plus d'une année de la bourse interministérielle du logement ont eu un impact négatif sur le nombre de logements disponibles dans le parc préfectoral. Il convient de noter que le ministère de la culture est le troisième demandeur, en nombre de dossiers adressés, sur le parc social préfectoral de l'Ile-de-France.

Sur les crédits de titre 2, on constate un léger fléchissement des prestations sociales individuelles versées.

Le bilan comporte en annexe une analyse sociodémographique des agents bénéficiaires de cinq prestations sociales du ministère de la culture. S'agissant de l'aide au déménagement, 141 prestations ont été dispensées. Elle est la seule prestation qui bénéficie aux agents célibataires et à toutes les tranches d'âge. 60 % des agents qui bénéficient de l'aide au logement sont de catégorie C. Ils sont majoritairement implantés en DRAC, avec un poids évident de l'Ile-de-France. Ainsi, le bénéficiaire type de l'aide au déménagement est une femme âgée de 25 à 29 ans, agent de catégorie C, en poste en DRAC.

Concernant l'aide à la rentrée scolaire, on recense 442 bénéficiaires sur l'année civile. 39 % bénéficient de l'aide au collège, 33 % de l'aide au lycée et 28 % de l'aide à l'enseignement supérieur. 73 % des demandeurs sont des femmes. La tranche d'âge la plus représentée est celle des 45-49 ans. 70 % des bénéficiaires sont des agents de catégorie C. Les demandes sont issues d'agents des établissements publics (38 %) et des DRAC (33 %). Ainsi, le bénéficiaire type de l'aide à la scolarité est une femme âgée de 45 à 49 ans, agent de catégorie C, en poste en établissement public et en Ile-de-France.

L'aide aux parents d'enfant handicapé est versée tous les mois. Son montant est de 158,89 euros pour les enfants de moins de 20 ans. Le bénéficiaire type de cette aide est une femme âgée de 40 à 44 ans, agent de catégorie C (50 %), en poste en établissement public et en Ile-de-France.

Le bénéficiaire type de l'aide aux vacances en famille est une femme âgée de 45 à 49 ans, agent de catégorie C (66 %), en poste en DRAC et en Ile-de-France (35 %).

Enfin, le bénéficiaire type de l'aide aux familles monoparentales est une femme âgée de 45 à 49 ans, agent de catégorie C (71 %), en poste en établissement public et en Ile-de-France (62 %).

M. BRETON signale la hausse du nombre de refus de prêts sociaux consentis par l'AS, liée à l'incapacité à rembourser de certains agents. Cette évolution ne semble pas avoir eu d'impact sur les secours puisque ces derniers sont restés constants en termes de bénéficiaires et de montants octroyés.

Le bilan comporte également un point sur les bénéficiaires de prestations sociales interministérielles. 182 foyers ont bénéficié du CESU 0-6 ans en 2014, et 25 d'entre eux ont bénéficié de la majoration pour les situations monoparentales. 316 foyers d'agents du ministère de la culture ont bénéficié de chèques-vacances. 23 foyers ont bénéficié de l'aide à l'installation des personnels. Cette dernière prestation fait l'objet d'une communication dans le livret d'accueil remis à tous les nouveaux arrivants.

M. BRETON assure que la mobilisation de l'ensemble de l'équipe du BASP reste constante. Elle est même de plus en plus soutenue face à un phénomène de complexification des dossiers qu'elle est amenée à examiner. Les attentes des agents tendent à croître, allant parfois jusqu'à la crispation. Le BASP a progressé dans la connaissance des bénéficiaires de prestations sociales.

M. BRETON signale que le bilan de l'action sociale est le dernier produit par le BASP. En effet, la création d'un bureau de la prévention a été validée en CHSCT Ministériel ce qui conduira à la création concomitante du Bureau de l'action sociale, recentré sur cette mission.

Mme MUNIESA souligne à nouveau le bilan du BASP et déclare que l'objectif est bien de faire en sorte que chacune des structures soit correctement dotée en moyens, dans un contexte de sollicitations croissantes et de dossiers de plus en plus complexes. Il ne s'agit donc pas de casser les synergies entre les deux bureaux, mais au contraire de les renforcer.

Mmes LE PAPE et GAUTHIER présentent le bilan du pôle de service social du personnel (SSP) au titre de l'année 2014.

Si l'effectif de l'équipe avait été stabilisé durant l'année 2013, l'année 2014 a été marquée par une absence de onze mois liée à une maternité. Cette absence, qui représente un quart de l'effectif, n'a pas été remplacée. Afin d'assurer et de poursuivre les accompagnements sociaux de manière qualitative, le service social a donc dû s'adapter sur le plan organisationnel.

En 2014, 388 agents ont été accueillis au SSP, dont 56 % de primo-arrivants. On observe une baisse de 5 % des agents accueillis par rapport à l'année précédente. Cette baisse semble s'expliquer notamment par la fin de prise en charge par l'équipe des agents du CMN.

Même si de façon générale les tendances des motifs de demande restent les mêmes, on observe en 2014 une augmentation du nombre d'agents suivis se trouvant en situation de maladie. Le SSP reste l'un des rares services positionnés pour ces agents qui ne peuvent plus travailler, que ce soit de façon temporaire ou définitive. Le SSP reste souvent le seul lien entre l'agent, l'employeur et les organismes extérieurs. Afin d'aider au mieux ces agents, un travail partenarial de qualité s'est mis en place, permettant de prendre en charge cette population afin d'éviter le plus possible l'isolement social et de permettre un potentiel retour à l'emploi. Le service est désormais bien identifié, aussi bien par les différents partenaires internes que par les agents eux-mêmes.

Une autre population pour laquelle le SSP reste fortement mobilisé est celle des agents faisant l'objet d'une mesure d'expulsion locative. Le SSP se rend particulièrement disponible avant et à l'issue de la trêve hivernale. Il s'efforce alors d'être le plus réactif possible afin d'éviter aux agents de se retrouver sans domicile. Dès que le service a connaissance d'une procédure d'expulsion en cours, il se met systématiquement à disposition de l'agent.

Plusieurs situations peuvent amener les agents à faire l'objet d'une mesure d'expulsion. S'il s'agit d'une dette locative, le SSP étudie avec l'agent sa situation budgétaire et l'origine de sa dette. Il tente de trouver les solutions les plus adéquates pour permettre le maintien de l'agent dans les lieux et aider l'agent à solder sa dette. Il est ainsi arrivé qu'un secours en urgence soit sollicité auprès du ministère de la culture afin de suspendre une expulsion. S'il s'agit d'une procédure d'expulsion suite à la reprise d'un logement, le SSP accompagne l'agent dans ses démarches de relogement. Les procédures d'expulsion peuvent également relever de nuisances générées par le locataire. Elles peuvent aussi faire suite à une occupation sans droit ni titre, notamment dans le cadre d'un maintien dans les lieux d'un enfant dont son parent décédé aurait été seul titulaire du bail. Dans tous les cas, le SSP propose un travail de médiation entre les différents interlocuteurs (préfecture, bailleur, agents).

Le partenariat initié en 2010 avec les assistantes de service social du ministère de l'intérieur s'est poursuivi en 2014. Ces dernières accompagnent les agents basés en région. Le SSP propose un soutien technique pour ses homologues, il apporte ses connaissances du ministère, de son fonctionnement, de sa politique sociale et des différents services et interlocuteurs de l'administration centrale. Ce partenariat est une véritable richesse pour les agents qui trouvent un relais de proximité.

Même si en 2014 le SSP n'a pas été en mesure de présenter une action collective à destination des agents du ministère, il s'est investi en participant activement à différents groupes de travail, notamment celui concernant l'élaboration de la procédure alerte suicide. Cette procédure a été présentée en collaboration avec certains participants du groupe RPS, lors du séminaire RH du mois de novembre. Il est important de rappeler qu'en cas d'absence ponctuelle ou de non-couverture d'un service social et/ou de médecine de prévention de proximité, le SSP et la médecine de prévention en administration centrale ont toute légitimité pour prendre en charge des situations de détresse. Le SSP assure ensuite le relais avec les services sociaux compétents. Cette procédure a permis de souligner une nouvelle fois l'importance de la prévention primaire. Elle a aussi permis de clarifier et d'identifier les personnes ressources lors de situations d'urgence. L'élaboration et la mise en place de cette procédure a permis d'observer

l'augmentation du nombre de situations de détresse recensées. Elle a aussi permis de clarifier les domaines de compétences des uns et des autres et de renforcer le travail partenarial avec la médecine de prévention.

En 2014, le partenariat avec la conseillère en économie sociale et familiale de l'AAS s'est renforcé. En effet, la mise en place d'une réunion hebdomadaire entre les deux services permet de faire le point en temps réel sur les dossiers communs. De plus, les assistantes sociales sont désormais présentes, à tour de rôles, lors des commissions de prêts, afin d'y apporter leur connaissance des dossiers et leur expertise sociale.

L'accompagnement social demande un investissement de la part de l'agent et du temps. Cependant, on constate que les agents en ont de moins en moins, du fait soit de contraintes professionnelles soit de contraintes personnelles. Il appartient aux assistantes sociales de s'adapter à ces nouvelles contraintes. Ainsi, depuis 2013 le SSP effectue de plus en plus d'entretiens téléphoniques et, pour l'année 2014, le SSP est de plus en plus interpellé par le biais de la messagerie électronique. L'agent, quel que soit son degré d'autonomie, reste le principal acteur de sa situation. Le SSP veille toujours à faire « avec l'agent » et surtout pas « à la place de l'agent », tout en respectant le rythme de chacun et en développant son autonomie.

Depuis la fin de l'année 2014, le SSP peut accéder à des formations juridiques gratuites. Il a ainsi pu renforcer ou améliorer ses connaissances sur des thèmes aussi variés que la responsabilité juridique des assistants sociaux, le surendettement, la protection des majeurs, l'obligation alimentaire des ascendants ou des descendants, ou encore l'actualité sur les risques psychosociaux.

En 2014, le SSP n'a pas été en mesure de réaliser une action collective. De plus, du fait de la fréquentation très limitée des agents lors de la journée organisée en 2013 sur le thème de la consommation, l'équipe a été amenée à réfléchir à de nouvelles modalités d'intervention collective et à revoir l'élaboration et la présentation de la prochaine action collective. Différents thèmes sont à l'étude, mais un thème semble émerger : les leviers qui peuvent être actionnés sur le plan locatif. Il semble opportun d'apporter une information collective sur cette thématique pour l'année à venir.

En conclusion, bien que 2014 ait été une année chargée pour le SSP, les assistantes du service social se sont néanmoins efforcés de maintenir une qualité de service dans la prise en charge des agents, dans le traitement des demandes sociales exprimées, et veillent en premier lieu à l'intérêt des agents en les plaçant toujours au cœur de leur travail. Les orientations du SSP s'inscrivent pour 2015 dans la continuité de celles engagées en 2014.

En marge de sa présentation, Mme GAUTHIER revient sur un débat précédent et fait valoir que la volonté des agents de se loger sur le territoire parisien serait peut-être aussi due au fait que la politique sociale de la Ville de Paris est très favorable aux familles.

Mme MUNIESA remercie Mmes GAUTHIER et LE PAPE pour leur travail et la qualité de leur présentation.

Mme GUYADER (SUD) observe que le bilan est très complet et permet aux représentants du personnel de mieux appréhender les difficultés rencontrées par les agents du

ministère. Elle s'inquiète de l'augmentation du nombre de personnes âgées de 50 à 59 ans qui sollicitent le SSP. Ce phénomène montre que les rémunérations ne permettent plus à ces agents de faire face à l'augmentation de leurs charges. Il met clairement en lumière la nécessité de revoir les décisions prises en matière de politique de rémunération. Il est temps de cesser le gel des rémunérations des agents de la fonction publique.

Par ailleurs, **Mme GUYADER (SUD)** note une prédominance des célibataires parmi les bénéficiaires de l'aide sociale. A cet égard, SUD-Culture a proposé qu'une réflexion soit engagée sur la mise en place d'une prestation d'action sociale (par exemple, une prestation d'aide au logement) qui puisse bénéficier à cette population de célibataires.

Mme GUYADER (SUD) constate une augmentation des situations d'hébergement précaire. Elle juge indispensable de réfléchir à la mise en place de dispositifs de logements d'urgence ou temporaires pour les agents. SUD-Culture propose la mise en place de conventions avec des organismes propriétaires de résidences sociales tels que Parme. Elle suggère également que des contacts soient noués avec la SRIAS Ile-de-France, qui propose un dispositif de chèques permettant de répondre dans l'urgence à une problématique d'hébergement.

Mme GUYADER (SUD) relève également la forte augmentation du nombre de personnes s'adressant au SSP pour des motifs de santé. Elle invite l'administration à aider les agents à accéder à une protection sociale complémentaire. L'augmentation des états suicidaires est aussi un phénomène inquiétant, auquel il faut porter une attention particulière.

Mme GUYADER (SUD) s'interroge sur les raisons qui expliqueraient la hausse du nombre de demandeurs stagiaires ou fraîchement titularisés.

Mme LE PAPE indique qu'elle ne connaît pas les raisons précises de cette augmentation. Toutefois, elle avance l'idée d'un possible impact de la mise en application de la loi Sauvadet.

M. BRETON considère qu'il est prématuré de retenir l'hypothèse d'un effet de la loi Sauvadet.

M. PICHOFF revient sur la problématique de logement. Il signale que la PFRH Ile-de-France apporte un réel soutien en matière de recherche de logements temporaires, notamment pour les agents primo-arrivants.

M. BRETON ajoute que l'an dernier, le BASP a distribué des chèques SRIAS à des agents en situation de recherche de logement temporaire.

M. ALAIME (CGT) déclare que comme chaque année, il est partagé entre saluer le travail effectué par les services d'action sociale et déplorer les situations difficiles que vivent nombre d'agents. Il propose de faire évoluer le bilan social du ministère en y incluant une synthèse des bilans de l'action sociale des plus grands établissements publics. Cette démarche permettrait de déterminer si les problématiques rencontrées sont les mêmes ou propres aux entités.

M. ALAIME (CGT) note par ailleurs que le bilan présente une répartition des demandeurs

selon leur autorité d'emploi. Il souhaiterait que ces données soient affinées afin que le lecteur soit à même d'identifier une éventuelle surreprésentation (ou sous-représentation) des demandeurs issus de certaines entités.

M. ALAIME (CGT) observe que les situations traitées par le SSP s'installent davantage dans la durée, ce qui laisse à penser que ces situations sont souvent plus lourdes et plus complexes que dans le passé. Il remarque par ailleurs d'une part que le nombre de sollicitations du SSP par messagerie électronique est en augmentation et, d'autre part, que les agents posent souvent une demi-journée de congé pour se rendre dans les locaux du SSP. Ces deux phénomènes laissent à penser que les agents tiennent à ce que leur démarche reste discrète, sans doute par volonté de ne pas afficher leurs faiblesses et leurs difficultés devant leurs collègues.

M. ALAIME (CGT) souligne que les agents de la tranche d'âge de 40 à 59 ans sont confrontés non seulement à une baisse des possibilités d'évolution professionnelle, mais aussi, lorsqu'ils ont des enfants, au déclin des allocations familiales et autres aides sociales. Cette population subit ainsi un effet ciseau qui pourrait expliquer la dégradation des situations dans cette tranche d'âge.

M. ALAIME (CGT) relève que M. BRETON a évoqué une probable scission entre prévention et action sociale dans la nouvelle organisation. A cet égard, il souligne que tous les acteurs de la prévention et de l'action sociale, depuis le représentant d'une organisation jusqu'au chef de service, en passant par les professionnels du champ social, s'inscrivent dans un travail en réseau. Il ne faudrait pas que la nouvelle construction administrative vienne fragiliser ces échanges réguliers entre les différents intervenants.

M. UNGER (CGT) tient à souligner la qualité des rapports présentés par l'équipe d'action sociale. Il constate que les situations se sont à la fois dégradées et complexifiées, ce qui implique un allongement de la durée de traitement des dossiers.

M. UNGER (CGT) avoue être interpellé par la forte augmentation du nombre d'agents présentant un état suicidaire, un phénomène qu'il a également constaté au sein de la BnF.

M. UNGER (CGT) s'étonne enfin du chiffre avancé dans le bilan (page 16) selon lequel 13 % des effectifs du ministère seraient des agents contractuels. Il suppose qu'il s'agit d'une erreur de frappe.

Mme MUNIESA souligne la qualité et la richesse des bilans présentés ce jour. Elle se félicite notamment de l'étude faite cette année sur le profil des bénéficiaires des prestations sociales, qui permettra de mieux cibler celles-ci en fonction des besoins des populations.

Mme MUNIESA estime que l'augmentation des états suicidaires est effectivement une donnée qui interpelle. Ce sujet sera suivi de très près avec la médecine de prévention. Malheureusement, ce phénomène n'est pas propre au ministère de la culture et de la communication mais se retrouve dans l'ensemble de la population française.

Mme MUNIESA considère aussi que la complexification des dossiers et situations entraîne probablement une charge de travail accrue pour les services de l'action sociale. L'administration doit pouvoir y répondre à travers des actions de formation ou de

sensibilisation.

Mme GUYADER (SUD) estime que le bilan fait clairement ressortir une problématique de rémunération au sein du ministère. Pour nombre d'agents, la rémunération est insuffisante pour faire face aux charges quotidiennes. D'ailleurs, la prépondérance de la tranche d'âge de 50-59 ans prouve que les difficultés sont directement liées à une stagnation des revenus et une augmentation des charges. De même, alors que dans le passé les situations d'endettement étaient souvent dues au recours à des crédits revolving à des fins de consommation, il apparaît que les crédits revolving servent aujourd'hui en priorité à régler des besoins primaires. Mme GUYADER (SUD) affirme que l'action sociale ne suffira pas à régler l'ensemble des problèmes rencontrés par les agents. Il faut que de nouvelles orientations politiques soient prises en matière de rémunération.

M. DAVIDOV (CFDT) a le sentiment que l'action sociale se transforme progressivement en rustine, face à un déséquilibre complet entre les revenus d'une part et les principaux postes du coût de la vie d'autre part. La problématique n'est pas propre au ministère de la culture mais bien générale. Il faut rétablir un équilibre et pour cela augmenter les salaires, afin que les agents puissent vivre décemment.

M. ALAIME (CGT) rappelle que l'action sociale à vocation à adoucir les difficultés de la vie pour certaines populations. C'est d'ailleurs pour cela qu'elle n'est pas servie à tout le monde de la même manière. Pour autant, elle n'exonère pas l'administration d'avoir une ambition politique sur tous ces sujets. M. ALAIME (CGT) invite donc l'administration à se faire le relais des revendications portées par l'ensemble des organisations syndicales, notamment auprès de ses interlocuteurs à Bercy.

M. ALAIME (CGT) constate que rien n'est fait aujourd'hui pour favoriser le vivre-ensemble et la mixité. A titre d'exemple, on ne peut pas accepter le principe selon lequel seules les classes moyennes supérieures auraient le droit de se loger dans Paris intramuros et que les plus pauvres seraient relégués dans les banlieues les plus éloignées. Il s'agit bien d'une problématique politique qui doit être prise à-bras-le-corps par le ministère.

Mme MUNIESA convient que l'action sociale s'inscrit dans une logique "de compensation" et d'accompagnement de situations difficiles.

Point n°6 : Subvention spécifique « cadeaux de Noël » aux associations des DRAC

M. BRETON rappelle qu'il a été convenu avec les associations qu'elles avancent le montant des cadeaux de Noël des enfants encore non identifiés en tant que bénéficiaires en juin de l'année N et que ce montant leur serait remboursé dans l'année N+1.

S'agissant de l'association de la DRAC PACA, elle bénéficiera de la même procédure que l'an dernier, avec l'octroi du montant de la subvention sur le budget de la DRAC. Ainsi, le service du personnel et les ressources humaines de proximité pourront faire en sorte que les enfants de cette DRAC bénéficient, comme tous les autres, des cadeaux de Noël cette année.

En Aquitaine, le dispositif n'est pas porté par l'association de la DRAC. L'AAS paye ainsi une facture, et non une subvention, correspondant au montant des cadeaux de Noël des

enfants de la DRAC Aquitaine.

M. BRETON soumet au vote de l'instance l'octroi de la subvention spécifique « cadeaux de Noël » aux associations des DRAC, pour un montant total de 48 720 euros.

M. ALAIME (CGT) regrette qu'il n'ait pas été stipulé à l'ordre du jour que ce point devait faire l'objet d'une consultation du CNAS.

Mme MUNIESA prend note de la remarque.

L'octroi de la subvention spécifique « cadeaux de Noël » aux associations des DRAC est approuvé à l'unanimité (3 votes favorables SUD, 3 votes favorables CGT et 1 vote favorable CFDT).

Point n°7 : Examen des demandes de subventions complémentaires des associations

M. BRETON indique que la DRAC Rhône-Alpes a adressé un dossier de demande de subvention complémentaire, pour un montant de 3 000 euros. L'administration propose d'approuver l'octroi de cette subvention complémentaire.

L'octroi d'une subvention complémentaire de 3 000 euros à la DRAC Rhône-Alpes est approuvé à l'unanimité (3 votes favorables SUD, 3 votes favorables CGT et 1 vote favorable CFDT).

Mme MUNIESA fait part de sa volonté de procéder à une régularisation budgétaire, consistant à retracer les flux financiers entre le ministère et les associations qui bénéficient de mise à disposition de personnels. En effet, la loi prévoit un certain nombre de cas très limitatifs de mise à disposition gratuite de personnels. Or, deux structures sont aujourd'hui dans une situation qui n'est pas strictement conforme aux textes. L'idée est donc d'octroyer des abondements budgétaires à ces deux structures, à due concurrence des salaires, et de procéder ensuite à un reversement des mêmes sommes au ministère. Cette opération est totalement neutre et ne crée donc aucune charge supplémentaire. Elle représente un complément de 106 750 euros pour l'AAS et de 86 613 euros pour l'association Cap Culture.

M. ALAIME (CGT) fait remarquer que ce phénomène de plus en plus courant de compensation de services rendus ou de mise à disposition de personnels entre différentes entités de l'Etat, tend à complexifier encore davantage les circuits financiers. Par ailleurs, l'octroi d'un complément de 86 613 euros à une association dont la subvention est de 18 000 euros pourrait provoquer certaines réactions d'étonnement. Il conviendra de communiquer sur ce sujet, notamment auprès des petites associations, pour leur faire comprendre qu'il s'agit bien d'une opération de régularisation et non d'abondement de subvention.

Mme MUNIESA souligne que cette opération améliore la transparence des relations financières entre les associations et le ministère.

M. ALAIME (CGT) observe que ce type d'opération est un argument supplémentaire pour inciter les établissements publics à mettre certains de leurs personnels à disposition des

associations.

Mme MUNIESA précise que cette régularisation budgétaire est une conséquence de l'application de l'article 42 de la loi du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Point n°8 : Questions diverses

Mme MUNIESA propose de faire un point sur le projet de réhabilitation du domaine de Saint-Cloud.

Mme GUIRY explique que le projet n'en est encore qu'à une phase d'exploration. Le constat a été fait qu'il n'était plus acceptable de mettre à disposition des agents des locaux aussi vétustes que ceux situés dans le domaine de Saint-Cloud. Trois bâtiments sont concernés par ce projet (les Malaquais, le garde-meuble et la régie). Ils comptent aujourd'hui 30 logements dont neuf sont occupés. Différentes pistes en terme de financement de la rénovation ont été explorées. Des contacts ont notamment été pris avec la mairie de Saint-Cloud, afin de lui soumettre un projet de transformation d'une partie des logements en logements sociaux et d'augmentation du parc disponible.

Le CMN a fait appel à un assistant maître d'ouvrage afin d'expertiser les conditions dans lesquelles il serait possible de faire porter par un tiers le coût de la réhabilitation envisagée. Une première estimation du coût des travaux a été réalisée. A première vue, la solution envisagée est la signature d'un bail emphytéotique administratif (BEA) de valorisation. Si le projet est lancé, il devra faire l'objet d'une mise en concurrence et nécessitera par conséquent un travail d'élaboration du cahier des charges.

Mme GUIRY tient à souligner que ce projet n'aura aucune incidence sur l'exploitation. Ainsi, les personnes qui bénéficient d'un logement de fonction continueront à bénéficier d'un logement de fonction mis à disposition par l'employeur.

Mme GUIRY précise que lorsque le projet sera suffisamment avancé, il sera naturellement soumis à la consultation d'une instance représentative du personnel, sans doute du CHSCT.

Mme GUIRY annonce enfin qu'une étude est en cours sur la faisabilité d'un projet de valorisation de bâtiments aujourd'hui inoccupés, situés dans la rue de la Motte à Rambouillet.

Mme MUNIESA indique que le projet Saint-Cloud est suivi de près par le secrétariat général et la direction générale des patrimoines. Elle souligne que ce projet devra bien évidemment garantir un maintien des logements de fonction et permettre d'enrichir le parc de logements sociaux.

M. ALAIME (CGT) se réjouit d'obtenir enfin quelques explications sur ce projet. Ce dernier répond en partie à la demande exprimée par la CGT, à savoir la réhabilitation de bâtiments très vétustes et leur transformation en logements sociaux affectés prioritairement aux agents du ministère de la culture (voire d'autres ministères). Cela dit, la proposition de la CGT passait par la création d'une structure publique – ou d'une régie directe par le ministère de la culture – destinée à assurer le rôle de bailleur social, ce qui

ne semble pas la voie retenue par le CMN. M. ALAIME (CGT) fait part de ses réticences à l'égard d'un BEA, voire d'un partenariat public-privé (PPP) qui coûterait bien plus cher à la collectivité que la solution préconisée par la CGT. Il craint en outre que ce projet n'incite pas ceux qui ont la charge de bâtiments publics à les entretenir. Au contraire, ils pourraient être tentés de laisser les bâtiments se dégrader pour finalement proposer la seule solution qui vaille à leurs yeux, à savoir confier les locaux à un acteur privé. Le risque est donc d'une privatisation, si ce n'est en termes de propriété, du moins en termes d'usage de bâtiments publics.

M. ALAIME (CGT) s'étonne que l'administration mette autant de temps à réagir face à la dégradation des bâtiments publics. Il rappelle qu'à un certain niveau de vétusté, la remise en l'état coûte beaucoup plus cher qu'un entretien au fil de l'eau. A titre d'exemple, la BnF a choisi de couper de manière drastique les budgets de maintenance. Or, le jour où les bâtiments devront être réhabilités, l'addition sera bien plus élevée que si un effort de maintenance continu avait été assuré. M. ALAIME (CGT) estime qu'il faut revoir cette politique et empêcher que les bâtiments parviennent à un état de délabrement irréversible. Pour cela, il conviendrait de dresser un état des lieux sanitaire et d'occupation des bâtiments du ministère.

M. LEROUX (SUD) observe que de nombreux bâtiments du ministère se dégradent de manière significative, à l'image des 170 logements vides situés à Versailles. Par ailleurs, il considère que la possibilité de vente, telle qu'elle est envisagée par France Domaine, n'est pas réaliste. En revanche, la mise en place d'une régie directe pourrait régler un certain nombre de problèmes, notamment dans le cadre du projet Saint-Cloud, même si elle pose aussi quelques questions. M. LEROUX considère enfin que la politique immobilière doit être appréhendée dans son ensemble, ce qui suppose l'examen des possibilités de mutualisation de travaux ou de marchés.

Mme MUNIESA explique que l'administration a pris le parti d'adopter une approche très pragmatique sur ce dossier. Le projet Saint-Cloud est une expérimentation. Elle entend les craintes des représentants du personnel concernant l'intervention d'un acteur privé. Il conviendra de prévoir des garde-fous en la matière. Quant à la solution de mise en place d'une régie directe, elle considère qu'elle n'est pas réaliste au regard des contraintes pesant sur les moyens humains du ministère qui n'est pas disposé à renoncer à certaines de ses missions pour prendre en régie directe ce type de projet. Mme MUNIESA rappelle enfin que le secrétaire général s'est engagé à mettre en œuvre un plan pluriannuel de rénovation et d'entretien des logements de fonction, l'objectif étant d'éviter qu'ils tombent dans un état de délabrement irréversible.

M. ALAIME (CGT) cite l'exemple de la conversion d'un bâtiment de Fontainebleau en résidence hôtelière de grand luxe, qui est de nature à choquer les agents qui sont eux-mêmes en recherche de logement. Il déplore cette politique qui vise à confier au secteur privé un patrimoine immobilier qui appartient à la collectivité.

*La prochaine réunion du CNAS est fixée au **jeudi 21 janvier 2016**.*

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.