

**CNAS du 6 juin 2018**  
**Présidé par M.Arnaud ROFFIGNON, secrétaire général adjoint**

**M. Arnaud ROFFIGNON** procède à la vérification du quorum.

Sont présents au titre des représentants de l'administration :

le directeur général des médias et des industries culturelles, représenté par **M. Fabrice de BATTISTA**

Le directeur général de la création artistique, représenté par **Mme Béatrice PERICAT**  
le directeur des affaires culturelles de la région Ile-de-France, représenté par **M. Cédric PICHOFF**

la cheffe du service des ressources humaines, représentée par **Mme Isabelle GADREY**, sous-directrice des politiques de ressources humaines et des relations sociales

le président de l'établissement public de la Bibliothèque nationale de France, représenté par **Mme Martine MAGNAN**

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

le président de l'établissement public du Musée du Louvre, représenté par **Mme Muriel VATOUX**

Excusé, le directeur général des patrimoines

Excusé, la cheffe de l'inspection générale des affaires culturelles

Excusé, le directeur des affaires culturelles de la région Nord-Pas-de-Calais

Sont présents au titre d'experts permanents :

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

le président de l'association pour l'action sociale, culturelle et sportive, représenté par **Mme Sylvie GASPARINI**

Sont également présents :

**Mme Patricia FLEURY**, coordinatrice de l'action sociale du ministère de la culture

**M. Philippe BERTHIER**, Centre des monuments nationaux.

Sont présents au titre des représentants du personnel :

**Titulaires**

**Suppléants (avec voix délibérative)**

**Syndicat CGT Culture**

(7 voix)

**Sylvie BOCAGE-LAGARDE**  
**Roselyne CHARLES-ELIE-NELSON**  
**Robert DUCROT**  
**Pascal MURGIER**

**Catherine NOURY**  
**Didier ALAIME**  
**Rauf DURSUN**

Également présente, suppléante, sans voix délibérative, **Mme Myriam BENOLIEL**

**Syndicat CFDT Culture**

(3 voix)

**Michel BIGOT**  
**François VALENTIN**

**Rachelle METANGMO**

Également présente, suppléante, sans voix délibérative, **Mme Monique CHAPONNEAUX**

**Syndicat SUD Culture Solidaires**

(3 voix)

**Élisabeth REDOLFI  
Esther DELIÈRE**

**Yann LEROUX**

Également présente, suppléante, sans voix délibérative, **Mme Bibata OUEDRAOGO**

**Syndicat Liste commune CFTC-UNSA**

(1 voix)

**Irène LEMARIÉ**

Également présente, suppléante, sans voix délibérative, **Mme Isabelle DUMOUSAUD**

**Syndicat SNAC-FSU**

(1 voix)

**Marie-Hélène THIAULT**

—

**Monsieur ROFFIGNON** souhaite la bienvenue aux membres du CNAS.

*Le quorum étant atteint, la séance est ouverte.*

**Monsieur ROFFIGNON** annonce que Madame DELIÈRE (SUD-Culture Solidaires) occupera la fonction de secrétaire adjointe de la présente séance.

Il rappelle l'ordre du jour :

- point 1 : approbation des procès-verbaux des séances du 15 décembre 2017 et du 6 février 2018 (pour avis)
- point 2 : subventions spécifiques « cadeaux de Noël » aux associations des DRAC (pour avis)
- point 3 : examen des demandes de subventions complémentaires (pour avis)
- point 4 : avancées du groupe de travail action sociale et de la commission restauration collective (pour avis)
  - budget arbres de Noël en région
  - proposition d'une nouvelle tarification restauration pour les contractuels
  - restauration
- point 5 : bilans 2017 du bureau de l'action sociale et du pôle de service social (pour info)
- point 6 : suivi des autres questions soulevées lors des précédentes séances
- point 7 : questions diverses

Il propose d'aborder en priorité le point relatif à la restauration lors de l'examen du point 4, Monsieur BERTHIER devant partir en fin de matinée.

Il s'enquiert d'interventions liminaires.

Les différents sujets qui seront abordés au cours de la séance appellent quelques remarques liminaires de la part de la CGT – Sylvie BOCAGE-LAGARDE

La réforme des prestations sociales annoncée par le Gouvernement constitue une grande source d'inquiétudes, compte tenu des attaques frontales à l'encontre de l'action sociale.

La CGT demande au ministère d'affirmer ses positions à l'égard des personnels, compte tenu des annonces du Gouvernement. La loi ELAN relative au logement social favorise la ghettoïsation des logements HLM, au détriment des plus précaires. Les moyens seront en diminution pour l'entretien des bâtiments, les sociétés de construction augmenteront leurs bénéfices et les logements adaptés seront réduits.

Lors de la réunion du 25 mai 2018 sur la déconcentration des actes de gestion, Madame LEFEUVRE, directrice générale du Centre des Monuments Nationaux (CMN) a annoncé qu'elle était prête à octroyer des tickets restauration à l'ensemble des agents du CMN dans le cadre de la mise en œuvre de la délégation de gestion. Cela s'apparente à un chantage inadmissible.

A ce sujet, Madame BOCAGE-LAGARDE remercie Monsieur BARBARET qui a accédé à la demande des représentants du personnel d'envoyer un courrier au CMN pour répondre aux questions du Bureau de l'action sociale. Grâce à son intervention, les éléments demandés sont désormais disponibles, et se révèlent affligeants.

Les organisations syndicales s'inquiètent du désengagement de l'action sociale à l'égard des associations, notamment au regard des prérogatives des préfets. Le CMN doit expliquer l'utilisation des subventions qu'il a reçues pour la restauration collective.

**Monsieur ROFFIGNON** rappelle que le sujet de l'éventuel assujettissement des prestations sociales a été abondamment abordé lors des précédentes séances et fera l'objet d'un point d'actualité au point 6 de l'ordre du jour. Le ministère de la Culture, la ministre, son cabinet, le secrétaire général et Monsieur ROFFIGNON lui-même, ainsi que le SRH, sont fortement mobilisés sur la question, en dépit des nombreuses difficultés, s'agissant d'un enjeu primordial pour les personnels.

L'administration est également fortement mobilisée sur le sujet de l'aménagement des logements au bénéfice des personnes handicapées.

La direction du CMN n'a effectué aucun chantage lors de la réunion du 25 mai dernier, relative au chantier de responsabilisation des établissements publics sur l'ensemble de leurs moyens humains. Le transfert des emplois et de la masse salariale sur leur budget aura pour conséquence l'unification de la gestion des ressources humaines des établissements.

Au regard de la restauration, évoquée par Madame BOCAGE-LAGARDE, la directrice générale du CMN a précisé que cette unification offrirait l'occasion de réfléchir à l'harmonisation des conditions offertes à l'ensemble des personnels. Le tableau communiqué montre clairement les points forts et faibles sur le sujet, qui fait l'objet d'échanges réguliers avec le CMN.

Par ailleurs, la cartographie est l'aboutissement d'un travail engagé depuis longtemps, qui a donné lieu à de nombreux échanges entre le Bureau de l'action sociale, Monsieur ROFFIGNON et Isabelle GADREY, afin de respecter l'engagement pris pour la présente séance. La compilation des informations demandées dans des délais aussi brefs n'a pas été aisée.

**Madame LEMARIÉ (Liste commune CFTC-UNSA)** regrette que les assistantes sociales ne puissent être présentes à la séance, en raison du sous-effectif, et s'enquiert de l'évolution des recrutements.

**Madame GADREY** répond que le recrutement d'une assistante sociale est en cours. L'équipe est normalement composée de 4 personnes. Le recrutement d'un conseiller sera examiné ultérieurement, en fonction de la masse salariale disponible.

**Monsieur BRETON** rappelle que l'assistante sociale qui devait arriver en avril s'est désistée. A la suite du nouvel appel à candidatures, une assistante sociale a été retenue, qui doit démissionner dans le privé avant de réintégrer la collectivité territoriale correspondant à son administration d'origine. Elle pourra ensuite être détachée au ministère de la Culture, La nouvelle recrue devrait intégrer ses fonctions vers la mi-juillet.

**Madame REDOLFI (SUD-Culture Solidaires)** s'enquiert des délais prévus pour le recrutement du conseiller technique social.

**Monsieur ALAIME (CGT)** rappelle que la CGT-Culture s'oppose aux transferts de gestion au bénéfice des établissements. Les organisations syndicales attendent toujours le bilan qu'elles ont demandé sur les expérimentations menées au Louvre et à la BNF, avant d'examiner les arguments avancés par l'administration en vue d'élargir cette disposition.

Le rôle du conseiller technique social chargé d'animer le réseau s'avère indispensable dans le cadre de la déconcentration des questions sociales au sein des établissements publics. Le poste doit donc être remis à la vacance au plus tôt.

Par ailleurs, le CNAS est compétent sur des sujets de politique nationale. Quel que soit le lieu d'affectation d'un agent public au sein de la sphère du ministère de la Culture, le cadre national doit s'appliquer. Le conseiller technique joue un rôle essentiel dans ce cadre.

**Monsieur ROFFIGNON** en convient, considérant que la déconcentration doit s'accompagner d'une animation des réseaux dans tous les domaines. Le recrutement d'un conseiller technique sera opéré en fonction des moyens budgétaires disponibles.

<b>Point n° 1 : Approbation des procès-verbaux des séances du 15 décembre 2017 et du 6 février 2018 (pour avis)</b>
---

Concernant le procès-verbal du 15 décembre 2018, **Madame DELIÈRE (SUD)** signale que Madame GUYADER évoquait la crainte du « non assujettissement » et non le contraire, comme rapporté.

Il convient ensuite d'ajouter la négation sur le passage « n'aboutissait pas à une annulation de la taxation de ces aides sociales ».

Par ailleurs, Madame GUYADER suggère de modifier sa phrase comme suit : « Elle pense qu'il serait mieux que le projet de circulaire soit remplacé (...) »

En page 15, il convient de remplacer « Ticket Restaurant » par « titre restaurant », qui correspond à l'appellation générique.

**Madame MAGNAN** signale une erreur en page 10, concernant « les agents accédant pour la première fois ». En effet, il s'agit des agents qui souhaitent quitter leur mutuelle, et qui risquent d'être soumis à un questionnaire médical, voire à un droit d'entrée au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Pour l'éviter, ils devront prendre une double mutuelle au mois de décembre.

**Madame REDOLFI (SUD)** s'enquiert de la prise en compte de la remarque de l'assistante sociale de la BNF concernant les questionnaires de santé.

**Monsieur ROFFIGNON** signale que cette question sera traitée lors de l'examen du suivi.

*Sous réserve des amendements qui précèdent, le procès-verbal du 15 décembre 2017 est adopté à la majorité (1 abstention de la CFTC-UNSA, absente de la séance).*

*Le procès-verbal du 6 février 2018 est adopté à l'unanimité.*

**Point n° 2 : Subventions spécifiques « cadeaux de Noël » aux associations des DRAC (pour avis)**

**Monsieur BRETON** explique que la gestion directe des subventions a été reprise en gestion par l'administration alors que l'AAS y pourvoyait précédemment afin de satisfaire le souhait des associations du personnel de bénéficier de ces subventions plus tôt dans l'année.

Le montant du cadeau s'élève à 30 euros désormais, dans le respect de l'homogénéité de traitement entre les personnels T2 et T3. Le recensement des enfants nés au cours de l'année 2018 inclut ceux qui sont nés à la fin de l'année 2017, qui n'ont pas été recensés l'année précédente.

Les montants proposés pour 2018 sont les suivants :

Alsace : 2 730 euros ;  
Auvergne : 2 220 euros ;  
Bourgogne : 2 130 euros ;  
Bretagne : 3 510 euros ;  
Centre : 3 030 euros ;  
Champagne-Ardenne : 1 560 euros ;  
Franche-Comté : 840 euros ;  
Languedoc-Roussillon : 2 880 euros ;  
Limousin : 1 830 euros ;  
Lorraine : 2 910 euros ;  
Martinique : 90 euros ;  
Midi-Pyrénées : 2 310 euros ;  
Nord-Pas-de-Calais : 3 510 euros ;  
Basse-Normandie : 2 070 euros ;  
Haute-Normandie : 2 130 euros ;  
Pays-de-la-Loire : 4 260 euros ;  
Picardie : 1 320 euros ;  
Association du Château de Compiègne et Blérancourt : 1 440 euros ;  
Poitou-Charentes : 1 380 euros ;  
Rhône-Alpes : 6 480 euros.

Outre la taille des régions, les montants alloués constituent un indicateur indirect du taux de natalité au sein des services déconcentrés, qui peut être pris en considération pour l'organisation des festivités de fin d'année.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** se réjouit du traitement homogène des T2 et T3. Elle regrette néanmoins que la nature des spectacles proposés ne soit pas précisée, sachant que la CGT privilégie les moments de convivialité pour les familles. Elle s'interroge en outre sur l'attribution des subventions lorsque les sites ne disposent pas d'association. Une question a été posée concernant le transport des familles installées sur des sites éloignés des lieux de spectacle.

**Monsieur ALAIME (CGT)** souhaite que soit rappelé en bas du tableau les régions qui ne disposent pas d'association, en précisant le nombre d'enfants concernés, afin de prévoir les cadeaux correspondants.

**Madame GASPARINI** précise que dans ce cas, les montants sont versés par l'association soit directement au bénéfice des agents, soit moyennant le règlement de la facture des cadeaux. En

2017, l'AAS s'est ainsi chargée du règlement des cadeaux pour 162 enfants en Aquitaine, 7 en Corse, 7 en Guadeloupe, 12 en Guyane, 9 à La Réunion, 6 à Mayotte et 271 en PACA.

**Monsieur ROFFIGNON** indique que les autres questions évoquées par Madame BOCAGE-LAGARDE seront abordées lors de l'examen du point 4.

Il propose un vote global pour l'ensemble des subventions. L'information sera complétée selon le souhait exprimé lors de la prochaine présentation.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** remercie Madame GASPARINI pour les précisions apportées.

*Les subventions sont adoptées à l'unanimité.*

### **Point n° 3 : Examen des demandes de subventions complémentaires (pour avis)**

**Monsieur BRETON** fait part de deux demandes complémentaires de subventions :

L'association du site de Poitiers souhaite fêter ses 30 ans d'existence, avec le soutien de l'ensemble du personnel du site et de l'autorité hiérarchique. L'association, qui a bénéficié de 9 000 euros en février dernier, demande un complément à hauteur de 800 euros.

La deuxième demande d'un montant de 21 980 Euros provient de l'AAS. Cette association doit rembourser le montant des salaires des deux agents mis à disposition en son sein. Le montant demandé est le différentiel entre la subvention perçue par l'AAS pour ces deux agents et le remboursement demandé, conformément à la réglementation en vigueur (rattrapage sur 3 ans) par le Ministère de la culture.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** s'enquiert de l'évolution de la proposition de fusionner les associations dans le cadre du nouveau périmètre territorial.

Concernant les salaires des personnes de l'AAS, Madame BOCAGE-LAGARDE demande pourquoi le SRH n'a pas réalisé une fiche financière annuelle. Elle s'inquiète par ailleurs au sujet du déroulé de carrière des agents concernés.

**Monsieur ALAIME (CGT)** exprime le souhait de préserver le principe de mise à disposition dans le cas d'un éventuel départ de l'un des agents, évitant ainsi de recruter des agents de droit privé dont le suivi s'avère complexe, notamment en cas de licenciement.

**Monsieur ROFFIGNON** confirme que la position spécifique de certains agents fait l'objet d'une attention particulière, afin d'éviter un traitement différent par rapport aux autres agents. Le déroulé de carrière des agents concernés est par ailleurs examiné dans le cadre des CAP.

Le principe adopté dans le domaine des ressources humaines est celui d'une « non-opposition », chaque association étant considérée comme compétente au regard des recrutements. Si l'agent recruté appartient au ministère, une mise à disposition est alors opérée, contre remboursement.

**Monsieur ROFFIGNON** indique enfin qu'une réponse sera apportée ultérieurement concernant le périmètre des associations.

**Monsieur BRETON** ajoute qu'à l'occasion d'au moins deux réunions des associations du personnel, les échanges ont été ouverts sur la prise en considération, par les associations, de la réforme administrative de l'Etat en région. L'hypothèse de création de fédérations d'associations

avait ainsi pu être évoquée pour prendre en compte les nouveaux collectifs de travail et les nouveaux territoires issus de la réunion de certaines DRAC.

Les associations ont toutes témoigné de leur attachement à un service de proximité vis-à-vis de leurs adhérents. L'orientation, qui se confirme au fil des années, vise au rapprochement des associations à travers des mutualisations et la transmission de bonnes pratiques, préférant une démarche de partage et d'harmonisation des services plutôt qu'une fusion.

Les associations du personnel, régies par la loi 1901, sont soutenues par le ministère en fonction des projets qu'elles soumettent chaque année. L'administration ne peut toutefois les contraindre sur les orientations relatives aux fusions. Ainsi, la DRAC de Poitiers préfère préserver son périmètre spécifique, sans étendre ses services à la Nouvelle-Aquitaine. Dans le territoire de l'ancienne DRAC Poitou-Charentes, la cohérence de l'accès facilité à la culture apporte une spécificité propre à l'association, considérée comme celle d'un site et non d'une DRAC par le ministère. De même, l'association de Bordeaux n'a pas vocation à devenir l'association de la DRAC Nouvelle-Aquitaine.

Les fiches financières annuelles ont bien été réalisées, mais le titre de perception concerne les trois années en une seule fois.

**Monsieur ROFFIGNON** s'enquiert des raisons de cette actualisation.

**Monsieur BRETON** précise que l'actualisation est conforme à l'émission du titre de perception. Chaque année, les fiches financières seront actualisées en fonction de l'évolution de la subvention. Le besoin d'une actualisation est apparu à la suite du calcul de l'écart entre le montant du titre de perception et celui de la subvention attribuée, qui ne tenait pas compte de l'évolution de la rémunération.

*Les demandes de subventions complémentaires sont adoptées à l'unanimité.*

#### **Point n° 4 : avancées du groupe de travail action sociale et de la commission restauration collective (pour avis)**

- **Budget arbres de Noël en région**

**Monsieur ROFFIGNON** rappelle que l'enquête a révélé que les festivités de Noël sont organisées de façon disparate selon les sites, au niveau des budgets et des modalités de financement. Le CNAS a souhaité introduire une certaine harmonisation, sans toutefois se substituer à la responsabilité des acteurs locaux.

Les échanges avec les DRAC et les associations ont montré un besoin budgétaire supplémentaire permettant d'harmoniser les modalités de mise en œuvre, sur la base d'un principe général visant à renforcer le dialogue entre l'association locale et la direction de la DRAC.

**Monsieur BRETON** explique que l'administration s'est engagée à prendre en compte les effectifs en région comme critère d'harmonisation du calcul de la subvention aux associations du personnel pour les festivités de fin d'année.

La quasi-totalité des associations organisent un spectacle en lien avec les acteurs culturels de terrain, qui implique un coût minimum quel que soit le nombre de participants. Il est donc proposé de socler le montant de la subvention à hauteur de 1 600 euros, soit le montant médian des festivités toutes régions confondues. Ce montant peut ensuite être complété selon les effectifs couverts. Le tableau présenté fait part des subventions proposées, fléchées sur l'organisation des fêtes de Noël, pour chacun des sites concernés.

La proposition est issue des échanges qui ont eu lieu à la réunion des présidents d'association de 2017, où plusieurs d'entre eux ont exprimé une grande inquiétude quant à la possibilité de maintenir le soutien aux festivités de Noël, au regard notamment de l'évolution des modes de gestion par les préfets des enveloppes de dotations globales de fonctionnement des services déconcentrés.

La proposition vise donc à homogénéiser le montant attribué à chaque région et à le sécuriser, à travers une notification par courrier précisant les montants destinés à cet usage spécifique, qui pourrait être opposable au préfet. La notification émane en effet d'un budget d'action sociale ministérielle.

La démarche a été présentée aux représentants des associations du personnel, à Caen, le 25 mai dernier, où des avis partagés ont été exprimés. Les interrogations portaient notamment sur l'effet réel du fléchage, en proposant que le montant homogénéisé abonde directement leur budget. Le souhait de renforcer le dialogue de gestion entre les responsables des sites et les associations du personnel a été rappelé, en invitant les associations à se rapprocher systématiquement du secrétaire général et du directeur adjoint dès leur prise de poste, afin de présenter leur action.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** confirme l'intérêt de socler les montants. Elle insiste sur l'inquiétude suscitée par le pouvoir des préfets sur les subventions des DRAC, et s'interroge sur la capacité du ministère de la Culture à agir fermement dans ce domaine.

Par ailleurs, Madame BOCAGE-LAGARDE demande si l'organisation des arbres de Noël sera étendue à l'ensemble des enfants du ministère d'une région, notamment au sein des écoles et établissements du CMN, sachant que l'inégalité de traitement est constatée à leur égard.

**Madame THIAULT (SNAC-FSU)** se joint aux inquiétudes exprimées par la CGT, compte tenu du faible engagement des DRAC dans de nombreuses régions. La centrale doit mobiliser les DRAC sur cette question importante.

**Monsieur ALAIME (CGT)** précise que les avis à la réunion de Caen n'étaient pas aussi partagés. L'immense majorité des participants a exprimé le souhait que les DRAC ne soient pas destinataires des crédits déconcentrés, compte tenu de la tendance de certains préfets de Région à globaliser les crédits de fonctionnement et à démunir les DRAC de financements ciblés.

La règle devrait donc s'orienter en faveur d'un versement aux associations qui organisent les arbres de Noël, d'autant plus que les changements de direction dans les DRAC peuvent remettre en cause les positionnements sur la question.

Un DRAC qui souhaite fusionner les associations de personnels sur son territoire pourrait ainsi décider de centraliser l'arbre de Noël dans une seule ville de la région, rendant difficile la participation des personnels qui en sont éloignés. Les associations ont voulu conserver leur implantation de proximité, qu'elles considèrent comme indispensable. A cet égard, l'une des inquiétudes exprimées à la réunion de Caen concerne la difficulté d'associer les personnels des UDAP, les organisations territorialisées autour du siège de la DRAC étant perçues comme une aberration. La logique proposée doit donc préserver l'organisation des arbres de Noël sur les sites, en attribuant les crédits aux associations au plus tôt dans l'année.

**Monsieur ROFFIGNON** rappelle les trois grands principes à respecter énoncés par l'administration lorsqu'elle s'est engagée sur ce chantier :

- l'égalité de traitement entre les agents, à travers l'harmonisation des modalités de gestion ;
- l'implication de l'employeur, dans le cadre d'un dialogue nourri entre les associations et les DRAC ;
- la stabilité de la démarche.

Certaines associations préfèrent recevoir directement les subventions et certaines directions des DRAC perçoivent l'arbre de Noël comme une activité supplémentaire à gérer. Une réconciliation des deux semble difficile.

Concernant la crainte relative au pouvoir des préfets, il convient de préciser que l'action sociale n'est pas incluse dans le cadre de la mutualisation des crédits de fonctionnement sur le programme 333, puisqu'elle demeure sur le budget du programme 224. Le rapport d'inspection commandé à l'IGF et à l'IGAS n'a pas été communiqué, mais le sujet n'a pas été révoqué. A ce stade, la destination des crédits est donc maîtrisée.

Sur le principe d'implication des DRAC, qui consisterait à leur verser les subventions en favorisant le dialogue avec les associations, Monsieur ROFFIGNON prend l'engagement que les crédits alloués seront fléchés vers cette dépense. En tant que président du CNAS, il signera une notification annuelle à chaque DRAC en expliquant le montant et le principe d'utilisation.

La procédure proposée est conforme au cadrage national, tout en respectant la mise en œuvre locale dans le cadre d'un dialogue, qui écarte les craintes légitimes qui ont été exprimées. Les DRAC pourront ainsi participer de façon plus ou moins active à l'organisation, en fonction du dialogue qui s'établira entre les directions et les associations.

Par ailleurs, Monsieur ROFFIGNON rejoint les propos de Monsieur ALAIME sur le sujet, considérant que la centralisation des spectacles en un seul lieu n'est pas forcément pertinente. Le dialogue local doit néanmoins prévaloir également dans ce domaine.

Enfin, l'association d'autres acteurs, notamment pour faire bénéficier des sites isolés, est bienvenue. Le message adressé aux DRAC précisera qu'il leur appartient de vérifier avec les associations de ne pas écarter les sites isolés. Une discussion entre les responsables de ces sites et les directions régionales doit permettre d'établir les modalités de financement en fonction du nombre de personnes concernées.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** rappelle le souhait de la CGT que les acteurs du ministère conservent un certain contrôle face aux associations, et que les DRAC ne puissent pas s'approprier les sommes ou les destiner à d'autres utilisations. Le président du CNAS devrait pouvoir s'assurer que le dialogue est réel entre les différents acteurs locaux.

**Monsieur ALAIME (CGT)** note que si l'organisation dépend de la qualité du dialogue, l'issue de la démarche dépendra des acteurs locaux. Il rappelle qu'à la réunion de Caen, une association importante a signalé que si les subventions étaient récupérées par le DRAC, elle cesserait de s'occuper de l'organisation des festivités. Le CNAS ne doit pas servir de faire valoir aux DRAC qui se désintéresseraient du bien-être du collectif de travail. Des difficultés risquent donc d'apparaître, puisque le dialogue est rompu avant même le début de la démarche.

Une règle générale de principe, qui pourrait être aménagée en fonction des situations particulières, doit être définie, sachant que l'implication du DRAC peut prendre de multiples formes.

Un certain nombre d'associations ont indiqué que leurs adhérents regrettaient qu'elles se mobilisent autant pour une action qui concerne l'ensemble du personnel et pas seulement les adhérents. Pour compenser cette activité, les DRAC pourraient accorder une décharge d'activité aux agents qui s'occupent de l'arbre de Noël. Les DRAC peuvent également être associés en impliquant les conseillers sectoriels dans le dialogue avec les associations, notamment pour les accompagner dans le choix du spectacle, sans toutefois l'imposer.

Certaines associations ont en outre indiqué qu'elles doivent louer une salle, en plus du coût du spectacle, estimé en moyenne à 1 600 euros. La subvention doit tenir compte de cette situation, qui désavantagerait ces sites par rapport à ceux qui disposent de locaux adaptés.

Enfin, les nouvelles modalités de financement ne doivent pas aboutir à une diminution des crédits, compte tenu des subventions parfois croisées qui sont constatées. Le calcul du montant doit donc être effectué plus finement que le tableau présenté.

**Monsieur ROFFIGNON** suggère de rédiger une note à l'attention de l'ensemble des DRAC, en mettant en copie les associations, dans laquelle seraient rappelés les principes énoncés, en termes d'égalité de traitement, d'harmonisation, de dialogue et de pérennité du dispositif. Il sera également explicité que l'enjeu de la nouvelle démarche consiste à corriger à la hausse des traitements inégalitaires entre agents, à travers le principe d'application d'un montant socle. Le dialogue permet ensuite de s'organiser localement selon les souhaits de chacun.

La responsabilité du niveau national consiste à assurer un niveau minimum pour tous. Dans les cas où le niveau est d'ores et déjà supérieur au socle, l'ambition affichée doit être maintenue. Le courrier précisera également que l'administration encourage la DRAC à dépasser le socle. Dès lors que le principe sera admis, une opération de décroisement des financements sera effectuée, pour ne pas réintroduire des inégalités de traitement en corrigeant à la baisse les dotations. Les tableaux correspondants seront établis pour permettre de corriger ces situations.

Le courrier pourrait également encourager le DRAC à mobiliser ses équipes et ses partenaires en vue de faciliter l'organisation, pour l'obtention de salles notamment. En effet, l'implication ne doit pas se limiter à un financement, mais permettre de renforcer le dialogue et faciliter les contacts avec les structures existantes.

**Monsieur ALAIME (CGT)** suggère de prendre le temps de dialoguer et de communiquer sur le sujet pour bien préciser la démarche. Un bilan doit être réalisé après un an d'exercice.

Lors de la réunion de Caen, aucune association n'a compris que la dotation au titre de la subvention annuelle serait impactée par la subvention spécifique Noël versée aux DRAC.

**Monsieur ROFFIGNON** en convient. Il considère néanmoins que les opérations sont assez simples, puisqu'il s'agit de défalquer le montant sur le total alloué, pour assurer la neutralité financière de la démarche.

**Monsieur ALAIME (CGT)** souhaite que le courrier précise également que la subvention est accordée par site et non par DRAC, sachant que celles-ci recevront une dotation globale pour l'ensemble des sites.

**Monsieur ROFFIGNON** accède à cette demande, précisant qu'il est possible d'identifier les montants par association.

Le dispositif pourrait être mis en place dès 2018, en envoyant les notifications aux DRAC au mois de juillet, pour que le dialogue puisse s'opérer dans les nouvelles conditions. Les dotations aux associations ne seront pas diminuées en 2018, mais revues pour 2019 en opérant le décroisement financier. La démarche sera explicitée aux DRAC.

**Madame FLEURY** précise que les sommes allouées en 2018 ont déjà été versées.

**Monsieur ROFFIGNON** répète qu'en 2018, les sommes allouées ne seront pas corrigées. Les associations seront informées qu'elles bénéficieront de subventions supplémentaires pour cette seule année, puisque les décroisements seront opérés dès 2019. Cet encouragement vise à favoriser la dynamisation des relations.

**Madame REDOLFI (SUD)** s'enquiert de la proportion des retraités intégrés aux moments conviviaux.

**Monsieur BRETON** répond que plusieurs associations ont signalé qu'elles les invitaient, sans pouvoir identifier précisément leur participation. La quasi-totalité des associations ont par ailleurs indiqué qu'elles invitaient les agents des STAP, mais que la plupart d'entre eux n'y participaient pas. L'état des routes à cette période de l'année ne facilite pas leur déplacement.

**Monsieur ROFFIGNON** demande aux membres du CNAS de réagir rapidement au courrier qui leur sera proposé, afin de l'envoyer dès le mois de juillet.

**Madame OUEDRAOGO (SUD)** insiste sur l'importance d'associer le plus de personnel possible à l'arbre de Noël. A cet effet, elle s'associe à la demande de Monsieur ALAIME pour décharger les agents qui s'occupent de l'organisation des festivités.

**Monsieur ROFFIGNON** rappelle que des règles nationales sont appliquées en la matière, sachant que le dialogue local peut permettre d'élargir le dispositif.

- **Restauration**

#### Le CMN

**Monsieur BERTHIER** souligne la diversité des situations en matière de restauration collective, qui s'explique par la très grande répartition des entités fonctionnelles ou géographiques dans le pays.

Sur le Siège, les agents de l'hôtel de Sully ne disposent pas de solution de restauration collective, et bénéficient donc de titres restaurant. Les agents affectés à Domino ont accès à la cantine de l'immeuble.

Dans les monuments, les agents contractuels d'Ile-de-France bénéficient de titres restaurants. En province, quelques conventions ont pu être signées avec des restaurations collectives et, sauf quelques rares exceptions, les agents ne bénéficient pas de titres restaurant.

Sur les 1 372 agents recensés sur le tableau, 664 ont accès à une cantine ou bénéficient de titres restaurant.

Le CMN souhaite trouver une solution de restauration collective pour l'ensemble des agents.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** estime que la situation de la moitié des agents demeure inacceptable, en dépit des demandes réitérées de la part des représentants du personnel au CNAS. Elle remercie néanmoins l'administration pour la qualité du travail réalisé en vue d'établir le tableau communiqué.

La proportion des agents qui travaillent à temps partiel parmi ceux qui ne disposent pas de restauration collective n'est toutefois pas précisée.

L'inégalité de traitement entre agents du CMN est par ailleurs avérée, puisqu'au sein d'un même établissement, des agents contractuels ont accès à des titres restaurant, contrairement aux fonctionnaires, qui ne bénéficient pas non plus de restauration collective. De plus, certains établissements n'offrent pas de locaux pour la restauration.

Le palais de justice de Paris a libéré une restauration collective, qui aurait pu être mise à profit de trois sites, à savoir l'arc de Triomphe, les tours de Notre-Dame et la Conciergerie. Lors de la réunion du 25 mai, Madame LEFEUVRE a indiqué qu'un tel projet n'avait pas été présenté, alors que le Bureau d'action sociale a bien signalé cette opportunité au CMN .

De plus, Madame LEFEUVRE a signalé que l'ensemble des agents du CMN peuvent avoir accès à des titres restaurant, alors que seuls les contractuels en bénéficient.

En région, la situation est catastrophique. Des solutions doivent être recherchées, en s'appuyant notamment sur les expériences présentées au sein du Comité interministériel d'action sociale, telles que des livraisons de plateaux proposées au ministère de la Justice.

**Monsieur ROFFIGNON** précise que les agents titulaires affectés au CMN sont rémunérés par l'Etat. Le CMN ne dispose pas de la capacité juridique d'attribuer des titres restaurant à des personnels qu'il ne rémunère pas.

En dehors de la charge financière, qui ne constitue pas un argument dans le cadre d'une inégalité de traitement, la logistique de la distribution et la responsabilité attenante posent des difficultés au sein des petits sites en région.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** observe qu'à l'arc de Triomphe, 26 fonctionnaires bénéficient de titres restaurant.

**Monsieur BERTHIER** signale que l'administratrice des monuments de la Cité a précisé que la demande formulée deux ans plus tôt pour la restauration collective des agents du palais de justice a reçu une réponse négative.

**Monsieur ROFFIGNON** demande si cette solution de restauration est toujours active et au bénéfice de quel personnel.

**Monsieur BRETON** répond que le restaurant du palais de justice a subi une baisse d'affluence qui menace son équilibre économique, du fait du déménagement vers de nouveaux locaux dans le XVIIème arrondissement. Dans ce contexte, le restaurant pourrait avoir intérêt à accueillir de nouveaux agents convives.

**Monsieur BERTHIER** prend note de la question.

**Monsieur ROFFIGNON** indique que le ministère de la Culture administration centrale peut soutenir activement la démarche auprès du restaurateur.

**Monsieur BERTHIER** ajoute que la quasi-totalité des monuments disposent de locaux équipés pour la restauration des agents.

Concernant la distribution des titres restaurant en province et dans les monuments éloignés, un marché a été passé avec une société en capacité d'assurer la distribution sur l'ensemble du territoire, en les adressant directement aux agents concernés.

L'agent comptable a par ailleurs accepté une procédure particulière et temporaire au bénéfice de certains agents à l'arc de Triomphe.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** déplore le manque de volonté manifeste de trouver des restaurants administratifs permettant aux agents de bénéficier d'une restauration collective. Elle souhaite avoir communication des démarches effectuées par le CMN dans ce sens.

Les agents en région doivent parfois payer jusqu'à 12 euros pour pouvoir déjeuner. L'inégalité de traitement entre les contractuels et les fonctionnaires contredit la démarche engagée avec les labels. Par ailleurs, la volonté de généraliser les titres restaurant trahit peut-être le souhait de recruter exclusivement des contractuels à l'avenir.

Le tableau témoigne de situations inacceptables, d'autant plus que les salaires des agents d'accueil et de surveillance sont particulièrement faibles et que le déjeuner constitue parfois leur unique repas chaud. Il convient de rappeler qu'un certain nombre d'agents dorment dans leur voiture.

Par ailleurs, aucune réflexion n'est menée concernant la restauration des agents qui travaillent de nuit ou en journée continue.

La CGT exprime son inquiétude concernant la baisse du pouvoir d'achat et de l'action sociale du ministère, en termes de logement social notamment. Elle invite le CMN à travailler sérieusement sur la possibilité d'offrir une restauration collective aux agents.

**Monsieur ROFFIGNON** confirme le caractère insatisfaisant de la situation actuelle. Les directions du CMN se sont efforcées de trouver des solutions, se heurtant parfois à des difficultés logistiques, dont certaines ont pu être résolues. La mise à disposition de locaux de restauration, obligatoire au-delà d'un certain effectif, est indépendante des solutions de restauration et des postes de travail des agents. Le CMN a réalisé des investissements permettant de respecter la réglementation. Dans certains établissements, l'obligation n'est pas établie ou s'avère difficile en raison de la configuration des lieux.

A la suite du travail d'identification, il sera possible d'avancer, en privilégiant des solutions de restauration collective. En cas d'impossibilité, le titre restaurant doit être mis en œuvre. Monsieur ROFFIGNON demande au CMN de tenir informé le CNAS sur les évolutions opérées dans ce domaine.

La possibilité pour un établissement de régler les solutions de restauration doit être résolue au niveau juridique, sachant que la responsabilisation des établissements sur leurs emplois et leur masse salariale constituent deux sujets différents. La question se pose donc indépendamment du chantier T2 et T3. A la faveur de ce chantier, la responsabilité juridique des établissements pourrait être accordée pour mettre en œuvre des titres restaurant au bénéfice de l'ensemble des agents.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** estime que la déconcentration des actes de gestion ne doit pas empêcher le CMN de travailler sur le sujet. Les agents disposeront peut-être de titres restaurant, mais ils perdront en termes d'appauvrissement salarial et de droits, notamment au regard de la mobilité.

A la suite du diagnostic, le CMN doit approfondir les recherches avec le Bureau d'action sociale. Un point de suivi sur le sujet permettrait au CNAS de connaître les avancées en la matière.

**Monsieur ROFFIGNON** en convient. A partir des orientations qui ont été définies sur la base du diagnostic établi, les avancées du dossier seront suivies. L'impossibilité juridique est néanmoins claire et la solution à l'arc de Triomphe est de nature exceptionnelle et temporaire.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** insiste sur le sentiment d'injustice qu'elle crée vis-à-vis des autres agents du CMN.

**Monsieur ROFFIGNON** en convient également, insistant néanmoins sur la réalité de l'impossibilité juridique.

**Madame NOURY (CGT)** estime que l'argument de l'impossibilité juridique de fournir des titres restaurant justifie le CMN lorsqu'il déroge à son obligation de fournir un local ou un moyen de restauration collective. Elle rappelle l'obligation légale de l'administration sur le sujet.

**Monsieur ROFFIGNON** répète que l'obligation relative aux locaux de restauration est respectée dans l'ensemble des sites du CMN, sauf exception. L'obligation d'une restauration, collective ou par titre restaurant, incombe à l'établissement pour les seuls agents qu'il rémunère. Le sujet sera réglé lorsque l'administration centrale sera en capacité de gérer la distribution des titres restaurants.

**Madame DELIÈRE (SUD)** souhaite que la priorité donnée à la restauration collective soit réaffirmée par le CMN. Au Panthéon, alors que 13 titulaires ont accès à un restaurant administratif, les 23 contractuels bénéficient de titres restaurant.

**Monsieur BERTHIER** répond que la restauration collective sur chaque site est accessible à l'ensemble du personnel, à condition que le restaurant en fasse également bénéficier les contractuels, ce qui n'est pas le cas au Panthéon.

Les solutions de restauration collective seront recherchées en priorité. A Angers, une convention a été signée avec un restaurant collectif, mais les agents ont préféré se voir attribuer des titres restaurant ou rentrer chez eux.

**Monsieur ALAIME (CGT)** observe que les agents qui ne souhaitent pas bénéficier de la restauration collective ne peuvent pas bénéficier de titres restaurant, dont l'utilisation est par ailleurs souvent détournée.

La CGT s'oppose donc au principe de la généralisation du titre restaurant, se prononçant en faveur d'une restauration collective. Sur les sites isolés et à faible effectif, des conventions peuvent être signées avec des cantines des collèges et lycées.

**Monsieur ROFFIGNON** note que les difficultés d'acceptation peuvent provenir des restaurants d'entreprise et des agents

**Monsieur BERTHIER** ajoute que la restauration collective s'applique aux agents en jours ouvrés et dont les horaires de travail correspondent à ceux de la cantine.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** insiste sur l'urgence sociale attachée à ce dossier. Les recherches doivent être activées afin de trouver une solution pour les agents qui ne disposent d'aucune possibilité de restauration.

**Monsieur ROFFIGNON** note que les responsabilités sont partagées entre la direction de l'établissement et la tutelle du ministère de la Culture.

Le CNAS a établi une politique générale qui doit se décliner dans les établissements dans le respect du dialogue social local. Deux pistes ont été énoncées clairement. La première concerne la recherche de solutions de restauration collective site par site, avec l'appui de l'administration centrale et du Bureau d'action sociale. Des progrès ont été réalisés dans ce domaine et de nouveaux développements pourront être opérés, notamment vis-à-vis de la situation évoquée au Panthéon. L'ensemble doit être discuté localement dans le cadre d'un dialogue.

La solution des titres restaurant au bénéfice des titulaires peut être offerte pour les personnels rémunérés par l'établissement. Cette question, indépendante du CNAS, fera l'objet d'un suivi attentif en vue de trouver une solution.

**Monsieur LEROUX (SUD)** note que les agents du MuCEM ne sont pas rémunérés par l'établissement, or ils bénéficient de titres restaurant.

**Monsieur ROFFIGNON** signale qu'il ignore dans quelles conditions l'établissement gère l'attribution de ces titres restaurant.

#### Le projet Camus

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** s'interroge sur l'avenir des agents qui arrivent aux Archives et aux Bons-Enfants, à hauteur de 170, compte tenu des difficultés observées, notamment à Pierrefitte. La situation demeure floue vis-à-vis des stagiaires et des vacataires, ainsi qu'au sein des écoles d'architecture.

**Monsieur DUCROT (CGT)** s'inquiète également de l'arrivée des nouveaux collègues, dans la mesure où la cantine de l'hôtel de ville peut difficilement les accueillir. A Pierrefitte, 30 personnes déjeunent tous les jours en moyenne au CROUS. Le ministère réalise donc des économies, puisqu'il ne verse pas de subventions. La proposition qui consiste à ajouter un supplément de nourriture est irrecevable.

Il convient par ailleurs de rappeler que le projet Camus comportait initialement une cantine.

**Monsieur ROFFIGNON** indique que les contacts ont été établis dans le cadre du projet Camus avec l'hôtel de ville pour vérifier les capacités d'accueil.

**Monsieur BRETON** signale qu'il a accompagné Monsieur DAL PONT, qui pilote le projet Camus, lors de la rencontre avec l'un des responsables des ressources humaines de la Ville de Paris, qui assure la tutelle de l'ASPP pour la gestion des restaurants de la ville.

Une convention a été signée avec l'ASPP pour habilitier les agents de la DGCA et des Archives, site du Quadrilatère, à fréquenter le restaurant en face de l'hôtel de ville, sans émettre aucune difficulté en la matière. La mission Camus a identifié 200 agents supplémentaires susceptibles de déjeuner au restaurant de l'ASPP. L'équipe du musée Picasso a été pleinement associée et a bénéficié des échanges initiés par le SRH dans cette recherche. Les assurances orales, qui pourront être formalisées par écrit, ont donc été apportées pour l'accueil de ces agents.

Le taux de captation des agents situés dans le même bâtiment qu'un restaurant s'établit à 50 % dans la restauration collective. Plus la distance entre le restaurant et l'implantation professionnelle des agents est importante, plus ce taux diminue. A l'occasion de la dernière réunion du groupe des utilisateurs du restaurant des Bons-Enfants, les prestataires de la restauration collective ont souligné l'impact du télétravail sur la fréquentation.

Le restaurant de l'ASPP est réputé de très bonne qualité par ses utilisateurs, qui font néanmoins part de la difficulté de trouver des espaces libres pour des groupes dépassant les quatre personnes. Les restaurateurs ont signalé que l'accès était plus avant 12 heures 30 ou après 13 heures.

Dans le cadre du projet Camus, l'administration est par ailleurs engagée dans un marché d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour la préparation du prochain marché de restauration. Le ministère est partie prenante du volet équipement de cette assistance, pour le renouvellement du mobilier et des équipements de cuisine qui datent de 2005, et dont l'état impacte la qualité de la proposition de restauration collective.

La mission Camus a émis le souhait de rendre les espaces plus conviviaux et plus diversifiés dans leur utilisation. Un projet pour la cafétéria prévoit notamment de réorganiser l'entrée de la cantine, en vue d'y installer un espace post-repas ou de repas légers. Un tel espace pourrait permettre aux agents de se retrouver pour des échanges informels, qui s'avèrent souvent aussi constructifs que les échanges en bureau.

**Madame LEMARIÉ (CFTC-UNSA)** note que la tarification est plus élevée à l'hôtel de ville qu'aux Bons-Enfants.

**Monsieur BRETON** répond que le système est différent dans les deux lieux. Le restaurant des Bons-Enfants propose un tarif forfaitaire, alors qu'à celui de l'ASPP, les agents paient les plats qu'ils consomment.

**Monsieur ROFFIGNON** rappelle que cette question a été abordée précédemment.

**Roselyne CHARLES-ELIE-NELSON (CGT)** ajoute que le restaurant du musée du Louvre, où les agents paient ce qu'ils consomment, s'avère également satisfaisant.

Les règlements intérieurs peuvent offrir des possibilités d'étalement des horaires de repas aux agents postés. C'est notamment le cas au musée Picasso, entre 11 heures 15 et 14 heures 15.

La demande formulée lors d'une réunion au mois de mars sur la possibilité pour les écoles d'architecture de bénéficier d'une restauration collective n'a pas obtenu de réponse.

**Madame FLEURY** indique que le bilan du Bureau de l'action sociale comprend la cartographie de la restauration collective hors CMN. Les 45 structures qui ne disposent pas de restauration collective sont listées en page 17. Les autres, indiquées en page 15, bénéficient de cette restauration, y compris les établissements publics tels que les écoles d'architecture.

La première enquête a donné lieu à une confusion, car elle portait sur l'action sociale des contractuels. Après des échanges téléphoniques pour clarifier la question, il a été précisé que l'ensemble des agents ont bien accès à la restauration collective.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** rappelle que Monsieur ROFFIGNON s'est engagé à se rapprocher de la Bibliothèque publique d'information pour s'informer sur l'éventuel assujettissement du système de tickets proposés, acceptés seulement par certains restaurateurs du quartier, qui demandent deux tickets pour un plat et un café. Une solution satisfaisante doit être trouvée par la BPI, qui n'a pas examiné la question.

**Monsieur ROFFIGNON** signale que la direction de l'établissement a tenu son engagement de trouver une solution. L'administration demandera à l'ASPP s'il existe une possibilité d'accueillir des agents supplémentaires.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** ajoute que les tickets ont été mis en place depuis longtemps à la BPI, y compris lorsque l'établissement offrait une possibilité de restauration collective, où un seul ticket suffisait pour un repas complet. La direction n'a pas cherché des solutions.

**Monsieur ROFFIGNON** doute que la direction de la BPI ne se soit pas saisie du sujet. Il s'en rapprochera pour en avoir confirmation.

**Madame DELIÈRE (SUD)** s'interroge sur l'option choisie par les agents du musée des Eyzies-de-Tayac, signalée dans le bilan de l'action sociale 2017, correspondant à la déduction des frais réels. Elle souhaite connaître l'avis de l'administration sur le sujet, considérant qu'une telle proposition, qui pourrait faire jurisprudence, ne peut être assimilée à une solution.

**Monsieur ROFFIGNON** rappelle que le bilan dresse un constat de la situation. Une solution qui convient localement peut en effet s'opposer aux principes établis au niveau national.

**Monsieur BRETON** signale que l'administration incite les établissements à identifier une offre de restauration à proximité, avec des partenaires disposant de la capacité d'accueil, budgétaire et comptable pour être remboursés par l'administration au regard d'un service réalisé. Le musée des Eyzies-de-Tayac a consulté les agents, qui ne souhaitent pas bénéficier d'une restauration collective. La proposition de convention avec une structure n'a donc pas reçu de suite favorable.

**Madame DELIÈRE (SUD)** souhaite que le bilan précise qu'une solution a été proposée, mais n'a pas été acceptée, plutôt que de considérer la procédure adoptée comme une option possible parmi d'autres.

**Monsieur ROFFIGNON** confirme qu'une telle solution ne constitue pas une option et ne fait pas partie des solutions de restauration collective qui doivent être listées.

**Monsieur LEROUX (SUD)** note qu'à Limoges, les agents calculent les avantages en nature de la restauration et des tarifs kilométriques. Cette option ne doit pas intervenir au détriment du collectif, qui doit être préservé.

**Madame LEMARIÉ (CFTC-UNSA)** observe que la présentation de l'expérimentation menée à partir de janvier 2019 n'indique pas le tarif intermédiaire, à hauteur de 5 euros, négocié par les organisations syndicales pour le personnel du ministère de la Culture qui se restaure exceptionnellement aux Bons-Enfants.

**Monsieur BRETON** précise qu'il s'agit du tarif « agents Culture non habilités en permanence sur le restaurant ». La proposition qui sera présentée, fondée sur les principes d'équité, se base sur des agents contractuels habilités en permanence au restaurant des Bons-Enfants. Le tarif au bénéfice des retraités qui déjeunent ponctuellement au restaurant est également maintenu. Les agents qui y déjeunent à titre exceptionnel doivent se faire établir une contre-marque pour obtenir le tarif à la cafétéria. Le montant est précisé sur Sémaphore, ainsi que la grille complète.

*La séance est suspendue pour le déjeuner.*

- **Proposition d'une nouvelle tarification restauration pour les contractuels**

**Monsieur ROFFIGNON** rappelle que l'expérimentation pour une nouvelle tarification au bénéfice des agents contractuels tient compte de la structure de leur rémunération en termes d'indices et de primes.

**Monsieur BRETON** confirme que le différentiel de traitement dans la tarification des repas entre agents titulaires et contractuels a été signalé à de nombreuses reprises. L'exercice est contraint par la prestation interministérielle repas, en cours d'évolution. La Direction générale de la fonction publique a fait évoluer l'indice de rémunération à partir duquel cette prestation se déclenche, sur la base des échanges au sein de la commission restauration du Comité interministériel d'action sociale. Le versement de la prime ne donne pas lieu à une subvention de la DGAFP, à l'instar d'autres prestations, telles que l'aide aux parents d'enfants handicapés. La PIM repas est assimilée à une partie de la contribution des ministères à la restauration collective des agents.

La disparité des indices de rémunération entre agents contractuels et titulaires a abouti à la proposition présentée en groupe de travail, qu'il est proposé d'expérimenter à compter de l'année 2019.

**Madame FLEURY** ajoute que le projet a été engagé après le constat selon lequel les agents moins bien rémunérés paient leur repas plus cher que leurs collègues dont la rémunération est plus élevée.

Les agents retraités et en visite bénéficient d'une seule tarification, qui demeure inchangée dans la mesure où leur indice n'est pas connu. Le périmètre de l'expérimentation inclut les agents contractuels habilités à déjeuner sur le site des Bons-Enfants. Un agent contractuel à l'indice de rémunération 477 gagne environ 1 900 euros nets par mois et 2 500 euros lorsqu'il est à l'indice 642, puisque les agents contractuels ne bénéficient pas de primes.

Pour déjeuner à la cantine des Bons-Enfants, un agent rémunéré 1 900 euros environ devra s'acquitter de 5,46 euros et celui dont l'indice est supérieur à 641 s'acquitter de 7,05 euros par repas et de 7,50 euros pour un repas bio. La part variable n'a pas une grande incidence sur le salaire du contractuel, compte tenu de son faible niveau.

Afin d'établir une concordance entre la rémunération des contractuels et le tarif de restauration collective, les indices de rémunération sont augmentés d'un indice de 169.

**Monsieur LEROUX (SUD)** s'enquiert des dispositions en faveur des agents qui ne possèdent aucun statut particulier, à savoir les doctorants, chercheurs, apprentis et stagiaires accueillis au C2RMF notamment.

**Monsieur BRETON** répond qu'une tranche tarifaire est appliquée aux stagiaires. Les doctorants, qui ne sont pas rémunérés par le ministère, ne font pas partie du périmètre des bénéficiaires de la prestation repas, au même titre que les autres actions sociales ministérielles.

**Monsieur LEROUX (SUD)** précise qu'au C2RMF cette population représente 48 personnes. Cette population doit être gérée, en termes de jours de congé, de sécurité et de possibilités de restauration.

**Monsieur BRETON** signale que ces personnes ne sont pas refusées dans la restauration collective, dont la politique est définie dans le cadre du volet de l'action sociale ministérielle.

**Madame CHARLES-ELIE-NELSON (CGT)** s'enquiert du prix que devrait payer un titulaire par rapport au contractuel. Elle souligne l'injustice pour les agents extérieurs au site, qui doivent payer un tarif unique, quelle que soit leur rémunération. Au regard de la question soulevée par Monsieur LEROUX, elle lui suggère de se rapprocher de la RH, qui doit remplir son rôle.

**Monsieur LEROUX (SUD)** indique que des démarches ont été effectuées auprès de la RH sans résultat.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** se félicite du travail réalisé par Madame FLEURY, qu'elle remercie, et se réjouit de l'action en faveur des contractuels. Elle aurait néanmoins souhaité connaître les tarifs appliqués aux titulaires de même indice.

L'expérimentation pourra évoluer par la suite, afin de garantir la suppression des disparités, y compris au niveau des catégories supérieures.

**Monsieur ALAIME (CGT)** ajoute que la première des injustices qui doit être supprimée consiste à ne plus recruter des contractuels.

**Monsieur ROFFIGNON** remercie à son tour le Bureau d'action sociale et Madame FLEURY pour l'étude réalisée, qui permet de proposer une grille pour les contractuels en tenant compte de la réalité de la rémunération perçue.

Les pages 2 et 5 présentent une grille incluant les titulaires et les contractuels, permettant d'établir des comparaisons.

La proposition sera appliquée pendant un an et la grille pourra ensuite être généralisée. Le bilan devra notamment tenir compte de l'éventuel effet d'entraînement de la fréquentation de la part des agents contractuels.

La situation des invités n'était pas considérée dans le cadre de la proposition. La difficulté de traiter cette question découle de la méconnaissance du statut de ces personnes, qui permettrait de définir une politique les concernant. Une solution pourrait être recherchée en lien avec les institutions dont sont issues ces personnes, dans le but d'établir des conventions. Une subvention au bénéfice du ministère permettrait de faire bénéficier ces agents de tarifs préférentiels.

Le tarif stagiaire est quant à lui maintenu, afin de répondre au mieux à l'accueil de ces personnes pendant une période spécifique dans le cadre de leur formation.

**Madame REDOLFI (SUD)** s'enquiert de la possibilité de mettre en place une procédure simplifiée pour bénéficier du tarif invité et d'étendre ce tarif aux agents possesseurs de la carte Culture.

**Monsieur BRETON** répond que les invités paient un tarif plein. Le tarif préférentiel a été créé au bénéfice des agents qui se rendent aux Bons-Enfants pour des raisons professionnelles. Afin de valider ce tarif, les agents doivent passer par le Bureau de l'action sociale en précisant la réunion ou la rencontre à laquelle ils ont participé.

**Monsieur ROFFIGNON** rappelle que deux dispositifs sont disponibles, dont l'un qui permet aux agents invités de bénéficier d'un tarif à 5,45 euros. Les conditions de délivrance du ticket peuvent effectivement être simplifiées. En revanche, la carte Culture est destinée à une autre utilisation.

Le tarif au bénéfice d'un agent qui assiste à une réunion est appliqué car l'agent n'a pas le loisir de choisir son lieu de déjeuner. Le tarif invité correspond au choix de l'agent de déjeuner dans un restaurant donné. Par ailleurs, le marché avec un prestataire définit le nombre de personnes qui peuvent être accueillies. Une augmentation imprévue de ce nombre pourrait nuire aux personnels qui y sont prévus régulièrement.

**Madame DELIÈRE (SUD)** souhaite que la procédure à l'égard des personnes qui viennent en réunion soit simplifiée. Elle propose que le ticket soit joint à la convocation, en précisant la date et le lieu d'utilisation.

**Monsieur BRETON** répond qu'une telle procédure ne poserait pas de problème dans le cadre des réunions convoquées par le CNAS. Pour d'autres instances, telles que les CAP, elle semble néanmoins difficile à appliquer.

**Monsieur ALAIME (CGT)** propose que sur présentation de la convocation à la cafétéria, les personnes puissent bénéficier du tarif.

**Monsieur ROFFIGNON** note que cette proposition sera examinée en vue de la mettre en œuvre de façon générique, au niveau du SRH.

Un bilan de l'expérimentation sera dressé en fin d'année afin de la consolider.

**Monsieur ALAIME (CGT)** s'enquiert de la possibilité de vérifier la population qui fréquente le restaurant pour dresser un constat.

**Monsieur ROFFIGNON** indique que les informations qui sont communiquées permettent de connaître le nombre de personnes qui fréquentent le restaurant par tranche d'indice.

**Monsieur BRETON** ajoute que la population des contractuels sera identifiée afin qu'elle puisse bénéficier de l'expérimentation. Il sera demandé au prestataire de restituer la fréquentation de cette population au cours de l'année écoulée.

**Monsieur ROFFIGNON** note la nécessité de créer la distinction entre les contractuels et les titulaires pour disposer d'une certaine période d'observation, jusqu'au 31 décembre 2018.

**Monsieur BRETON** ajoute que le prestataire peut restituer la fréquentation à l'aide du numéro de badge.

**Monsieur ROFFIGNON** rappelle que le vote intervient sur les points suivants :

le budget de l'arbre de Noël ;

la rédaction d'une note à destination des DRAC, en mettant les associations en copie, qui précise le principe de mise en œuvre du nouveau dispositif, incluant un socle de contribution par les DRAC à hauteur de 1 600 euros, proportionné ensuite à l'effectif ;

le versement de la subvention directement aux DRAC, qui la reversent au niveau local.

**Monsieur ALAIME (CGT)** précise que certaines DRAC s'acquittent des factures liées à l'organisation de l'arbre de Noël.

**Monsieur ROFFIGNON** rappelle que les modalités de mises en œuvre sont réglées localement.

Il soumet la proposition au vote.

*La proposition est adoptée à l'unanimité.*

**Monsieur ROFFIGNON** soumet au vote la proposition d'expérimentation d'une nouvelle tarification au bénéfice des agents contractuels sur le périmètre de l'administration centrale.

*La proposition est adoptée à l'unanimité.*

#### **Point n° 5 : bilans 2017 du bureau de l'action sociale et du pôle de service social (pour info)**

- **Bilan de l'action sociale 2017**

**Monsieur BRETON** explique que chaque année une restitution de la politique ministérielle handicap est présentée dans le cadre du CHSCT ministériel. Les questions au sein du CNAS étant fréquentes sur le sujet, le bilan présente un certain nombre de données correspondant à l'orientation adoptée en la matière, le bureau y étant pour partie impliqué.

#### Bilan budgétaire

La consommation en crédits de paiement comprend des dépenses de titre 3, de titre 2 et de contribution annuelle au fonds d'intervention pour l'emploi des personnes en situation de handicap. En 2017, le total de ces trois postes s'établit à 6 190 206 euros, pour une consommation à hauteur 6 546 004 euros l'année précédente.

Un tel différentiel n'est pas habituel, puisque les années précédentes, la consommation était supérieure à la dotation initiale moyennant l'utilisation de crédits non consommés des autres bureaux du SRH. Elle s'explique par un incident technique dans le cadre du transfert de gestion en cours d'année, des dépenses du Bureau de la santé et de la sécurité au travail et de la prévention des risques professionnels (BSST) au Département de la programmation et des moyens (DPM) à partir de juin 2017. Dans le cadre de la création du centre de coûts auprès du DPM, ces dépenses y sont restées imputées, d'où le différentiel de non-consommation. Cette erreur ne sera pas reconduite en 2018, en s'assurant avec le DPM que les dépenses du BSST seront bien imputées sur le centre de coûts.

La répartition des postes de dépenses d'administration centrale demeure inchangée. Les associations du personnel représentent le poste principal, à hauteur de 28 % des dépenses. Elles sont suivies du logement (19 %) et de la restauration collective (18 %).

Sur les dépenses de titre 2, l'augmentation des accidents du travail, qui passent de 226 000 euros à 291 000 euros, pourrait s'expliquer par leur plus grande gravité.

Concernant les prestations sociales versées, un très léger fléchissement est observé, ainsi qu'au niveau des secours. Une évolution positive est constatée sur le poste du logement social, en particulier au niveau de son impact en Autorisation d'Engagement (AE), qui représente un engagement pour l'avenir. Les subventions aux associations du personnel ont augmenté sensiblement, contrairement aux honoraires de médecine statutaire, qui ont légèrement diminué, de même que les aménagements de postes de travail pour les agents en situation de handicap.

Les montants mobilisés sur la protection sociale complémentaire ont été transférés sur le logement social, comme convenu au sein du CNAS. Le poste « autres dépenses » accuse un important fléchissement, ce poste ayant été en 2017 lourdement impacté par le renouvellement de la carte Culture.

Au niveau du handicap, le taux d'emploi évolue positivement depuis la mise en place de cet indicateur, passant de 4,79 % en 2013 à 5,69 % en 2016. La mesure de ce taux est systématiquement décalée d'un an. En 2018, la déclaration a été réalisée au mois de mai au titre de l'année 2017, pour s'établir à 6,01 %. A ce niveau, la contribution au FIPHFP est supprimée. Le montant des aménagements de postes, déconnecté de cette contribution, correspond aux préconisations des médecins de prévention.

L'évolution de ces aménagements s'explique par la prééminence du poste relatif aux prises en charge du transport domicile-travail, qui représente pratiquement trois quarts du montant total des aménagements.

### Logement social

La dépense, à hauteur de 1 061 000 euros en 2017 pour la mise en paiement d'engagements, témoigne du maintien de l'effort de la part du ministère. 1 235 000 euros ont été mobilisés en AE, correspondant à des livraisons futures de logements sociaux jusqu'en 2020.

Le nombre d'agents en recherche de logement est indiqué en regard du nombre d'agents logés sur le parc préfectoral, suivi depuis 2015 à travers le système BALAE, et le nombre d'agents logés sur le parc Culture. Le bilan présente également le pourcentage d'agents logés par rapport à celui de demandeurs, dont le nombre a augmenté sensiblement. Le faible nombre d'aboutissement des candidatures par rapport aux demandeurs enregistrés sur BALAE s'explique par l'inscription d'un grand nombre d'agents qui recherchent un logement sur des critères très précis, à caractère opportuniste, qu'il convient de différencier de ceux qui connaissent de réelles difficultés pour se loger, à la suite d'expulsions, de ruptures conjugales ou autres difficultés d'accès au logement, en Ile-de-France en particulier.

### Prestations et secours

Au niveau des prestations sociales individuelles, les deux prestations ministérielles qui bénéficient au plus grand nombre d'agents sont constituées par l'aide à la rentrée scolaire et l'aide aux familles monoparentales. L'impact financier de l'aide aux parents d'enfants handicapés, versée mensuellement contrairement aux autres prestations, est également important.

Le nombre de secours en 2017 s'établit à 143, en léger fléchissement après une évolution stable entre 2016 et 2015 et un niveau légèrement supérieur en 2014.

L'analyse fine de la population bénéficiaire de prestations constitue un outil essentiel pour l'orientation de la politique sociale ministérielle. Sans surprise, les demandes de prestations sociales individuelles ministérielles émanent en très grande majorité de femmes. Les tranches d'âges les plus concernées correspondent à la médiane de l'âge ministériel, soit la tranche d'âge entre 41 et 50 ans. La politique sociale, caractérisée par les différents dispositifs mis en place, est identifiée comme particulièrement orientée vers la famille. En cas d'évolution, elle devrait mieux prendre en compte la proportion croissante d'agents seuls, avec ou sans enfants, puisque l'unique prestation possible pour cette population est constituée par l'aide au déménagement.

Au regard des filières, les bénéficiaires appartiennent majoritairement à la filière administrative, suivie de la filière surveillance. L'impact des mesures de revalorisation ayant bénéficié à la filière de surveillance pouvait donc se mesurer à travers l'analyse de cette population. Les filières techniques, scientifiques, des métiers d'art et des enseignants, où les effectifs sont bien moindres, sont moins représentées parmi les bénéficiaires des prestations.

La répartition des bénéficiaires par catégorie fait état, sans surprise, d'une surreprésentation de la catégorie C, à hauteur de 62 %. La catégorie B est quant à elle sous-représentée par rapport aux autres ministères, bien qu'elle représente 27 % des bénéficiaires des prestations sociales. Les agents de catégorie A représentent pour leur part 10 % des bénéficiaires.

La répartition géographique des bénéficiaires place l'Île-de-France en tête des régions, avec 54,25 % des agents bénéficiaires. Après l'Île-de-France, la région la plus représentée est la Nouvelle-Aquitaine, suivie de Rhône-Alpes-Auvergne.

La répartition par structure d'appartenance montre une dominance des établissements publics, à hauteur de 43,5 %. Les services déconcentrés en DRAC correspondent à un quart des bénéficiaires, les SCN, à 17 % d'entre eux, et l'administration centrale y est représentée pour près de 13 % de ces agents. Dans la rubrique « hors ministère », faiblement représentée parmi les bénéficiaires, sont intégrés les retraités et les agents qui continuent à être rémunérés sur le titre 2 mais qui sont en fonction en dehors du ministère.

### Restauration collective

73,6 % des sites, notamment en région, bénéficient d'un accès à la restauration collective. Les 45 structures qui n'y ont pas accès sont également identifiées.

Sur certains sites, les agents n'ont pas souhaité bénéficier de l'accès à la restauration collective à travers la signature d'une convention avec un restaurant. Le retour de l'enquête de restauration montre que dans les UDAP en particulier, les agents n'ont pas eu recours à la prestation en dépit des conventions existantes. Faute de fréquentation, ces conventions ont donc été annulées.

Les autres options de restauration ont été évoquées précédemment. La BPI a mis en place des « contre-marques », qui ne constituent pas des titres restaurants mais qui permettent aux restaurants du quartier avec lesquels un accord a été passé d'établir des rétrofacturations pour le paiement du déjeuner des agents.

Les établissements publics qui ont mis en place des titres restaurants ont également été identifiés, à savoir le CNAC Georges-Pompidou, l'INRAP, le Palais de la porte Dorée, le MuCEM et l'ENSAP à Bordeaux. La configuration spécifique adoptée par les agents des Eyzies-de-Tayac a également été présentée, bien qu'elle ne corresponde pas à une solution d'accès à la restauration.

**Monsieur BRETON** souligne que, même s'ils ne transparaissent pas dans les chiffres présentés, deux sujets ont cependant marqué l'activité du bureau de l'action sociale durant l'année 2017. Le premier concerne les travaux qui ont abouti, le 20 décembre 2017, à la signature de conventions avec trois mutuelles référencées (CNP Assurances, Intériale et la MGEN). Le second a porté sur l'accès aux prestations sociales interministérielles des agents de certains établissements publics rémunérés sur titre 3 qui auparavant étaient exclus du dispositif.

### Activité du pôle de service social

En 2017, 67 % des agents suivis et pris en charge par le service social sont des femmes (contre 63 % en 2016), sur un effectif de 385 personnes en 2017, contre 416 en 2016. En matière d'âge, l'écart entre les 40-49 ans et 50-59 ans n'est pas aussi net que pour les bénéficiaires de prestations sociales. Une partie de la population, bien qu'au plafond de sa rémunération, reste susceptible de subir des accidents de la vie. C'est ainsi que 132 agents sur les 385 suivis et susceptibles d'être pris en charge se situent dans la tranche 50-59 ans, alors que le nombre de ceux qui se trouvent dans la tranche 40-49 ans est légèrement supérieur ou équivalent. En 2016, la tranche 50-59 ans était prédominante.

En termes de statut, parmi les agents bénéficiant d'une prise en charge de la part des assistantes sociales, 45 % sont célibataires et 52 % n'ont pas d'enfants. On notera que la politique sociale du ministère bénéficie majoritairement aux foyers avec enfants. La proportion des célibataires sans enfants s'élève à 34 %, contre 39 % pour les familles monoparentales et 27 % pour les couples avec ou sans enfants.

Parmi les bénéficiaires, 73 % sont locataires, contre 69 % en 2016. Les propriétaires étaient 14 % en 2016 et 11 % en 2017. 6 % des demandeurs de logement se trouvent en situation de logement précaire.

La majorité des bénéficiaires habitent en Ile-de-France, une proportion que l'on ne retrouve pas chez les bénéficiaires de secours. L'équipe ministérielle est implantée en Ile-de-France et son périmètre d'intervention directe correspond à toute l'administration centrale, tous les SCN et les établissements publics qui ne sont pas dotés en propre d'un service social du personnel. Ces équipes interviennent à hauteur de 23 % dans les régions, mais en binôme ou en association avec les assistantes sociales du ministère de l'Intérieur depuis 2009.

76 % des bénéficiaires sont titulaires et 14 % sont contractuels. Le personnel administratif représente 48 % des titulaires, le personnel d'accueil, de magasinage et de surveillance 35 %, le personnel technique ou ouvrier 13 % et le personnel de conservation et d'enseignement 4 %.

Comme on peut s'y attendre, 73 % se trouvent en catégorie C, 24 % en catégorie B et 4 % en catégorie A.

Les problèmes rencontrés peuvent être financiers (retards de charges, dettes, baisses de ressources, interdictions bancaires, surendettements, incuries de gestion, frais exceptionnels, urgences alimentaires), de santé, de logement, familial ou professionnel.

Dans le domaine de la santé, les assistantes sociales font partie des rares acteurs maintenant un lien avec les agents éloignés de l'emploi pour des raisons médicales.

Sur les difficultés tenant au logement, les assistantes sociales travaillent en partenariat avec la cellule logement. Dans ce domaine, les problèmes tiennent aux difficultés habituelles que l'on peut rencontrer dans une recherche de logement, à l'endettement locatif et aux procédures d'expulsion. 20 procédures de ce type ont été constatées en 2017. Néanmoins, dans les faits, 20 agents n'ont pas été expulsés. La durée de ces procédures et les étapes formelles d'une procédure d'expulsion permettent de mettre en place des mesures d'accompagnement afin d'éviter l'expulsion. Les ruptures d'hébergement recoupent en partie les ruptures conjugales, voire certaines situations de violence conjugale (on dénombre pour 2017 12 situations de violence conjugale, 11 situations d'enfance en danger, 51 séparations, à distinguer des conflits familiaux). 84 agents ont été accompagnés pour résoudre des difficultés administratives, les assistantes sociales étant régulièrement impliquées auprès des bureaux de gestion en cas de problèmes de ce type. Dans ce cadre, elles ont identifié 45 agents en situation de risque psychosocial.

La teneur de leur implication et leur méthode varient. En dehors de l'écoute et de l'analyse des situations, les assistantes sociales sont amenées à orienter et à accompagner. Pour ce faire, elles doivent se tenir régulièrement informées de l'évolution réglementaire du droit commun et des dispositifs ministériels qui peuvent permettre de répondre de façon adéquate aux problèmes rencontrés par les agents qu'elles prennent en charge.

166 demandes de secours ont été instruites pour 154 demandeurs distincts en 2017, contre 161 et 144 en 2016. Parmi les demandeurs, la proportion entre les hommes et les femmes a quelque peu évolué par rapport à 2016 : 70 % de femmes et 30 % en 2017, contre 67 % et 33 % en 2016. La part de la tranche d'âge des 50-59 ans s'est établie à 36 % en 2017, contre 44 en 2016. On retrouve la prédominance des personnels administratifs parmi les bénéficiaires de secours, même si elle ne reflète pas la proportion de cet effectif au sein du ministère. Le nombre de demandes de

secours en matière de logement correspond assez fidèlement à celui des agents pris en charge pour ce type de problèmes. Parmi les sujets motivant les demandes de secours, les frais exceptionnels liés à des accidents de la vie dominant. Les situations conduisant à un dépôt de dossier de surendettement viennent au deuxième rang. Quant à la part des secours alimentaires (17 %), elle a baissé par rapport à 2016 (36 %).

La moyenne journalière est négative pour 19 agents bénéficiaires.

La moitié des demandeurs bénéficiaires de secours n'en avaient jamais demandé précédemment. Le nombre de cas nécessitant un réexamen d'une année sur l'autre est indiqué en page 16, dans le deuxième tableau.

La commission des secours n'approuve pas toutes les demandes, mais fait preuve dans ses décisions d'esprit de responsabilité et de pédagogie, par exemple en refusant un secours lorsqu'un agent ne suit pas les recommandations l'invitant à déposer un dossier de surendettement. Certaines décisions sont également ajournées lorsque la commission souhaite un complément d'information.

A l'instar du service de la médecine de prévention, les assistantes sociales sont habilitées, dans le cadre d'un dispositif validé en CHSCT ministériel et uniquement communiqué aux RH, à déclencher des « alertes suicide ».

Elles participent également à des formations de préparation à la retraite. Enfin, elles sont si peu nombreuses qu'aucune formation ne leur est spécifiquement dédiée au sein du ministère, mais le bureau de la formation est ouvert à les inscrire à des formations extérieures adaptées à leurs besoins.

**Monsieur LEROUX (SUD)** souhaite revenir sur les demandes de logement. Il demande si des agents souhaitant formuler une demande dans le cadre de la procédure BALAE sont revenus vers le ministère à la suite des difficultés qu'ils auraient rencontrées pour remplir leur demande sur le site préfectoral.

**Monsieur BRETON** explique que la procédure BALAE implique nécessairement une action de la cellule logement du ministère. Par ailleurs, il est possible d'obtenir le numéro de demandeur qui est nécessaire pour accéder à BALAE en préfecture, en mairie ou sur Internet.

**Monsieur LEROUX (SUD)** signale cependant que certains agents ne parviennent pas à intégrer dans leur formulaire de demande les photographies d'identité qui leur sont demandées.

**Monsieur BRETON** indique que la cellule ministérielle accueille tous les agents qui connaissent des difficultés pour accéder à BALAE. Par ailleurs, la préfecture exige que la cellule logement veille à ce que toutes les demandes intégrées au système (900 environ en 2017) soient actives.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** déplore l'absence d'une assistante sociale à la réunion de ce jour ainsi que le courrier qui, pour la deuxième fois, a été envoyé au CNAS. Les assistantes sociales accomplissent, certes, un bon travail, mais les organisations syndicales peuvent aussi apporter une contribution intéressante sur certaines formes d'accompagnement.

**Monsieur BRETON** regrette à son tour qu'aucune assistante sociale ne soit présente. Le fait que toutes les conditions ne soient pas réunies pour qu'elles exercent pleinement leurs responsabilités n'empêche pas que les résultats de leur travail soit présenté même si elles l'auraient sans doute fait en d'autres termes. La contribution à l'élaboration de leur bilan d'activité figure bel et bien dans leur fiche de poste et elles ont mené ce travail même si elle ne le présente pas.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** souligne leur bon travail, mais aussi l'augmentation constante des demandes en matière de logement et l'appauvrissement général des agents du ministériel, en particulier parmi les personnels de catégorie C.

Quant aux alertes suicide, plusieurs cas inquiétants sont à noter. Les agents ne doivent pas se retrouver sans soins.

La présence de bénéficiaires d'une RQTH à hauteur de 6,1 % de l'effectif constitue un motif de satisfaction. Toutefois, les travailleurs en situation de handicap se trouvent majoritairement en catégorie C. A Versailles, des agents handicapés engagés comme contractuels au titre de l'article 27 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 s'estiment discriminés parce que certains de leurs collègues critiquent le fait qu'ils n'ont pas été engagés sur concours. Dans d'autres cas, alors même que le service de la médecine de prévention a effectué son travail, des aménagements de poste sont refusés ou bien ils sont choisis sur catalogue, sans essai préalable.

L'accès au logement est de plus en plus limité aux agents aux rémunérations les plus basses.

Les aides à la rentrée scolaire et aux familles monoparentales sont vouées à être assujetties à la fiscalisation comme elles le sont déjà dans les établissements publics.

Les revalorisations de carrière, de leur côté, ne cessent de régresser.

En Ile-de-France, 43 % des agents demandeurs de logement se trouvent dans un établissement public. Il est étonnant que les personnels qui n'appartiennent pas à des établissements publics demandent si peu.

Une réponse de Monsieur ROFFIGNON est souhaitée sur la question des assujettissements, à propos desquels des réunions devaient avoir lieu en mars ou en avril.

Enfin, le chiffre de 17 % d'agents contraints de faire appel à des secours alimentaires est inquiétant.

Quant à la loi ELAN et la baisse de 5 % des APL, au-delà du milliard et demi d'euros retiré aux caisses des HLM, elles ternissent également le bilan de la politique sociale, malgré la qualité du travail accompli par les agents qui la gèrent.

**Madame DELIERE (SUD)** témoigne qu'en cas d'accident de service, les pharmacies et les praticiens souhaitent de moins en moins délivrer des médicaments aux agents en raison de la complexité des procédures et des formulaires à remplir. Une information devrait être mise en place pour expliquer au personnel RH comment il convient de procéder en la matière. Par ailleurs, en région, tous les agents ne peuvent pas bénéficier d'un contact avec une assistante sociale, notamment les agents du CMN, par exemple en Picardie, pour ceux de Pierrefonds.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** souligne que tous les logiciels utilisés ne sont pas accessibles aux travailleurs handicapés, notamment RenoIRH, contrairement à ce que stipule la loi de 2005. Cette lacune explique sans doute pourquoi les travailleurs handicapés sont plutôt recrutés en catégorie C sur des postes où ils n'ont pas vocation à travailler sur ordinateur. Des dépenses importantes sont consacrées aux aides aux transports, mais un effort devrait être mené en matière d'accessibilité des logiciels. Il n'est pas logique que les recrutements d'agents bénéficiant d'une RQTH augmentent, alors que le nombre de postes adaptés baisse.

Enfin, comme le souligne **Madame DELIERE**, les gestionnaires de proximité ne connaissent pas les procédures à appliquer en cas d'accident de service, ce qui semble particulièrement inquiétant dans la perspective de la déconcentration des actes de gestion. Une information doit être à nouveau diffusée sur le guide du maintien dans l'emploi.

**Monsieur ROFFIGNON** note l'enjeu que constitue la simplification des procédures s'agissant des accidents de service. De plus, il concède effectivement certaines lacunes en matière d'accessibilité informatique, malgré tout le travail accompli en faveur de l'accessibilité physique et même si le budget d'aménagement de postes devrait permettre de répondre aux besoins. En revanche, le ministère n'a pas d'*a priori* quant à la catégorie dans laquelle il convient de recruter des agents bénéficiant d'une RQTH. Le fait qu'ils le soient plutôt en catégorie C nécessiterait une réflexion approfondie. Enfin, s'agissant des transports, les dépenses de taxis sont élevées, mais d'autres solutions pourraient être explorées, notamment les PAM, qui sont utilisés par la plupart des établissements publics, comme les écoles.

**Monsieur BRETON** revient sur les propos de Madame BOCAGE-LAGARDE indiquant que 43 % des agents demandeurs de logement se trouvent dans un établissement public. En réalité, ces personnes ne correspondent pas à des agents d'établissements publics logés, mais bénéficiaires de prestations sociales. La répartition des agents logés entre établissements publics et administration centrale n'est pas connue.

Quant aux frais découlant d'accidents de service et dont la mise en paiement par l'employeur est conditionnée à l'imputabilité de l'accident, la régie du bureau de l'action sociale est « engorgée » par des dossiers ne pouvant être mis en paiement. Ce problème est notamment dû à la segmentation artificielle entre la procédure locale de reconnaissance d'imputabilité d'un accident de service, qui conditionne la mise en paiement, et cette dernière, qui a été reconcentrée depuis 2010. Cette segmentation entre la procédure de reconnaissance d'imputabilité qui ressort de l'échelon local et une mise en paiement des frais effectuée en centrale déresponsabilise les acteurs locaux sur cette étape qui ne peut aboutir dans de bonnes conditions sans leur implication active. La déconcentration devrait pouvoir favoriser un retour à plus de cohérence. Cette procédure est par ailleurs documentée et réactualisée sur la page Sémaphore qui lui est consacrée.

**Monsieur ROFFIGNON** demande quelles mesures pourraient être prises pour mieux informer de cette procédure les acteurs locaux.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** souligne la confidentialité des données médicales en jeu dans ces cas.

**Monsieur ROFFIGNON** confirme qu'il convient de bien distinguer les données qui ont vocation à être connues dans le cadre de la procédure et les informations médicales qui sont personnelles, confidentielles et n'ont donc pas à être connues. Au-delà de la simplification, une meilleure information s'imposerait.

**Monsieur BRETON** rappelle qu'un accès direct a été donné pour tous les agents concernés aux formulaires de déclaration et de suivi. Cependant, certains formulaires ne sont pas acceptés par des professionnels de santé, ce qui amène à s'interroger sur la déontologie de ces derniers. Quoi qu'il en soit, la dématérialisation et l'accès direct pour tout agent concerné par un accident de service ont représenté une première étape visant à rendre la procédure de déclaration d'accident plus accessible et fluide. Elle n'a rien résolu pour le remboursement des frais. L'étape suivante consisterait à ne plus la segmenter artificiellement en déresponsabilisant une partie des acteurs.

**Monsieur ROFFIGNON** conclut qu'il convient de bien déterminer le rôle de chacun, d'identifier les blocages et, pour les lever, de définir plusieurs scénarios possibles impliquant des changements dans la répartition des rôles des acteurs et dans la gestion de la procédure. Ce travail constituerait une modernisation salubre pour les agents concernés.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** rappelle le travail accompli autour du guide de maintien dans l'emploi avec les deux précédents cabinets ministériels. Ce guide détaille les procédures concernant la santé pour tous les établissements.

**Monsieur ROFFIGNON** précise que l'administration a porté ce dossier, à la demande du cabinet. Un travail de longue haleine a permis de parvenir à un document consensuel qui a été communiqué à plusieurs reprises. Ce document doit néanmoins être de nouveau diffusé. Cependant, les blocages conduisant aux situations qui ont été relevées doivent être identifiés. Il conviendrait ensuite de simplifier la procédure et de comprendre l'origine des blocages, ou encore de se demander si les différents acteurs sont à même de l'appliquer de façon efficace. Il ne s'agit nullement de rouvrir le chantier qui a conduit au guide de maintien dans l'emploi, mais plutôt d'examiner comment améliorer la donne dans le cadre de ce qui a été acté.

**Monsieur BRETON** indique, à propos des aménagements de postes de travail, que le moment clé en la matière se situe à la prise de poste. De plus, un test est toujours effectué. Par ailleurs les statistiques nationales restituent que seuls 15 % des agents en situation de handicap ont besoin d'un tel aménagement.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** signale que le médecin de prévention n'est souvent consulté que plusieurs mois après la prise de poste, alors que les postes proposés ne sont pas toujours adaptés.

**Monsieur ALAIME (CGT)** ajoute qu'il convient de distinguer la population rejoignant l'administration centrale et celle qui est confrontée à des acteurs maîtrisant moins bien le sujet. Par exemple, un agent recruté en catégorie B peut se voir confier des missions de catégorie C lorsqu'il apparaît qu'il n'est pas à 100 % de ses capacités. Si un agent travaille à temps partiel, sa tâche doit être allégée. De même, l'employeur devrait ajuster le poste des travailleurs handicapés. Les établissements publics faisaient précédemment preuve de bienveillance et de solidarité. Il semblerait que la situation se soit durcie.

**Madame CHARLES-ELIE-NELSON (CGT)** confirme que la tradition a longtemps prévalu au ministère d'accueillir et d'intégrer des agents handicapés. Or la société a changé et, désormais, les salariés moins dynamiques « gênent », d'autant plus que l'effectif s'est réduit.

**Monsieur ROFFIGNON** concède que l'exigence de performance plus forte et l'accroissement de la technicité jouent en effet défavorablement et attisent une forme de ségrégation numérique ou technique vis-à-vis des individus qui ne sont pas toujours en mesure de s'adapter à ces évolutions. L'inclusion numérique est d'ailleurs un enjeu important pour le Gouvernement.

Le problème, par ailleurs, n'est pas seulement lié à la quantité de travail attendue, mais aussi à la nature des tâches accomplies. La classification en catégories A, B et C est délicate à manier pour les agents en situation de handicap. Récemment, un guide d'accueil des nouveaux arrivants a été élaboré. Il vise à donner les bons réflexes aux encadrants et précise notamment que l'encadrement doit être renforcé pour les agents en situation de handicap. Cet outil doit toutefois être affiné.

Cependant, il est possible que l'adéquation entre le poste et les capacités de l'agent recruté s'avère moins bonne que prévu. Orienter cet agent de la catégorie B vers la catégorie C, par exemple, peut représenter une solution, mais elle n'est pas toujours bien vécue et ne résout pas toujours le problème. Au contraire, des échecs se produisent. Pour autant, ils ne doivent pas dissuader les services d'accueillir des travailleurs handicapés.

**Monsieur LEROUX (SUD)** rappelle que la loi de 2005 ne porte pas sur le handicap, mais sur l'égalité des chances. Elle invite à prendre toutes les dispositions nécessaires pour les salariés handicapés. La solution ne consiste pas à baisser leur niveau de poste.

**Monsieur ROFFIGNON** précise qu'il souhaitait seulement rappeler l'existence de la procédure permettant de repositionner l'emploi dans une catégorie inférieure pour tenter à nouveau un recrutement au titre de l'article 27 que mentionnait Madame BOCAGE-LAGARDE. Il souhaitait également insister sur la difficulté de ce choix et sur ses risques d'échec. Il convient en tout cas

d'éviter qu'un service marqué par un échec dans ce domaine renonce à recruter des agents bénéficiant d'une RQTH.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** observe que ces agents sont victimes de discriminations dans le déroulement de leur carrière. Dans la réalité, les mobilités pour rapprochement de conjoints sont traitées par rapport aux cas des agents en situation de handicap. Le traitement prioritaire dont ils devraient bénéficier n'est pas vraiment appliqué dans les commissions administratives paritaires, sinon « au forceps ».

**Madame Pascale THOMAS indique** que les agents du Centre des Monuments nationaux ne sont pas pris en charge par les assistantes sociales du ministère de l'Intérieur. Une conseillère technique de ce ministère l'a clairement exprimé. Les agents de Pierrefonds peuvent contacter le CMN et des dispositions différentes sont prévues suivant les lieux, puisque le CMN est lié par cinquante accords avec des services de médecine de prévention qui sont souvent pluridisciplinaires.

Par ailleurs, le formulaire relatif aux accidents de service devrait être revu. En effet, les hôpitaux et les professionnels de santé ne comprennent pas que les frais sont pris en charge. C'est de cette incompréhension que découlent de nombreuses difficultés, quand bien même le nécessaire a été effectué par les gestionnaires qui ont fourni les formulaires aux agents titulaires ou contractuels. De plus, les professionnels de santé sont de plus en plus réticents à traiter en accident du travail les agents du ministère de la Culture ou d'autres ministères.

Enfin, certains contractuels du CMN bénéficient d'une RQTH (groupes 1, 2, 3 et 4). Or ils ne peuvent être recrutés au titre de l'article 27.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** ajoute que la fonction publique hospitalière est censée connaître la procédure des accidents de service et accepte le plus souvent les agents concernés.

**Monsieur ROFFIGNON** conclut sur ces points que des évolutions seront envisagées et propose d'aborder le point suivant.

#### **Point n° 6 : suivi des autres questions soulevées lors des précédentes séances**

A propos de l'assujettissement et de la fiscalisation des prestations sociales, il avait été rappelé lors de la précédente séance que, depuis la RIM de décembre 2017 au cours de laquelle le cabinet du Premier ministre avait demandé aux différentes directions, notamment la Direction de la Sécurité sociale, la DGAFP et la DGFIP, de piloter un travail interministériel sur cette question, avec un point d'étape qui devait avoir lieu au mois de mars, l'objectif était qu'à l'été 2018 un équilibre soit trouvé entre les dispositions du code du travail et celles de la loi de 1983. Selon les textes, en effet, des divergences de lecture peuvent apparaître, alors qu'il revient à l'URSSAF et à la Cour de cassation de trancher ces questions.

A tous les niveaux, au Secrétariat général comme à la DRH et au bureau de l'action sociale, la DGAFP a été relancée pour avancer sur ces questions, mais le point d'étape prévu en mars n'a pas eu lieu. Cependant, fin mars, une enquête a été lancée auprès des divers ministères pour identifier les prestations et leurs modalités de gestion, afin de les examiner à la lumière des différentes règles devant s'appliquer. Les conclusions de cette démarche étaient attendues pour la fin avril. De son côté, le ministère de la Culture a remis son travail dans les délais.

En tout cas, il est clair que la DGAFP est face à un dossier complexe qui risquerait d'entraîner l'ouverture de celui de l'ensemble des personnels rémunérés par l'Etat. De son côté, le ministère de la Culture fait valoir qu'aucune différence ne doit exister selon qu'un agent est rémunéré par l'Etat ou par un établissement public administratif. Le sujet est, quoi qu'il en soit, très délicat.

A défaut de l'avancée attendue, l'échelon politique a été remobilisé et, fin mai, la Directrice de cabinet de la ministre a saisi le Directeur de cabinet du Premier ministre pour lui rappeler les conclusions de la RIM de 2017 et lui indiquer que l'absence de progrès sur cette question posait problème. Il est souhaité qu'une nouvelle RIM ait lieu, ainsi que des entretiens bilatéraux avec la DGAFP et avec la DSS, pour avancer sur les propositions du ministère de la Culture et parvenir à l'équilibre visé.

Dans ce but, les redressements URSSAF réalisés sur les différents établissements concernés sont analysés, à commencer par le Musée du Louvre, dont les éléments étaient déjà disponibles, ou encore la BNF, redressée il y a quelques années. Il s'agit de montrer qu'à dispositif équivalent, les URSSAF n'interprètent pas systématiquement les textes de la même façon et qu'il y a donc une question d'interprétation. Dès lors, poser pour l'Etat et les établissements publics des éléments de doctrine pourrait permettre de fixer un cadre aux instances de contrôle que sont la Cour des comptes et les URSSAF quand elles examinent les prestations de l'Etat et des établissements publics, ce qui simplifierait leur travail et sécuriserait les ministères.

Toutes les prestations sociales n'en seraient pas exonérées pour autant, mais certaines, qui présentent un caractère prioritaire, comme l'aide aux familles monoparentales ou l'aide aux parents d'enfants handicapés, pourraient l'être.

Au CMN, quatre redressements de même type mais ayant abouti à des conclusions différentes ont également été récupérés. Tous ces éléments sont examinés afin de mettre en évidence des incohérences et d'engager avec la DSS et la DGFP des discussions bilatérales mais aussi multilatérales.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** observe que le ministère de la Culture semble être le seul à proposer une aide aux familles monoparentales, les autres ministères optant en majorité pour une forme de secours. L'aide à la rentrée scolaire est utile aussi. Il convient de ne pas renoncer à ces prestations. Le cabinet doit se battre pour les défendre.

**Monsieur ROFFIGNON** transmettra cette remarque au cabinet, mais il rappelle que sa directrice a saisi son homologue au cabinet du Premier ministre. Pour que le cabinet puisse avancer, il doit disposer d'un certain nombre d'éléments. Un travail est en cours dans ce sens.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** répond que le nombre d'agents au Louvre ou à la BNF qui ont renoncé à demander une aide aux familles monoparentales devrait être évoqué.

**Monsieur ROFFIGNON** rappelle que cet argument a déjà été avancé lors de la RIM de décembre 2017. La loi, la jurisprudence, la Cour de cassation, etc. jouent toutefois en sa défaveur. C'est pourquoi il convient de souligner les incohérences d'interprétation – une démarche qui donnera plus de poids au politique, le rôle de l'administration consistant à lui apporter des éléments d'argumentation.

**Madame VATOUX** précise qu'au Musée du Louvre, le nombre de demandes de prestations n'a pas baissé en 2017 par rapport à 2016.

**Madame OUEDRAOGO (SUD)** observe cependant que le problème risque fort de se poser l'année prochaine, lorsque les agents concernés constateront les conséquences de ce qu'ils auront déclaré. Ces prestations doivent être sécurisées, d'autant plus qu'elles seront incluses dans les négociations salariales qui auront lieu au niveau de l'ensemble de la fonction publique. La menace est donc forte d'une harmonisation. En tout cas, l'adossement des prestations sociales aux négociations salariales ne présage rien de bon.

**Monsieur ROFFIGNON** déclare ne pas disposer de cette information, qui demande à être vérifiée à la faveur des contacts avec la DGAFP. Quoi qu'il en soit, il est également possible de considérer que cette éventualité pourrait permettre une sortie vers le haut sur le sujet en question.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** souligne l'hostilité du gouvernement à l'égard de l'action sociale et cite à titre d'exemple l'annonce du 17 décembre 2017 concernant une éventuelle ponction pouvant aller jusqu'à 500 000 euros.

**Monsieur ROFFIGNON** précise qu'il était question du budget d'action sociale géré au niveau interministériel par la DGAFP, mais que le ministère de la Culture n'est pas concerné.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** met l'accent sur les différences de traitement qui existent entre les ministères, notamment en matière de rémunérations. Les agents du ministère des Finances et de celui de l'Intérieur n'ont aucun intérêt à défendre les prestations sociales, étant donné le caractère très favorable de leurs rémunérations. La ministre de la Culture doit se mobiliser pour que les agents de son ministère n'en perdent pas le bénéfice.

**Monsieur ROFFIGNON** objecte que les autres ministères ont un contingent de personnel rémunéré par l'Etat sans commune mesure avec celui de leurs agents rémunérés par leurs établissements publics sous tutelle. A la Culture, en revanche, si l'on inclut les établissements industriels et commerciaux, la proportion est plus équilibrée et tend même à s'inverser. C'est pourquoi le ministère de la Culture se préoccupe de façon égale des uns et des autres, alors que les autres ministères peuvent privilégier leur personnel T2 plutôt que T3. L'assujettissement des prestations sociales est donc moins problématique pour eux.

**Madame BOCAGE-LAGARDE (CGT)** observe qu'avec le démantèlement du ministère de la Culture qui se profile, les autres ministères n'ont pas intérêt à discuter puisque, de fait, les prestations sociales seront externalisées vers les établissements publics.

**Monsieur ROFFIGNON** objecte que les interlocuteurs du ministère estiment plutôt que le sujet est d'autant plus important que ce chantier est ouvert. Celui-ci est au cœur des préoccupations du ministère.

**Madame REDOLFI (SUD)** rappelle que Madame JACOB, de la BNF, a signalé qu'un questionnaire de santé avait été introduit pour les agents qui ne sont pas couverts par une mutuelle.

**Madame MAGNAN** indique que, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2019, les agents dépourvus de mutuelle n'auront pas à répondre à un questionnaire s'ils entrent dans l'une des trois qui sont référencées. La question se pose cependant pour ceux qui en ont une. L'agent adhérent à la MGEN qui opte pour MGEN Alternative ne rencontrera pas de problème. En revanche, l'adhérent d'Harmonie qui voudrait rejoindre CNP Assurances ou Intériale peut se retrouver en difficulté car, dans certains cas, on ne peut quitter une mutuelle qu'au 1<sup>er</sup> janvier. En octobre, il devra résilier son contrat et prendre une nouvelle mutuelle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Il devra alors répondre à un questionnaire de santé. Les mutuelles varient néanmoins dans leurs réponses sur cette question.

Un droit d'entrée pourrait également être exigé des adhérents passant d'une mutuelle non référencée à une mutuelle référencée. Madame JACOB a demandé s'il était possible d'aller au moins jusqu'au 31 décembre 2019 pour éviter les ruptures.

**Monsieur ROFFIGNON** s'engage à ce que ces points soient revus avec les trois mutuelles référencées pour leur rappeler la teneur de la convention qui a été signée et éviter qu'elles l'interprètent de manière trop restrictive.

**Roland BRETON** précise que, dans le cadre du précédent référencement, la MGEN soumettait le dépassement du laps de temps ouvert pour l'adhésion à un droit d'entrée qui n'a jamais été mis en place.

**Patricia FLEURY** confirme que la mutuelle qui a appliqué cette pénalité était bien la MGEN alors que les autres s'en étaient abstenues. Elle assure qu'elle prendra contact avec les mutuelles à ce propos.

**Madame MAGNAN** indique qu'Intériale a précisé vouloir soumettre les agents à un questionnaire de santé dès janvier 2019 mais non CNP Assurances ni la MGEN.

**Madame DELIERE (SUD)** rappelle que, lors de la séance de février, Madame GUYADER avait demandé l'envoi aux organisations syndicales du rapport relatif à la cartographie de l'action sociale. Ce point devait être évoqué au cours de la présente réunion.

**Monsieur ROFFIGNON** annonce que ce rapport sera envoyé aux membres du CNAS.

**Monsieur VALENTIN (CFDT)** s'enquiert de la date à laquelle s'interrompront les conventions offrant la gratuité des musées aux agents du ministère.

**Monsieur ROFFIGNON** répond que cette mesure dépend des collectivités locales.

*En l'absence de questions diverses et l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.*