



Bilan d'action sociale 2008

SOMMAIRE

Préambule	p 1
Les faits marquants	p 2
Bilan des 6 grands axes de la politique sociale	p 6
<u>Introduction</u> : les indicateurs budgétaires.....	p 6
▶ la restauration sociale.....	p 9
▶ le pôle médico-social.....	p 11
▶ le logement.....	p 18
▶ la famille.....	p 27
▶ la solidarité.....	p 31
▶ les activités sociales et culturelles.....	p 34
Zoom sur la politique RH spécifique au handicap.....	p 36

PREAMBULE

Le bilan d'action sociale 2008 est structuré de manière différente à celle des années précédentes. Cette nouvelle mouture a pour objectif de mieux souligner les grands axes de la politique sociale au CNRS. Pour sa construction, le Service du Développement Social (SDS) a utilisé les données sociales transmises par les services des ressources humaines des délégations régionales, les bilans d'activités des assistant(e)s de service social, le bilan d'activités du Comité d'Action et d'Entraide Sociale (CAES) et les conclusions de ses propres travaux sur l'ensemble des thématiques abordées cette année.

L'objectif de la politique sociale du CNRS est d'améliorer les conditions de vie des agents et de leur famille, permettant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

La politique sociale est aussi un outil stratégique contribuant à l'attractivité du CNRS. Par conséquent, elle se doit d'être dynamique et innovante.

Pour y parvenir, le SDS s'appuie notamment sur un réseau d'acteurs de qualité. De ce fait, sous son impulsion, de nombreux groupes de travail ont vu le jour pour construire ensemble des projets innovants. Nous profitons de ce bilan pour d'ores et déjà remercier ceux qui ont bien voulu participer aux différents groupes de travail et incitons ceux qui souhaitent participer à de futurs projets à se faire connaître auprès du SDS.

Cette année, le SDS a orienté ses activités vers :

→ l'animation de groupes de travail sur :

- l'aide au logement avec la création du « prêt starden premium » ;
- la politique familiale à travers l'évolution du dispositif Chèque Emploi Service Universel (CESU) pour 2009 et la réflexion autour de la problématique de la petite enfance ;
- la solidarité avec l'évolution des aides exceptionnelles ;
- les outils d'analyse avec la refonte du bilan des assistant(e)s de service social.

→ l'amélioration du travail en réseau afin que le SDS soit un véritable centre de ressources à travers :

- la concertation ;
- la communication ;
- les déplacements du SDS dans les délégations régionales ;
- le soutien permanent à la restauration sociale ;
- la coordination des assistant(e)s de service social ;
- les liens avec le CAES.

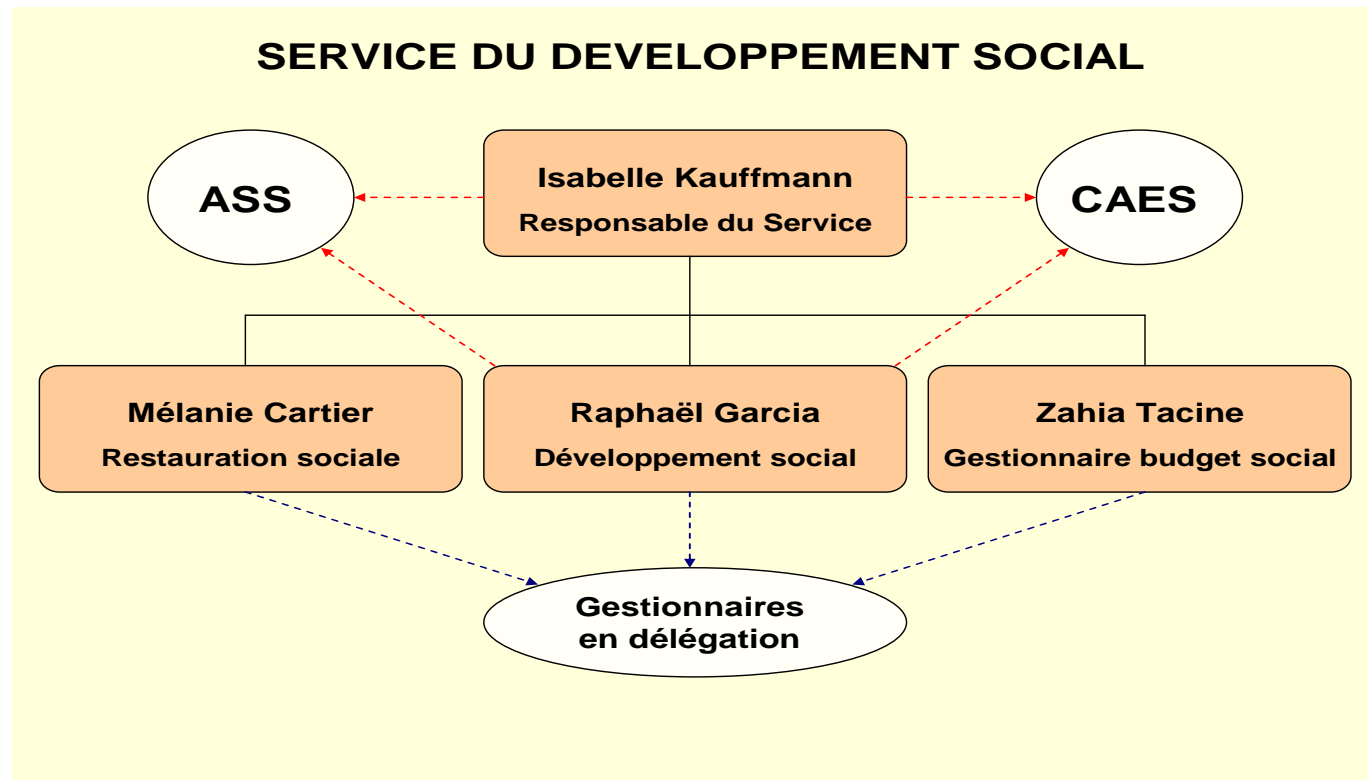
LES FAITS MARQUANTS

Le Service :

Le Service du Développement Social a enregistré des mouvements de personnels importants notamment avec le départ de Ghislaine Bec. Par voie de conséquence, le service a accueilli de nouveaux collaborateurs puisque Isabelle Kauffmann a pris la responsabilité du service au 1^{er} septembre 2008 après l'intérim assuré par Mélanie Cartier (responsable de la restauration sociale).

Malgré ces mouvements, le service a assuré la totalité de ce qui constitue son socle habituel d'activités ainsi que les relations avec le CAES et les assistant(e)s de service social (ASS).

Au 31/12/2008



Sur le plan qualitatif : l'activité générale du service de développement social a été très dense. De nombreuses actions ont été menées jusqu'à leur terme et d'autres, qui ont été amorcées en 2008, seront finalisées en 2009.

➔ Les principales actions finalisées en 2008

• restauration sociale

- Le SDS a collaboré étroitement avec les délégations régionales afin de procéder au renouvellement de 5 marchés restauration arrivant à échéance : Nancy, Villerbanne, Orléans, Talence et Toulouse. On peut souligner que 2 d'entre eux ont abouti à un changement de prestataires (Nancy et Villeurbanne) ;
- Le SDS a soutenu à la fois de manière financière et technique les 3 délégations régionales qui ont effectué des travaux dans leurs restaurants : Talence, Gif-sur-Yvette et l'Observatoire de Haute-Provence ;
- Le SDS a participé à la réflexion interministérielle sur les différentes manières d'envisager le redéploiement des produits biologiques dans les restaurants de la fonction publique ;
- Un ajustement des critères de sélection des offres a été réalisé. Un chapitre développement durable y est dorénavant intégré ;
- La sélection des nouveaux prestataires en matière de restauration a été affinée puisque le SDS a mis en place, en plus du dossier technique déjà en vigueur ces dernières années, une soutenance orale afin de recueillir les motivations des candidats et de connaître d'ores et déjà l'équipe qui serait éventuellement retenue.

- Le principe d'harmonisation des caisses enregistreuses a été acté par la CNR. La procédure retenue est celle du contrat « location vente » avec les prestataires de restauration. Les coûts d'achat de ces matériels sont donc lissés sur les 4 années des contrats restauration.

• politique médico-sociale

- Suite à l'arrivée d'Isabelle Kauffmann, le SDS a souhaité se déplacer dans toutes les délégations régionales afin de rencontrer le plus souvent le/la délégué(e) régional(e), le/la responsable des ressources humaines et dans la majorité des délégations les gestionnaires de l'action sociale et les assistant(e)s de service social. L'objectif était de faire connaissance avec l'ensemble des interlocuteurs du SDS, de présenter la politique sociale du CNRS et de les informer des orientations de développement 2009.
- Les 18 et 19 décembre 2008 a été organisé un regroupement des assistant(e)s de service social au FIAP Jean Monnet. Il est apparu nécessaire lors des déplacements en région effectué par le SDS de mettre en oeuvre les regroupements entre la DRH et les assistant(e)s social(e)s qui n'avaient pas été organisé en 2007. Ces regroupements permettent d'entretenir une culture d'établissement, de fédérer et de structurer le travail autour de problématiques communes. Ces journées permettent de développer un sentiment d'appartenance au CNRS (très important pour les assistantes sociales inter entreprises), d'assurer une cohérence dans l'application de la politique sociale et de resituer les actions régionales dans une dimension institutionnelle. D'autre part, les assistant(e)s de service social peuvent s'évaluer professionnellement grâce à la mise en commun de leurs expériences et de leurs pratiques. De ce fait,

une dynamique est créée lors de ces regroupements et apporte en retour un bénéfice avéré à la délégation donc à l'institution.

Enfin, ces regroupements permettent non seulement le tissage de liens entre les assistant(e)s sociales, qui parfois se connaissent mal ou pas du tout, mais également et surtout de dégager des indicateurs forts et des objectifs propres à leurs métiers et compétences. Le contenu du programme fut riche et les interventions de qualité.

A l'issue de ce regroupement, il a été décidé de créer deux groupes de travail :

- construction d'un plan de formation pour les assistant(e)s de service social qui devra aboutir à une première action de formation à la fin de l'année 2009 ;
- évolution des dispositifs de la petite enfance (conciliation vie professionnelle et vie familiale).

▪ Le bilan d'activité que les assistant(e)s de service social transmettent au SDS chaque année est un outil important pour la rédaction du bilan d'action sociale. Certains éléments apparaissant obsolètes, cinq assistant(e)s¹ de service social ont été sollicité(e)s afin de reconstruire avec le SDS une maquette. Cette nouvelle mouture a été utilisée pour la réalisation de ce bilan d'action sociale 2008.

- **politique du logement**

▪ Mise en place d'un prêt² consenti par la CASDEN-bp sans intérêt permettant de couvrir les frais d'installation des agents

¹ Pascale Chapat, Pascale Guitton, Marie-Laure Bucher, Jean-Paul Pereira et Evelyne Prud'homme.

² Voir chapitre Logement

nouvellement recrutés, quel que soit leur lieu d'affectation en France, leur âge, leur nationalité ou leur statut.

- **politique de la famille**

De nouvelles modalités d'attribution et de fonctionnement des chèques emploi service universel (CESU)³ sont applicables au 1^{er} janvier 2009 suite aux travaux d'un groupe de travail. Elles permettront une meilleure utilisation de la mesure par les agents et un élargissement du nombre de bénéficiaires potentiels. Ce nouveau dispositif rend la mesure plus équitable, permet un meilleur accès à la prestation et répond davantage aux besoins des jeunes parents.

➔ **Les chantiers lancés en 2008 à finaliser en 2009**

- **restauration sociale**

▪ Mise en œuvre de la procédure « location vente » adoptée en CNR pour l'harmonisation des caisses enregistreuses.

▪ Le SDS poursuivra sa réflexion avec les partenaires interministériels sur le redéploiement des produits biologiques dans les restaurants de la fonction publique.

- **politique médico-sociale**

▪ Finalisation du plan de formation des assistant(e)s de service social conformément à ce qui a été décidé lors du regroupement fin 2008.

³ Voir chapitre Famille

- Le SDS souhaite modifier la maquette du bilan budgétaire que remplissent les gestionnaires du budget social dans les délégations régionales. Un groupe de travail doit réfléchir aux modifications à y apporter afin que les indicateurs demandés soient en conformité avec les besoins de la DRH.

- **politique du logement**

Le SDS étudie dans quelles mesures le CNRS pourrait se porter garant auprès des bailleurs afin de faciliter l'accès au logement pour ses agents.

- **politique de la famille**

- Une étude a été réalisée par le SDS suite à la parution du décret n°2007-1373 du 19 septembre 2007 qui permet aux employeurs publics de participer au financement de la complémentaire santé pour leurs personnels. Le CNRS a abordé l'étude de cette problématique en collaboration avec les autres EPST afin de voir comment ces établissements pourraient intégrer les nouvelles règles européennes. En fin d'année, le Ministère de l'Education Nationale (MEN) nous a informé qu'il lançait un appel d'offre, procédure exigée par l'Union Européenne mettant sur un pied d'égalité les mutuelles publiques et privées, et y intégrerait les EPST. En fonction des résultats du marché passé par le MEN, le CNRS ainsi que les autres EPST relanceront éventuellement leur réflexion et se prononceront sur les actions à mettre en place.

- Le SDS étudie la mise en place d'un dispositif pour faciliter l'accueil des étrangers (ouverture d'un compte chèque, délivrance d'une carte bancaire internationale, avances jusqu'au virement du 1^{er} traitement...).

- Le SDS, la mission pour la place des femmes au CNRS ainsi que des assistantes sociales, mènent une réflexion sur les dispositifs de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et plus particulièrement en direction des agents-parents. Ce groupe de travail a été créé suite à l'intervention d'Agnès Netter lors du regroupement des assistant(e)s de service social.

- **politique de la solidarité**

Conformément aux échanges entre le SDS et les équipes régionales, il est apparu nécessaire d'engager une réflexion sur l'évolution des aides exceptionnelles. Nos objectifs étant d'améliorer notre réponse vis-à-vis des agents en situation d'urgence, mettre en phase un dispositif national et une/ou des pratique(s) régionale(s), améliorer la gestion des dossiers traités par les délégations en étant notamment plus réactif, et soutenir éventuellement un plus grand nombre d'agents. Les travaux du groupe seront présentés à la commission nationale d'action sociale du CNRS courant 2009.

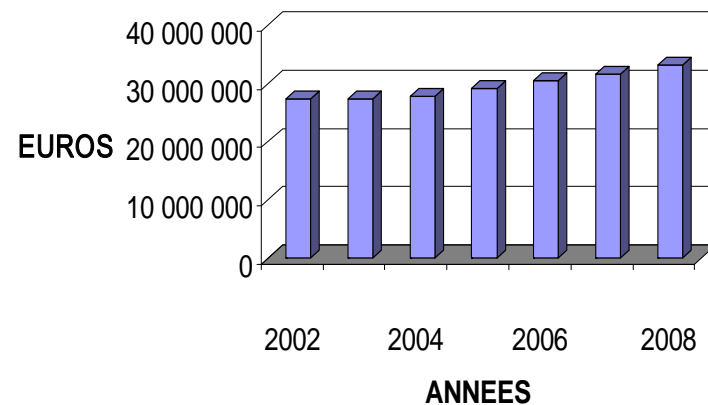
- **communication**

Le SDS a commencé à restructurer son site web afin que la politique sociale soit mieux identifiée par les agents. Ce projet de reconstruction devrait voir le jour au cours du 1^{er} semestre 2009.

BILAN DES 6 GRANDS AXES DE LA POLITIQUE SOCIALE

Introduction : Les indicateurs budgétaires

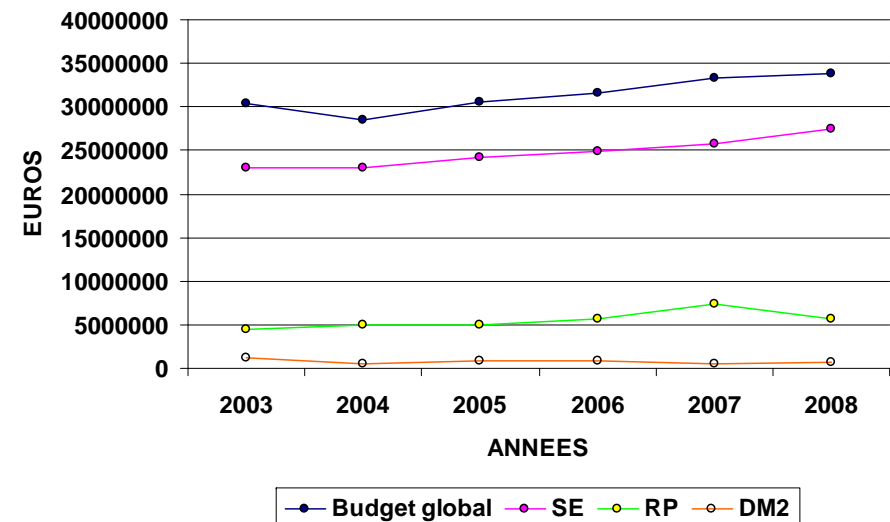
1. Evolution du budget primitif



toutes sources de crédits confondues (SE+RP)

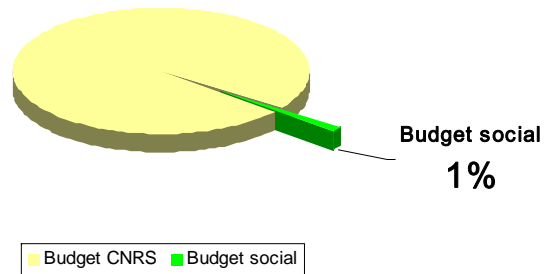
Le budget primitif 2008 s'est élevé à 33 236 800 €, soit une augmentation de 4,77 % par rapport à 2007. Cette progression provient principalement de l'augmentation de la subvention d'Etat qui est passée de 26 022 800 € en 2007 à 27 522 800 € en 2008 (+5,76%)

2. Evolution du budget global de l'action sociale



Le budget global de l'Action Sociale est de 33 864 584 €, dont 81,27% sont issus de la subvention d'état (SE) et 18,73% des ressources propres (RP).

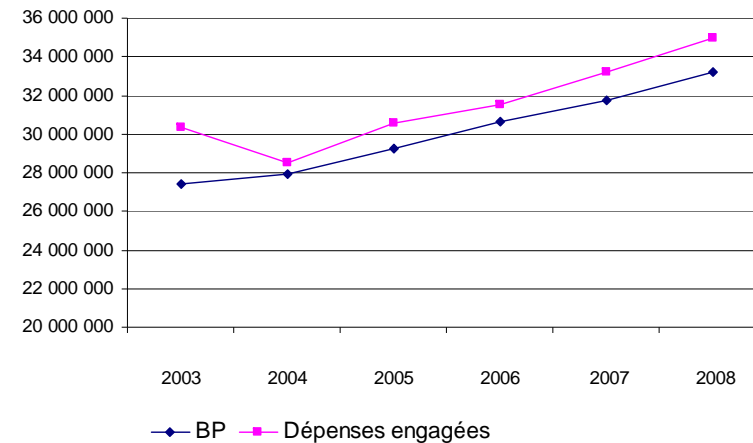
3. Part du budget social dans le budget global du CNRS



Budget global CNRS = 2 931 109 146 €

Budget social = 33 864 584 € (DM1 et DM2 inclus)

4. Evolution entre les budgets primitifs et les dépenses engagées



Depuis plusieurs années, la tendance confirme une supériorité des dépenses engagées (34 662 922.39 €) par rapport au budget primitif (33 236 800 €), ce qui induit une impossibilité pour celui-ci à couvrir l'ensemble des dépenses et une nécessité d'abondement supplémentaire en fin d'année.

5. Les grands secteurs de dépenses de l'action sociale

	Dépenses en €	%
Restauration sociale	19 678 504,98	56.77
Médico-social	3 870 410,95	11.17
Logement	510 600	1.47
Famille	1 377 821,32	3.98
Solidarité	281 037,96	0.81
Activités sociales et culturelles (CAES)	5 899 432,78	17.02
Handicap	2 931 375,93	8.46
Syndicats nationaux	113 738,47	0.32
TOTAL	34 662 922,39	100%

Charges obligatoires	26 594 030,33	76.72%
Restauration sociale	19 678 504,98	
Médico-social	3 870 410,95	
Handicap	2 931 375,93	
Syndicats nationaux	113 738,47	
Autres charges	8 068 892,06	23.28%
Logement	510 600	
Famille	1 377 821,32	
Solidarité	281 037,96	
Activités sociales et culturelles (CAES)	5 899 432,78	

6. Coût moyen de l'aide sociale par agent (permanents + non permanents)

		Coût moyen	(hors restauration, médecine, ASS)
Budget global engagé (Hors FIPHFP)*	32 362 922,39 €	1121.18 €	305.35 €
Effectifs	28 865		

* Hors FIPHFP : c'est une contribution financière. De fait, les agents ne bénéficient pas de cette dépense (- 2 300 000 €)

7. Les indicateurs budgétaires du CAES

Subvention activités diverses	5 425 060
Secteurs en convention	1 011 800
Subvention administrative pour séjours enfants	307 800
CESU	413 000
Chèques vacances	114 000
Bonification PBAP (mobilité)	250 000
Total	6 436 860

LA RESTAURATION SOCIALE

La restauration sociale collective (infrastructure, équipement, audits, opération immobilière et titres repas compris) constitue pour l'établissement une dépense totale de 19 678 505 €, soit 107 631 € de plus que l'année passée (+0.56%). Elle représente 56.77% des dépenses sociales en 2008.

Elle correspond à 0,67 % du budget global du CNRS (2 931 M€ TTC).

1. Restauration propre

Le montant des dépenses s'élève à 11 204 374 € HT tous domaines confondus (subvention interministérielle « prestations repas », part patronale, équipement, contrôle qualité et infrastructure). Les dépenses augmentent de 5.13% (+ 546 331€) par rapport à 2007. Les repas servis augmentent de 48 526 (1 342 778 contre 1 294 252).

Parallèlement, la revente des repas aux usagers génère des recettes qui viennent abonder les crédits sociaux et diminuer le coût de revient de la restauration. Ces recettes se sont élevées à 5 028 649 € en 2008 (contre 4 727 728 € en 2007).

Au final, la participation des employeurs au coût de la fourniture des repas aux usagers des restaurants propres du CNRS est de 6 175 725 €, ramené à l'unité repas, la participation employeur en restauration propre est de 4,60 € HT (4,56 € en 2007).

2. Restauration hébergée

Tous domaines confondus (subvention interministérielle « prestation repas », part patronale, équipement et infrastructure), la contribution du CNRS au coût des repas fournis aux agents du CNRS déjeunant dans des restaurants d'accueil s'élève à 7 268 866 € TTC, soit une diminution de 5.49 % par rapport à 2007 (- 422 518€). Le nombre de repas servis est de 1 647 496 (1 597 181 en 2007).

La dépense moyenne annuelle du CNRS s'élève à 4,41 € TTC par repas fourni (4,82 € en 2007)

3. Titres repas

La dépense liée à la prestation spécifique s'élève à 938 221 € (contre 954 403 en 2006). Cette prestation concerne 1 371 agents du CNRS en 2008 (1 434 en 2007) et reste en dessous du seuil maximal des 1500 bénéficiaires prévu par le marché. Elle représente 4.77% du coût total de la restauration sociale.

La dépense du CNRS s'élève à 4,06 € par titre.

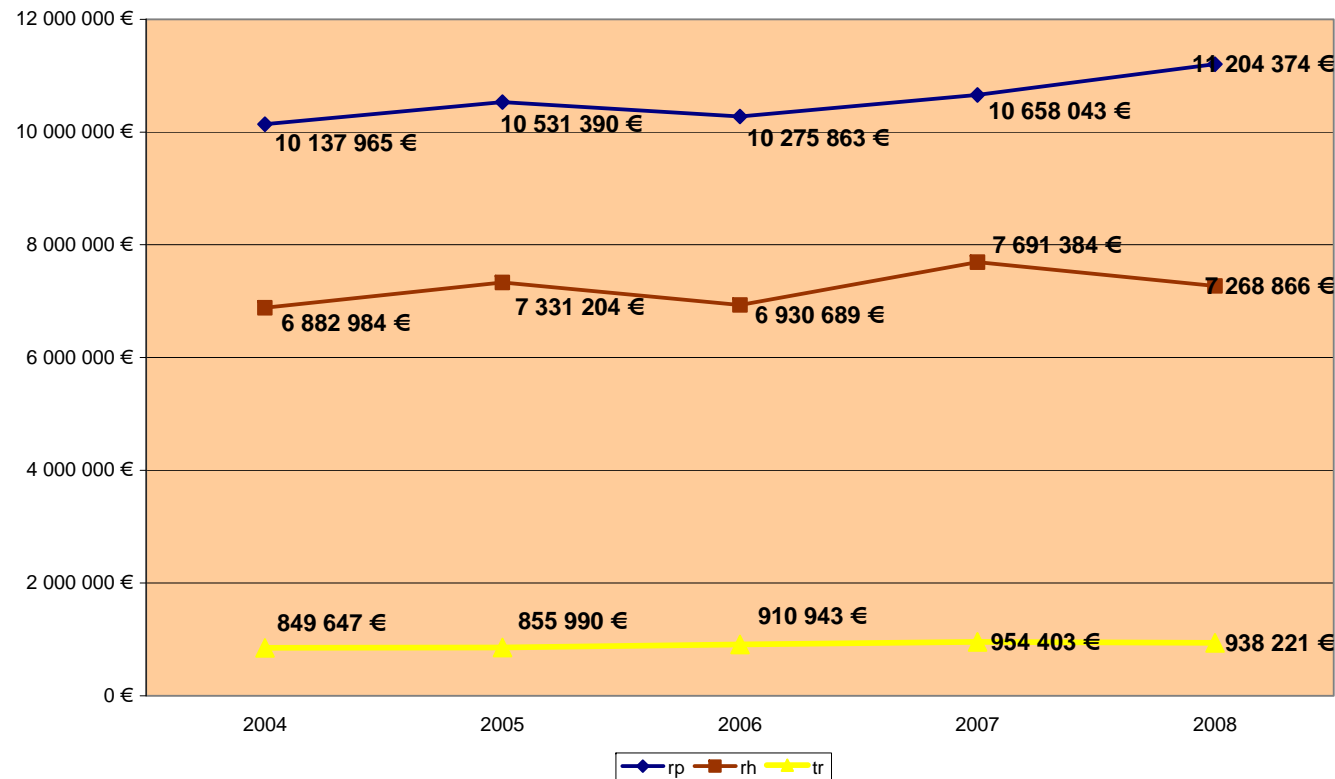
Postes de dépenses de la restauration sur le budget social (hors opération immobilière)

Dépenses

RESTAURATION PROPRE	TITRES REPAS	RESTAURATION HÉBERGÉE
11 204 374 € (y compris <i>Infra+Équipement+audits</i>)	938 221 €	7 268 866 € (y compris <i>Infra</i>)

RESTAURATION PROPRE		RESTAURATION HÉBERGÉE	
Subvention repas	476 145 €	Subvention repas	651 642 €
Infrastructure	845 014 €	Part patronale CNRS	6 617 223 €
Part patronale CNRS	9 468 093 €		
Équipement	408 909 €		
Audits	6 213 €		

Evolution des dépenses restauration depuis 2004



▶ LE PÔLE MEDICO-SOCIAL

Les indicateurs présentés dans ce chapitre sont issus exclusivement du bilan annuel d'activités des assistant(e)s de service social transmis au SDS. Leur bilan est un outil d'observation précieux pour le SDS. Il permet notamment d'orienter notre réflexion sur les priorités sociales à développer. Cette année, conformément à ce qui a été évoqué dans le chapitre « les faits marquants », un groupe de travail s'est réuni à plusieurs reprises pour élaborer une nouvelle maquette afin d'actualiser certains indicateurs.

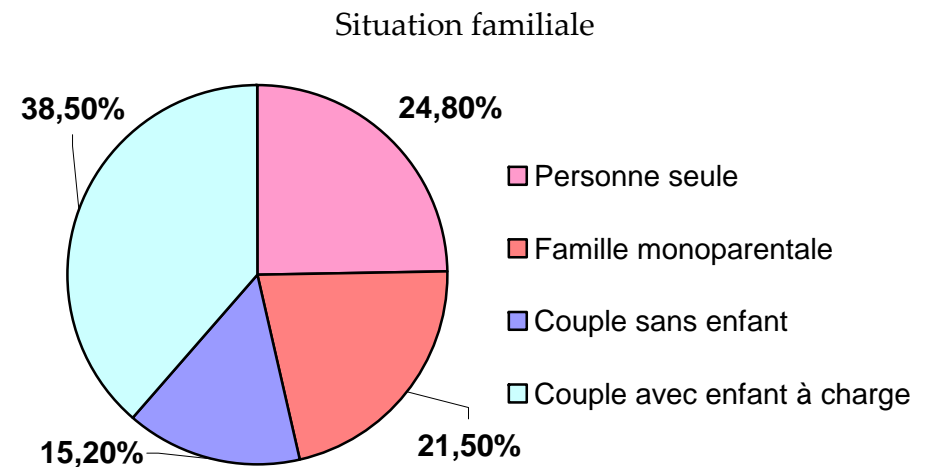
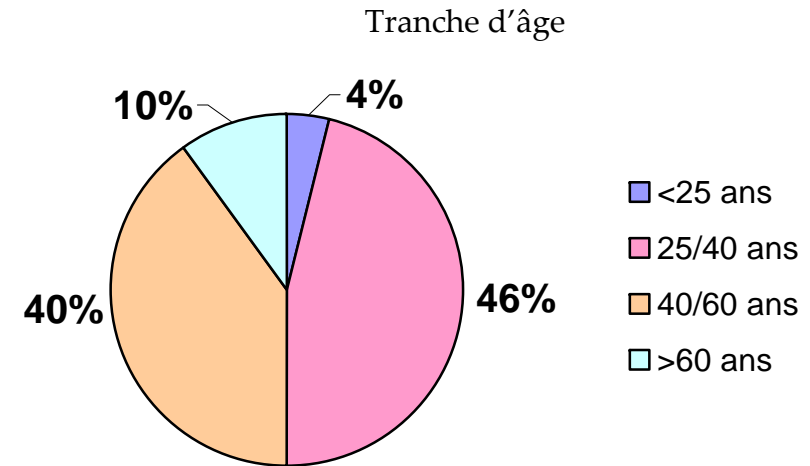
4. L'activité des services sociaux en délégation

Les chiffres clés*

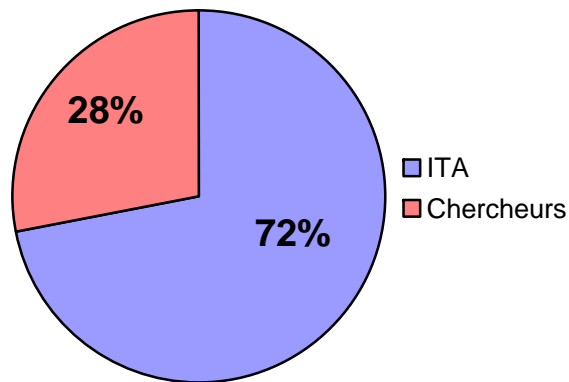
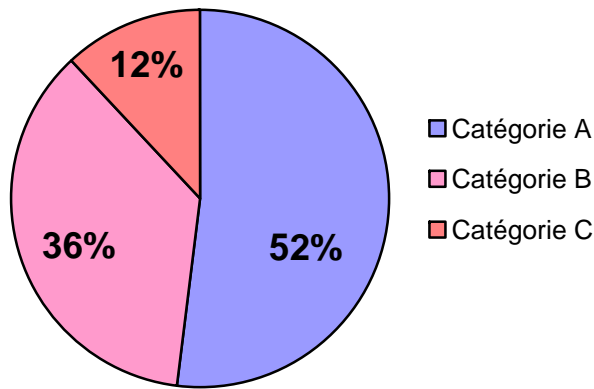
Nombre de personnes ayant sollicité le service social	4778
Parmi les personnes ayant sollicité le service social, combien ont bénéficié d'une prestation* sociale du CNRS énumérée ci-dessous ? <i>aide exceptionnelle, crèche, CESU handicap et ponctuel, handicap (aménagement...), logement, prêt solidarité traité par l'ASS, prêt habitat, prêt mobilité, Pbap, consultation juridique, consultation ADIL</i>	1303
Parmi les personnes ayant sollicité le service social, combien ont bénéficié d'une prestation* sociale hors CNRS ? <i>exemples : aide CAF, aide CPAM, aides des communes, conseil général, logements d'autres organismes...</i>	408

* chiffres hors DR 18

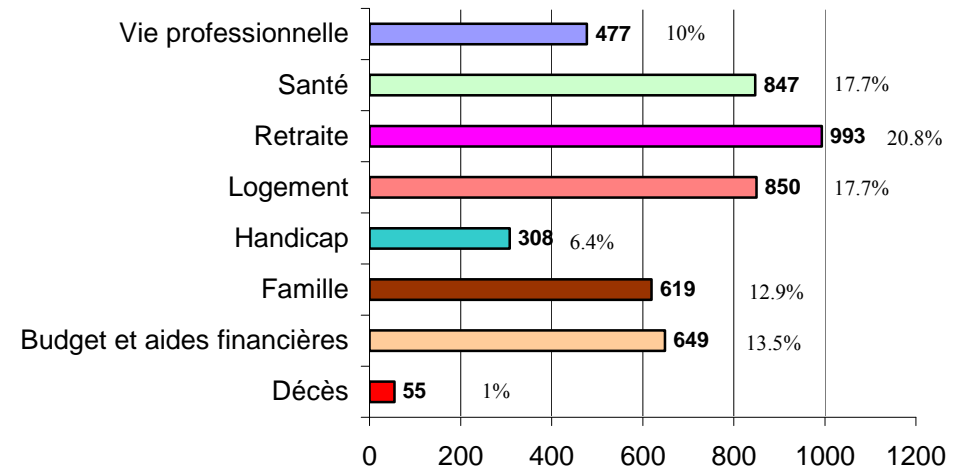
Typologie des personnes ayant bénéficié d'une prestation sociale du CNRS (1303 agents)



Situation professionnelle



5. Les principaux domaines d'intervention

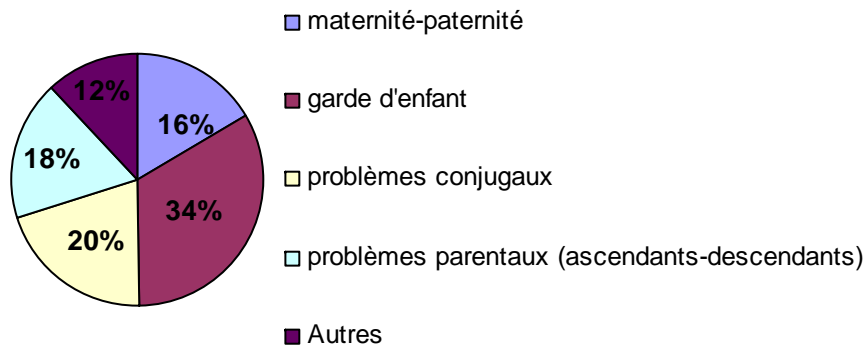


(sur un total de 4778 agents ayant sollicité les services sociaux)

Les agents se préoccupent en priorité des droits qu'ils auront à faire valoir lors de la retraite, puis des problématiques liées au logement et ensuite des questions relatives à la santé. Toutefois, il convient de préciser qu'il existe une grande disparité entre les délégations régionales sur la problématique de la retraite. Une discussion devra être amorcée dans les prochains mois afin de définir le rôle de l'assistant(e) de service social en la matière.

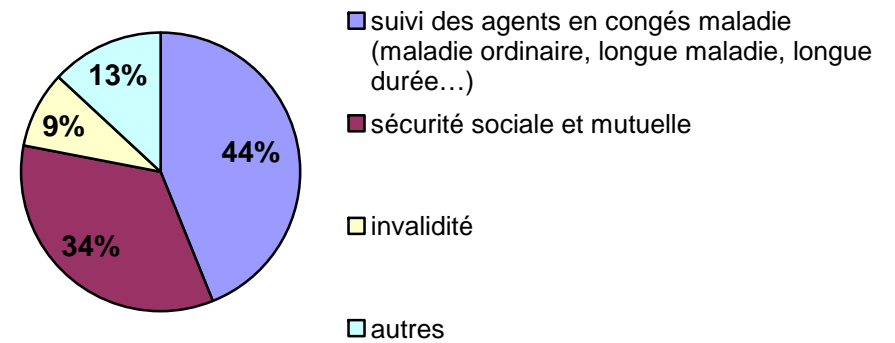
Zoom sur certains domaines d'intervention

Famille



La garde d'enfants est le sujet le plus important auquel les Assistantes Sociales sont confrontées. Une des difficultés réside dans le coût des conventions de réservation proposées par certains organismes. Les agents ont tendance à venir s'informer sur les possibilités offertes par le CNRS mais aussi sur les autres modes de garde, leurs financements, les prises en charge, les contrats de travail, ... Les agents interpellent le service social très en amont, ce qui leur permet d'envisager la maternité avec plus de sérénité. Faute de pouvoir répondre positivement à toutes les sollicitations, la mission des assistant(e) de service social consiste souvent à présenter aux parents les autres modes de garde et les prestations sociales afférentes, en terme d'aide sociale légale.

Santé



Selon les assistant(es) de service social, les demandes portent sur :

1. les congés maladie :

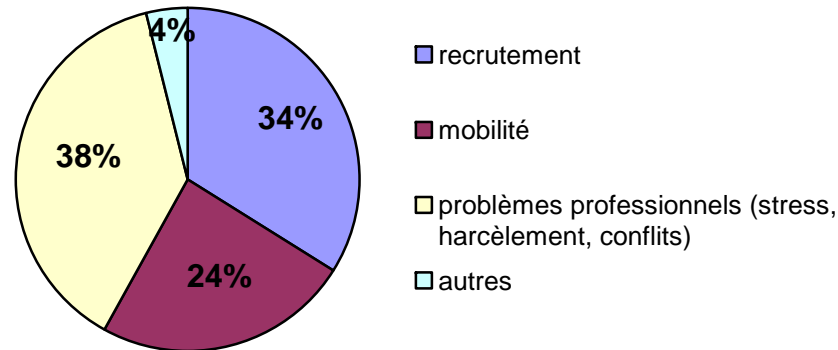
- le nombre de situations relatives aux congés de maladie qui augmente régulièrement ces dernières années ;

2. les affiliations à la sécurité sociale :

- les agents non encore affiliés à la MGEN ou à la MAGE concernant le régime obligatoire ;
- les « anciens » (parfois 15 à 20 ans d'ancienneté) qui n'ont jamais effectué les démarches relatives pour être affilié à la sécurité sociale (MGEN ou MAGE) l'entreprennent aujourd'hui ;
- la sensibilisation sur ce sujet faite par les services ressources humaines ;
- les problèmes rencontrés avec les caisses du régime général.

Une information plus large, déjà amorcée, sera en mesure de régulariser un grand nombre de situations.

Vie professionnelle



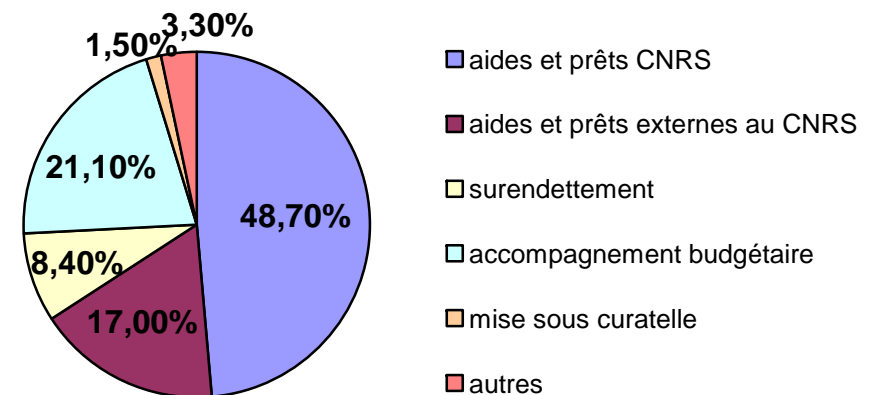
Le domaine d'intervention le plus abordé est celui de «la souffrance au travail». Il s'agit fréquemment de situations conflictuelles entre des agents ou entre un agent et sa hiérarchie. Il faut noter que bien souvent, ces difficultés, lorsqu'elles ne parviennent pas à se résoudre, se soldent souvent par des arrêts maladie.

Les changements relatifs à la vie des unités (fermetures, fusions, changement de direction...) sont souvent sources d'inquiétude et peuvent déstabiliser les agents les plus fragiles. Ils peuvent aussi favoriser l'émergence de situations difficiles qui n'avaient pas été jusqu'alors été repérées (agents sous employés dont les compétences se sont amenuisées, difficultés personnelles ou relationnelles, problèmes d'alcoolisme ...). La mise en place du suivi des chercheurs a également mis en évidence des cas semblables. Selon les assistant(e)s de service social, les prises en charge sont trop tardives. Certaines difficultés apparaissent comme anciennes et les situations sont de fait très dégradées.

Les questions relatives au «recrutement» sont en augmentation par rapport aux années précédentes. En effet ceux qui vont intégrer le CNRS se renseignent sur leurs droits, les prestations, le logement, le CAES, les mutuelles...Leurs questions montrent que l'employeur au-delà du paiement du salaire, est sollicité pour contribuer au bien-être ou à l'amélioration de la vie privée.

Concernant la mobilité, les agents se renseignent sur la possibilité de bénéficier d'un logement CNRS, et pour ceux qui partent à l'étranger, sur des points de sécurité sociale ou financement des études au lycée français pour les enfants.

Budget et aides financières



De nombreuses familles ont eu recours à un accompagnement budgétaire avec, dans certains cas, une orientation vers une conseillère en économie sociale et familiale, voire une orientation vers la Banque de France pour la mise en place de dossier de surendettement. Ce domaine d'intervention est en quelque sorte la principale porte d'entrée vers le suivi social. En effet, la majorité des agents s'orientent vers le service social dans le cadre

de difficultés financières, qu'elles soient ponctuelles suite à des dépenses imprévues ou en lien avec des démarches administratives qui n'aboutissent pas. Donc, quel que soit le mode d'intervention à ce niveau, il rejaillit sur d'autres mesures d'accompagnement (changement de logement à cause d'un loyer trop élevé, changement de mutuelle car elle ne semble pas adaptée aux besoins de l'agent...).

6. Vision des assistant(e)s de service social sur les attentes exprimés par les agents

Les assistant(e)s de service social sont proches des agents. C'est pourquoi il paraît important de souligner ici leurs ressentis concernant les besoins exprimés par les agents et ainsi proposer une politique sociale adaptée.

Les attentes sociales qui sont les mieux prises en compte

Que les agents contactent les assistant(e)s de service social de leur propre initiative ou suite aux recommandations du service des ressources humaines de la délégation, du médecin de prévention ou de collègues au sein des laboratoires, ils souhaitent obtenir une écoute, des informations sur les dispositifs internes et externes au CNRS et parfois être orientés vers un organisme qui pourra répondre à un besoin spécifique. Au-delà de la qualité du travail effectué par les assistant(e)s de service social, certains dispositifs sociaux ont un écho favorable auprès des agents même s'ils restent encore perfectibles. Il apparaît que le dispositif des aides exceptionnelles, l'accompagnement des personnes handicapées, le suivi des agents ayant des problèmes de santé et le conseil retraite ont une résonance très positive auprès de la plupart des agents.

Les attentes sociales qui sont les moins bien prises en compte

Le contexte social étant difficile, les agents CNRS au même titre que l'ensemble des français, ont des attentes fortes en matière de soutien social. Pour ce faire, le CNRS développe des projets. Toutefois, certains dispositifs mis en place apparaissent encore insuffisants à leurs yeux.

La problématique du logement est un problème important pour laquelle les réponses sont peu suffisantes. Certains agents rencontrent des difficultés à se loger convenablement dans les grandes agglomérations d'autant plus s'ils sont en contrat à durée déterminée. La question de la garantie locative est souvent mise en avant.

D'autre part, les agents souhaitent que le CNRS accentue ses dispositifs en faveur de la garde d'enfants, par l'intermédiaire des CESU ou de places en crèche.

Par ailleurs, les agents souhaiteraient que l'établissement puisse participer au financement d'une mutuelle, ce qui permettrait de conforter sa politique familiale.

Enfin, il est également mis en évidence que les financements des différents aménagements au poste de travail pour les agents handicapés sont trop longs, ce qui implique des difficultés d'intégration.

7. Le métier d'assistant(e)s de service social vu par les assistant(e)s de service social

Le regroupement des assistant(e)s de service social qui s'est tenu en décembre 2008 a permis à certains de rencontrer pour la première fois leurs collègues. Chacun s'est approprié ses activités à sa manière, avec son passé et aussi avec l'histoire de sa délégation. Cette rencontre a été l'occasion d'échanger encore une fois sur les pratiques, de faire le point sur les enjeux de la profession, de déplorer le manque de reconnaissance vécu dans certaines délégations quant à la portée des actions réalisées par les ASS.

Une assistante de service social souligne une sensibilité plus accrue au mal-être au travail : *« En ce qui concerne le travail collectif, deux niveaux d'intervention sont à distinguer : celui où on répond à un besoin par la mise en place d'un outil ou d'un dispositif au service du collectif et celui qui concerne plus particulièrement l'institution, les conditions de travail et les éléments de mal-être professionnels qui ressortent des entretiens et que j'avais tendance à négliger compte tenu de l'intérêt que j'avais à satisfaire le besoin pour lequel chaque agent me sollicitait. Désormais, j'essaye d'être plus attentive au contexte, notamment lors de mes déplacements dans les laboratoires. »*

Les assistant(e)s de service social souhaitent, pouvoir bénéficier de formations pluriannuelles (un plan de formation est en cours de réalisation puisqu'un groupe de travail a été constitué et devra rendre sa proposition en 2009 avec pour objectif la mise en place d'une action de formation d'ici la fin de l'année 2009).

Nous constatons de plus en plus que certaines personnes ne peuvent plus s'offrir un repas à midi ou que d'autres vivent avec quelques euros une fois leurs charges payées. Dans ce contexte économique, la vigilance reste de mise pour permettre aux agents de continuer à exercer leur activité professionnelle sereinement, en prévenant notamment les incidents budgétaires et en accompagnant les difficultés familiales. Une mise à jour permanente de nos connaissances dans le cadre du service social reste essentielle pour favoriser cette prévention. D'autant plus que les agents sont de plus en plus exigeants en matière de politique sociale. »

Les principales difficultés rencontrées cette année par les assistant(e)s de service social :

- la mise en place tardive des crédits sociaux qui engendre des difficultés financières dans des situations particulières, comme par exemple les allocations enfants handicapés.
- le mécontentement des agents n'ayant pu obtenir des CESU ou des Chèques vacances. En effet les enveloppes budgétaires pour ces deux prestations ont été épuisées très tôt dans l'année.
- la transformation de la procédure pour l'aménagement des postes et l'accompagnement des agents handicapés qui a entraîné un travail lourd et très administratif.
- les difficultés rencontrées par les agents pour trouver une place en crèche.
- les problèmes de logement pour lesquels les solutions sont faibles.

Leurs principales suggestions...

« Afin de maintenir une dynamique positive auprès de tous les collègues dans leurs délégations respectives, il s'agirait de nous [les A.S.] permettre de nous rencontrer plus régulièrement avec des temps d'informations sur les dispositifs mais aussi des temps d'échange productif et visant à permettre une remise en question utile et non pas vaine de notre activité. Les groupes de travail sont aussi des instances permettant l'échange, la maturation des idées et surtout la concrétisation de dispositifs choisis et non pas subis. »

« Les actions de développement à conduire se situent dans un premier temps au niveau des rachats de crédits. En effet, de plus en plus d'agents ont un fort taux d'endettement mais ne relèvent pas systématiquement d'un dossier de surendettement. Les taux pratiqués dans les banques pour les rachats de crédits restent très élevés. Un partenariat permettant aux agents du C.N.R.S de bénéficier de rachats de crédits à moindre coût serait une réponse à cette problématique en évolution.

Dans un second temps, la difficulté de trouver un garant pour les agents CDD ou titulaires souhaitant louer un logement reste aussi un de nos soucis majeurs.

Dans un troisième temps, accentuer le développement de notre politique sociale en faveur de la petite enfance. »

« Il serait intéressant de créer des outils de travail communs aux ASS (plaquettes de présentation de l'assistante sociale, guides....), ce qui participerait à l'harmonisation des pratiques professionnelles au sein du CNRS. »

▶ LE LOGEMENT

Le CNRS permet à ses agents de bénéficier de plusieurs dispositifs en matière d'aide au logement. Conscient de la nécessité de consolider les dispositifs existants et d'accentuer ses efforts sur des projets innovants, le SDS mène une réflexion pour les mois et les années à venir.

La politique d'aides au logement du CNRS est liée de manière importante à la délégation :

- la commission d'attribution de logements d'Ile de France,
- l'attribution de logement et de prêts en délégation,
- le rôle des assistant(e)s de service social dans l'expertise du dossier de demande de logement et dans la gestion de certains prêts,
- le CAES ayant délégation de gestion pour les prêts immobiliers et le prêt amélioration de l'habitat

1. Les réservations de logements par le CNRS

En Ile de France il existe un bureau du logement pour les cinq délégations. En province, chaque délégation est autonome.

➔ en Ile de France

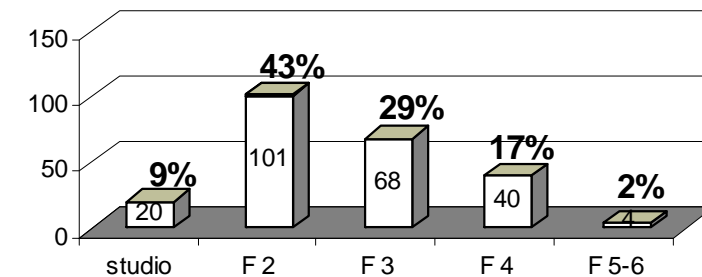
■ Dans le cadre de sa politique sociale, le CNRS a consenti en 2008 un effort financier sur le budget de l'action sociale, en attribuant une dotation budgétaire de 250 000 € au Bureau du Logement de la Région Ile-de-France. Ce financement a permis la signature d'une convention avec l'Office Public de l'Habitat d'IVRY-sur-SEINE pour la réservation de 10 appartements de normes sociales de son patrimoine, soit : 1 F5, 1 F4, 3 F3, 3 F2 et 2

F1 ou studios. Les premières attributions interviendront en 2009 et les dernières s'échelonneront durant l'année 2010

■ Dans le cadre des missions définies par la note n° 97 0313 DRH du 17 décembre 1997 relative aux principes et modalités d'attribution des logements réservés au CNRS, la commission d'attribution⁴ des logements de la région Ile-de-France a organisé quatre réunions au cours de l'année 2008.

Recensement des demandes par type d'appartement

Répartition des demandes par type de logement en IDF



Au total : 233 demandes

Il est à noter que parmi les 233 demandes, 19 candidats sont déjà locataires d'un appartement réservé au CNRS. Ils sollicitent, en

⁴ Les missions du Bureau du logement s'inscrivent dans le cadre de la politique sociale définie par le CNRS (gestion du parc immobilier locatif réservé en IDF, les relations avec les organismes immobiliers partenaires, avec tous les agents stagiaires ou titulaires concernés et les assistants de service social des délégations IDF ; respect du budget de l'action sociale accordé, recherche de programmes immobiliers et négociation des conventions de réservation ; interventions auprès des instances municipales, préfectorales, auprès des sociétés immobilières ; participation aux études de réflexion et d'analyse sur le logement, aide technique apportée aux délégations régionales dans leurs projets de réservation et représentation lors des Forums sociaux.

effet, l'attribution d'un autre logement en échange de celui qu'ils occupent (soit un pourcentage de 8%).

Ancienneté des demandes de dossiers au 31 décembre 2008

- 128 dossiers enregistrés durant l'année 2008 (soit 55%)
- 49 dossiers enregistrés durant l'année 2007 (soit 21%)
- 17 dossiers enregistrés durant l'année 2006 (soit 7%)
- 10 dossiers enregistrés durant l'année 2005 (soit 4%)
- 14 dossiers enregistrés durant l'année 2004 (soit 6%)
- 7 dossiers enregistrés durant l'année 2003 (soit 3%)
- 3 dossiers enregistrés durant l'année 2002 (soit 1%)
- 2 dossiers enregistrés durant l'année 2001 (soit 1%)
- 3 dossiers enregistrés durant l'année 2000 (soit 1%)

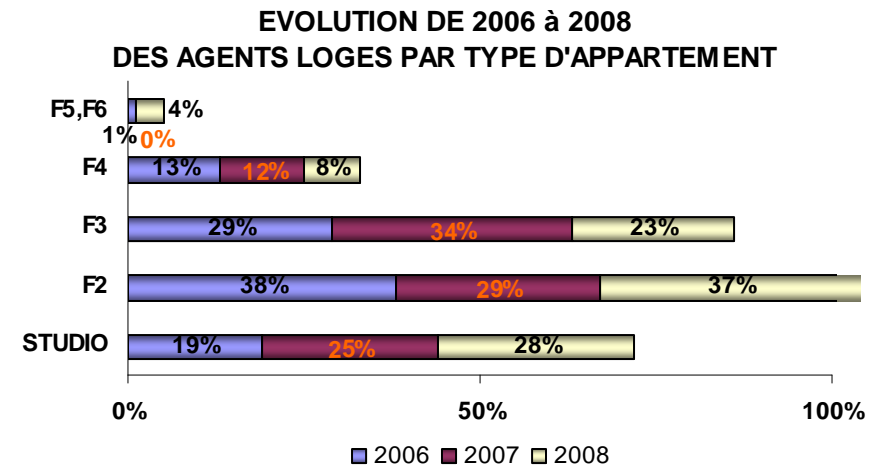
Tous les dossiers déposés avant le 1^{er} janvier 2008 ont fait l'objet au mois d'avril 2008 d'une campagne de renouvellement, permettant ainsi une réactualisation des situations.

Nombre d'agents ayant obtenu un logement en 2008

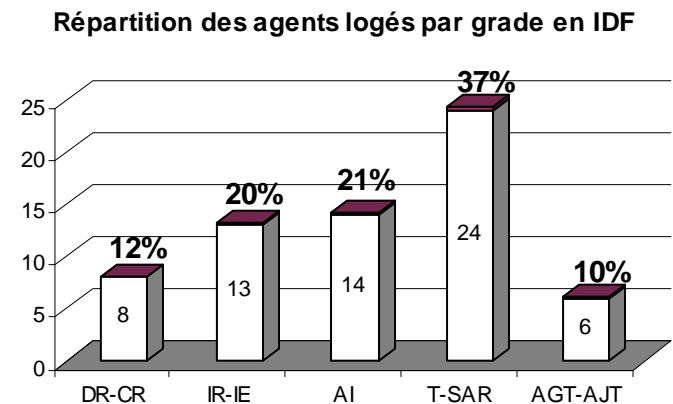
65 candidats ont obtenu satisfaction par l'attribution de:

- 3 appartements de type F 5
- 5 appartements de type F 4
- 15 appartements de type F 3
- 24 appartements de type F 2
- 18 studios.

Evolution des agents logés par type d'appartement



Evolution des agents logés par grade



De nombreuses interventions effectuées auprès du Ministère, des municipalités, des préfetures et des sociétés immobilières ont permis à 9 agents du CNRS d'obtenir un appartement.

Hébergement des jeunes salariés du CNRS en IDF

- Depuis le 1^{er} février 2006, suite à une convention signée avec l'Association pour le Logement des Jeunes Travailleurs (ALJT), la résidence hôtelière à Châtillon offre aux jeunes salariés du CNRS, âgés de moins de trente ans, un logement temporaire de qualité et des services associés, pour un séjour variant d'une semaine à deux ans maximum. Le taux d'occupation s'avère excellent puisqu'en 2008, **30 séjours** s'y sont déroulés. A la date du 31 décembre 2008, **16 salariés** bénéficient d'un logement dans cette résidence.

- Inaugurée le 8 septembre 2008, suite à la convention signée le 21 novembre 2006 avec le Collège de France, la résidence Marcelin Berthelot à Meudon, initialement destinée à l'accueil et le séjour des chercheurs français et étrangers en IDF, permet aussi l'hébergement des agents techniciens et administratifs, CDD, post-doc, contractuels et étudiants thésards. Au 31 décembre 2008, le CNRS comptabilise **16 locataires** en place dans cette résidence.

Accueil des chercheurs étrangers en IDF

L'accueil de chercheurs étrangers en résidence hôtelière est un axe majeur de la politique sociale du CNRS. Il permet de les libérer du souci de l'hébergement et de faciliter leur insertion dans les unités du CNRS.

- Douze logements d'une superficie habitable de 26m², 31m² ou 46m², sont occupés par des chercheurs d'une trentaine de nationalités pour la durée de leur séjour variant d'un mois à deux ans au centre international d'accueil et d'échanges des Récollets. Au cours de l'année 2008, **41 séjours** s'y sont déroulés, dont 29 hors du contingent CNRS, pour des durées plus courtes, dans des appartements laissés vacants pas d'autres organismes réservataires.

- La résidence « Villa Louis Pasteur » a la même vocation : celle de loger les chercheurs étrangers accueillis par les grands organismes de recherche pour leurs séjours à PARIS. En 2008, **57 chercheurs** ont bénéficié d'un séjour dans cette résidence. La durée moyenne du séjour est volontairement limitée à 6 mois, avec un minimum de deux semaines ; 50% des séjours sont inférieurs à un mois. Ces dispositions permettent à un plus grand nombre de chercheurs de bénéficier de la résidence.

- Dans le cadre d'une convention signée avec le Bureau d'Accueil des Chercheurs Etrangers (BACE) de la Cité Internationale Universitaire de PARIS (CIUP), trente appartements meublés sont réservés au CNRS. Ces logements sont aménagés dans trois maisons : la Maison du Cambodge, la Maison des Provinces de France et la Maison du Collège Franco-britannique. Au cours de l'année 2008, **56 séjours** ont été recensés au titre de l'accueil des chercheurs invités par le CNRS.

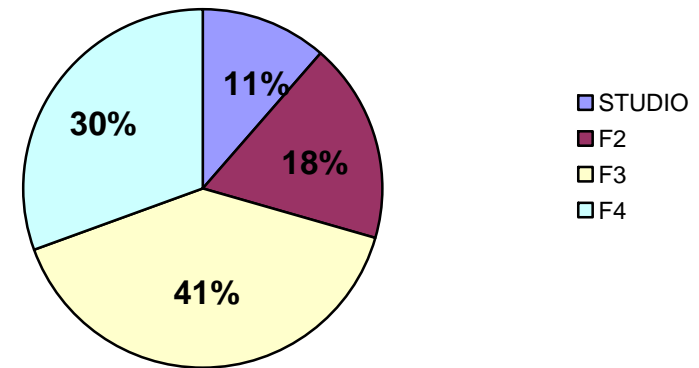
- Une résidence hôtelière entièrement rénovée, dans l'un des bâtiments des anciens Magasins Généraux, gérée par le BACE de la CIUP, propose aux chercheurs les mêmes prestations. Il s'agit de la résidence LILA à PARIS XIX^{ème}. Dix appartements meublés sont mis à la disposition du CNRS dans cette résidence.

→ en Province

Nombre de logements réservés	194
Nombre de logements occupés	159
Nombre de demandes au 31/12/2008	101
Ancienneté des demandes	80 dossiers ouverts en 2008 21 ouverts avant 2008
Nombre d'agents ayant obtenu un logement en 2008	30
Nombre de conventions	14
Dossiers ayant abouti hors CNRS	48

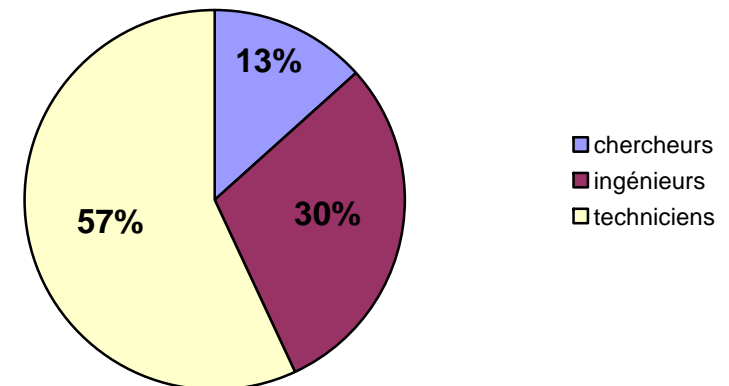
La localisation géographique, les conditions de ressources exigées par les bailleurs et l'état de vétusté de certains immeubles aboutissent à ce qu'une partie du parc soit inoccupée, en dépit d'un besoin important de logements exprimé par les agents auprès des assistant(e)s de service social.

Etat du parc locatif



On peut noter que l'état du parc locatif en province est différent de celui d'IDF. La majorité des réservations sont de type F4 (41%) alors qu'en IDF, on privilégie les studios (37%). Pour partie, cela s'explique par le coût plus important des réservations en IDF pour le même type d'appartement.

Typologie des agents logés par grade



La typologie des agents est similaire en province et en IDF puisque la majorité des agents bénéficiant des réservations sont des techniciens.



2. Le soutien à l'habitat

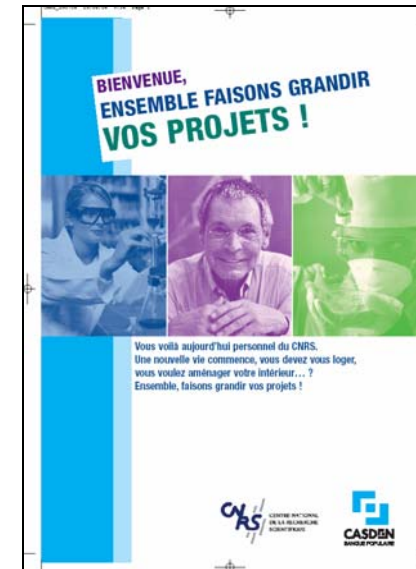
Prêts à l'amélioration de l'Habitat

Le CAES gère les prêts principaux pour les agents CNRS ne bénéficiant pas des prestations familiales (non-allocataires) et les prêts complémentaires pour les agents CNRS allocataires ou non. Ces prêts sont accordés sur proposition des services sociaux des délégations régionales, pour une durée maximale de trente six mois. En 2008, 41 prêts ont été accordés pour un montant de 53 266 €.

3. Le soutien à l'installation

Mise en place d'un partenariat avec la CASDEN né d'un constat simple évoqué plusieurs fois en commission nationale d'action sociale (CNAS), à savoir que certains de nos agents ont de réelles difficultés à se loger convenablement, notamment en île de France et dans les grandes métropoles. Un groupe de travail a donc réfléchi aux évolutions possibles des dispositifs existants au CNRS, prenant acte du fait que la nouvelle décision ministérielle exclut les personnels EPST des nouvelles aides à l'installation (les privant notamment des anciens AIP/PIP auxquelles ils avaient accès jusqu'alors) et considérant par ailleurs les dispositifs externes accessibles aux agents du CNRS.

Désormais, ce prêt « Stardén Premium » est accessible à l'ensemble des nouveaux agents recrutés par le CNRS afin de leur permettre de couvrir leurs frais d'installation. C'est un prêt à taux 0%, d'un montant de 1500 € à 2000 €, remboursable sur 36 mois, sans frais de dossier et sans justificatif d'utilisation à fournir. Pour permettre le prélèvement des mensualités de remboursement, les agents doivent ouvrir un compte auprès du groupe banque populaire sans aucune obligation de domiciliation du salaire.



4. Le soutien à la mobilité géographique

Le prêt personnel à la mobilité⁵

Il peut être attribué à un agent lors d'une mutation. D'un montant maximum de 8000 €, il est attribuable par tranche de 1600 €, avec un taux revu périodiquement en fonction de l'évolution du taux de rémunération du livret A de la caisse nationale d'épargne (4% en 2008), remboursable sur 60 mois et avec remboursement différé de 4 mois du capital emprunté. Le délai pendant lequel l'agent CNRS peut demander à bénéficier du prêt personnel à la mobilité géographique est de trois ans, à compter de la date de décision de la mutation. Dans le cas où les conjoints sont tous les deux agents du CNRS, un seul prêt peut être accordé par famille. Le dossier est délivré et instruit par le service Ressources Humaines de la délégation d'accueil. Les prêts sont attribués en fonction des demandes de la délégation.

⁵ Informations complémentaires : instruction n°INS 010003DRH

Prêts accordés en 2008

Délégations	Nombre de prêts	Montant en €
Paris A	-	-
Paris B	1	8 000
Île de France Est	-	-
Île de France Sud	-	-
Île de France Ouest et Nord	-	-
Centre-Est	1	6 400
Rhône Auvergne	4	32 000
Centre Poitou-Charentes	2	12 000
Alsace	2	16 000
Alpes	-	-
Provence et Corse	1	8 000
Languedoc Roussillon	3	24 000
Midi-Pyrénées	2	16 000
Aquitaine Limousin	4	30 400
Siège PMA	-	-
Bretagne et Pays de la Loire	3	24 000
Nord Pas-de-Calais, Picardie	-	-
Normandie	1	8 000
Côte d'Azur	-	-
Total	24	185 600


Bonification du prêt d'accèsion à la propriété dans le cadre d'une mobilité professionnelle

Dans les limites du budget disponible, cette mesure, menée en collaboration avec la CASDEN-bp et la MGEN, ouvre droit pour les agents CNRS remplissant les conditions, à des prêts bonifiés d'accèsion à la propriété dans le cadre d'une mobilité géographique professionnelle. C'est le CAES qui a en charge la gestion de ce dispositif. D'une valeur de 15 000 € à 31 000 €, le remboursement de ce prêt peut s'échelonner entre 24 et 180 mois. 46 dossiers ont été ouverts en 2008, pour un montant de 1,41 M€ dont 250 k€ de bonification

Répartition des prêts B.A.P à la mobilité par D.R.

Délégation	Nombre	Montant du prêt	Pourcentage
Paris A	1	31 000	2%
Paris B	4	124 000	9%
Val de Marne	-	-	-
Ile de France Sud	1	31 000	2%
Ile de France Ouest	-	-	-
Nord Est Lorraine	2	62 000	4%
Rhône Alpes	4	124 000	9%
Centre Poitou-Charentes	-	-	-
Nord Hte Normandie	-	-	-
Alsace	-	-	-
Alpes	3	82 000	6%
P.A.C.A.	-	-	-
Languedoc Roussillon	4	124 000	9%
Midi Pyrénées	8	248 000	18%
Aquitaine Limousin	9	279 000	20%
Administration du Siège	1	31 000	2%
Bretagne/ Pays de Loire	6	186 000	13%
Nord ,Pas de Calais, Picardie	-	-	-
Normandie	1	31 000	2%
Côte d'Azur	2	62 000	4%
Total	46	1 415 000	100%

5. Information et conseils juridiques : l'ADIL 75

L'ADIL 75 renseigne les agents du CNRS sur toutes les questions juridiques ou financières liées au logement en IDF. Ces renseignements sont donnés par téléphone, sur rendez-vous lors des permanences sur les sites du CNRS, au siège de l'ADIL ou par mail.

→ **105 agents** ont été reçus en 2008 lors des permanences sur les sites. Ce chiffre est en léger recul par rapport à l'an passé. Les coordonnées des conseillers ADIL 75 sont laissées à chaque agent qui peut les contacter pour toute information complémentaire.

→ **90 appels** ont été traités au centre sur la ligne réservée aux adhérents ou par les conseillères qui assurent le suivi du CNRS.

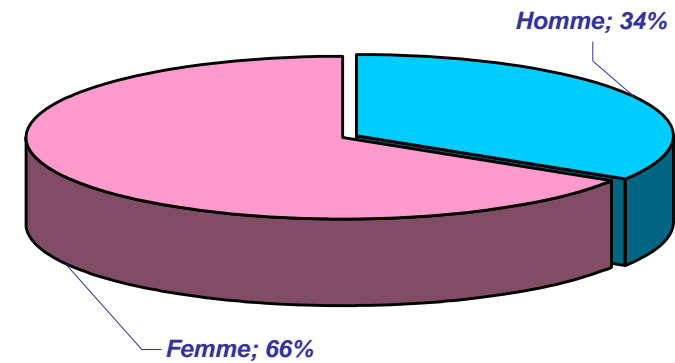
→ **40 agents** ont été reçus au siège de l'ADIL75

→ de plus en plus d'agents contactent l'ADIL75 par mail, soit pour une réponse rapide, soit pour assurer un suivi.

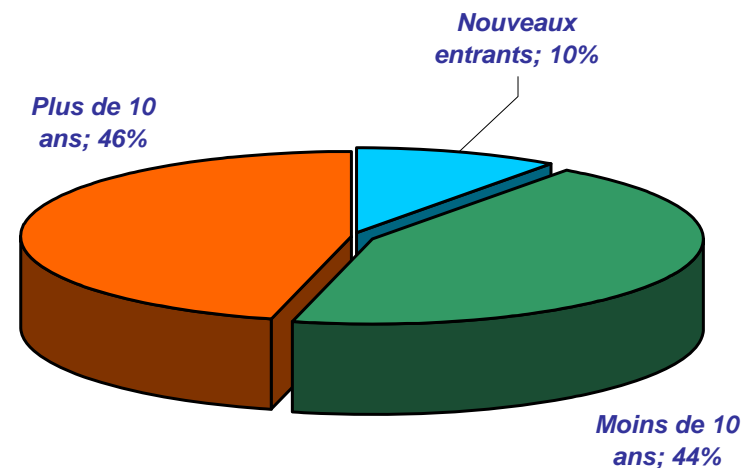
- L'accession reste le thème le plus abordé lors des rendez-vous.
- L'ADIL 75 a construit deux guides très renseignés : le guide du locataire et le guide de l'accédant pour les agents CNRS. Ceux-ci sont consultables en ligne.

Typologie des agents CNRS qui sollicitent les conseillers

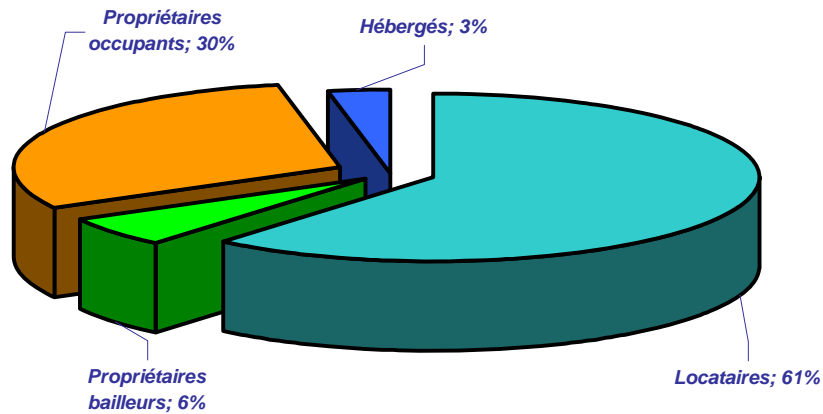
Répartition Homme/Femme



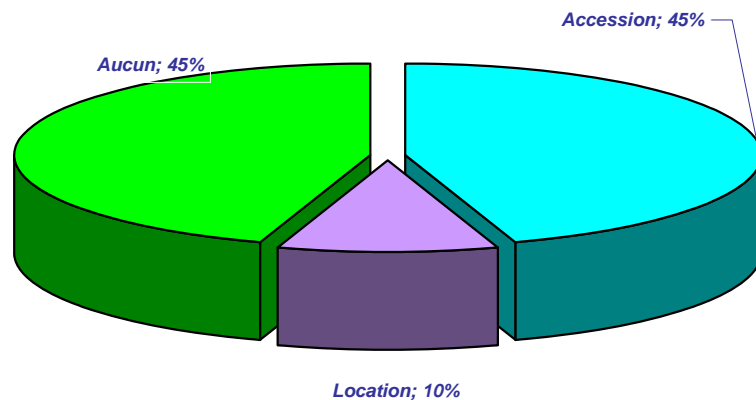
Ancienneté



Statuts des agents



Projets des agents



6. Les pistes de développement engagées

- Le SDS étudie dans quelles mesures le CNRS pourrait se porter garant auprès des bailleurs afin de faciliter l'accès au logement pour ses agents.

- Le SDS étudie la possibilité de mettre en place un dispositif ayant pour objectif de faciliter l'accueil des étrangers : ouverture d'un compte chèque, délivrance d'une carte bancaire internationale, avance sur salaire

7. Communication interne du SDS : rappel des dispositifs externes pouvant bénéficier aux agents CNRS

Le groupe de travail sur « l'évolution des aides au logement » a proposé que soit effectuée une information auprès des délégations régionales sur les dispositifs externes pouvant bénéficier aux agents CNRS.

La note d'information précise :

La loi sur le pouvoir d'achat du 8 février 2008 (JO du 9 février 2008) ouvre l'accès aux agents du CNRS à l'avance LOCA-PASS (www.avanceloca-pass.fr) malgré le non assujettissement de l'établissement au 1% logement. Jusqu'alors réservé à certaines catégories de locataires (salariés des entreprises du secteur privé, jeunes de moins de 30 ans, étudiants boursiers), le bénéfice de cette mesure a été étendu à tous les locataires (sans distinction de statut et d'âge) signant un contrat de location à compter du 9 février 2008. Cette aide prend la forme d'un prêt remboursable sur 3 ans maximum sans intérêt. Avancée par un organisme collecteur du « 1% logement », elle permet à tout locataire de financer le dépôt de garantie demandé par le bailleur lors de la signature du contrat de location (pour sa résidence principale),

quel que soit le secteur locatif (privé ou social). Pour obtenir cette avance LOCA-PASS, l'agent CNRS qui est désormais éligible doit déposer un dossier de demande auprès de l'organisme du « 1% logement » le plus près de chez lui. (Coordonnées disponibles sur www.uesl.fr).

Il existe par ailleurs la garantie LOCA-PASS qui est une garantie de paiement des loyers impayés donnée au bailleur par un organisme collecteur du « 1% logement ». C'est un acte de cautionnement dont peuvent bénéficier les personnels des entreprises assujetties au 1% logement et les agents du CNRS stagiaires âgés de moins de 30 ans.

Enfin, l'avance LOCA-PASS peut être éventuellement complétée par un passeport intitulé « PASS-GRL » qui est une nouvelle mesure accessible aux fonctionnaires du CNRS opérationnelle depuis début 2007. C'est un dispositif d'assurance souscrit volontairement par un bailleur ou un professionnel de la gestion locative, en vue de couvrir les risques de loyers impayés dans le parc locatif privé, la prise en charge des détériorations immobilières ainsi que les frais de justice en cas de contentieux. Il sécurise le bailleur contre le risque de l'impayé et le locataire par la mise en place d'un traitement social de cet impayé. Autrement dit, cette mesure peut permettre à toute personne travaillant au CNRS (dont les étrangers), ayant des difficultés à trouver un logement ou à se maintenir dans son logement, d'être dispensée de fournir une caution personne physique ou morale. Pour pouvoir en bénéficier, le demandeur doit justifier d'un taux d'effort (charges) compris entre 33 et 50% et ne pas pouvoir fournir de caution. Ce passeport peut-être obtenu sur le site www.passgrl.fr ou www.grl.gestion.fr

▶ LA FAMILLE



1. Le CESU⁶

→ Rappel du contexte

Dans le cadre de sa politique sociale, le CNRS permet à ses agents de bénéficier du dispositif CESU issu de la loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 en faveur du développement des services à la personne. L'aide versée par le CNRS sous la forme du CESU préfinancé d'une valeur de 15 € et qui est nominatif, peut être utilisée par les agents pour payer une structure d'accueil pour les enfants (crèches, haltes-garderies, jardins d'enfants), une assistante maternelle agréée, une garde d'enfants à domicile, une association, une entreprise prestataire agréée de services à la personne ou bien encore un salarié employé en direct au domicile.

Cette prestation est gérée par le CAES pour le compte du CNRS. Par conséquent, tout agent actif et titulaire du CNRS désirent bénéficier de CESU peut en faire la demande auprès du siège du CAES national dans les limites de l'enveloppe financière annuelle disponible.

→ Les CESU 2008

Nombre maximal de CESU par agent et par an

Année	Récurrent	Ponctuel	Handicap	Enfant	Petit enfant
2005	120	50	200	0	0
2006	120	50	200	0	0
2007	120	50	200	130*	0
2008	120	50	200	70	130

* Pour tous les enfants de 0 à 11 ans

Mode de distribution

2008	Recurrent	0-3 ans (révolus)	4-10 ans (révolus)
⇒ 31-03-08	50	50	50
⇒ 31-08-08	50	50	20
⇒ 31-12-08	20	30	

Trois périodes de distribution sont fixées sur l'année. Un quota maximal de CESU est attribué par bénéficiaire en fonction de chaque période et du type de CESU commandé. Un agent ne peut donc pas commander la totalité des CESU en une seule fois.

⁶ Site web DRH/action sociale/famille et site web CAES/Prestations/CESU-Info

Ressources

Année N	Report N-1	Subvention Année N (en €)	Transfert (en €)	Total disponible (en €)
2004	20	100 000	0	99 980
2005	340	100 000	54 718	155 058
2006	66	150 000	129 851	279 917
2007	3 667	212 500	80 700	296 867
2008*	969	340 000	73 000	413 969

Conditions particulières des CESU « besoins ponctuels » et CESU « pour situation handicapante » : pour les acquérir, l'agent concerné doit dans un premier temps obtenir un accord écrit de l'assistant(e) de service social précisant que suite à son expertise, il/elle est favorable à ce que l'agent puisse en bénéficier. Dans un second temps, muni de cet accord, l'agent fait sa demande de CESU auprès du CAES national.

➔ **Les travaux du groupe de travail pour le CESU version 2009**
(Voir site web de la DRH)

Au cours du second semestre de l'année 2008, un groupe de travail composé de membres de la Commission Nationale d'Action Sociale (représentants de l'administration et représentants syndicaux) ainsi que de gestionnaires sensibilisés par la mesure CESU, a construit un nouveau dispositif CESU pour 2009 afin de résoudre certaines difficultés.

Les caractéristiques techniques, les modalités pratiques et les démarches nécessaires pour en bénéficier figurent sur le site web du CAES national (www.caes.cnrs.fr).

Années	Nb d'agents concernés par type de CESU			
	2005	2006	2007	2008 au 11/06
Récurrents	207	400	369	565
Ponctuels	12	11	6	6
Handicap	34	42	50	38
Enfance 4-10 ans			120	163*
0-3 ans				465*
Nb total d'agents	253	452	545	877
Nb de dossiers	269	511	568	1606

- Nombre d'enfants concernés

Les réservations de berceaux en crèche

Le CNRS réserve des berceaux , par le biais de 31 conventions, dans des structures d'accueil collectif comme les crèches municipales, parentales ou privées.

Les places sont attribuées selon 5 critères: le statut de fonctionnaire CNRS, l'engagement d'un paiement à temps complet, l'activité professionnelle des deux parents, le quotient familial et le contexte social et familial.

La gestion des places en crèche demande une réponse rapide lorsqu'une place se libère. Dans les crèches municipales, qui représentent la majorité des berceaux conventionnés, la durée du préavis lorsqu'un enfant quitte la structure est d'un mois mais elle peut être réduite à néant si l'enfant part directement en école. Les familles en attente de places ont donc déjà trouvé dans la majeure partie des cas une solution de garde d'enfant. Dans le cadre de ces places imprévues, il est difficile de trouver rapidement une solution dans la mesure où les parents ne souhaitent pas changer subitement leur enfant de structure ou de mode de garde car cela pourrait le perturber et cela implique un surcoût financier imprévu. Au-delà, les places ont un turn-over important sur 2 périodes clés qu'il est plus évident de gérer : la rentrée scolaire et le mois de janvier.

En IDF, le nombre de berceaux réservés auprès des crèches pour les agents du CNRS ne répond pas aux besoins car les berceaux sont concentrés sur Paris. Or, de nombreux agents vivent à l'extérieur de la capitale. L'idéal, serait d'obtenir des réservations dans des villes diversifiées du 92, 91, 78, 95 ou 93.

Délégations	Nombre de bénéficiaires	Montant en €	Coût par bénéficiaire
Paris A	7	18 772,66	2 681,80
Paris B	5	10 438,60	2 087,72
Île de France Est	4	4 472,32	1 118,08
Île de France Sud	34	152 148,56	4 474,95
Île de France Ouest et Nord	2	1 106,49	553,24
Centre-Est	24	41 994,00	1 749,75
Rhône Auvergne	-	-	-
Centre Poitou-Charente	8	33 755,00*	8438,74
Alsace	5	10 925,00	2 185,00
Alpes	15	66 007,25	4 400,48
Provence et Corse	23	97 316,00	4 231,13
Languedoc Roussillon	17	24 429,45	1 437,02
Midi-Pyrénées	-	-	-
Aquitaine Limousain	-	-	-
Siège PMA	7	13 387,40	1 912,48
Bretagne et Pays de la Loire	2	4 745,00	2 372,50
Nord, Pas-de-Calais et Picardie	5	17 500,00	3 500,00
Normandie	9	26 500,00	2 944,44
Côte d'Azur	-	-	-
Total	167	523 497,73	3 134,71

* coût pour 6 mois



2. Accueils de loisirs éducatifs sans hébergement (ASLH)

Sans hébergement, ils ont été mis en place dans les délégations régionales afin de faciliter l'organisation des journées de loisirs des enfants d'agents du CNRS. La mesure, subventionnée par le CNRS, est accessible auprès du CAES local. Les frais d'infrastructure ou d'équipement des centres propres sont pris en charge par le CNRS sur ses crédits sociaux (120 000€ pour 2008), indépendamment du fonctionnement à proprement parler des centres propres dont la gestion est confiée au CAES (voir p34).



3. La subvention administrative pour séjours enfants

Le CNRS a décidé de faire profiter ses agents de cette prestation interministérielle. Elle est gérée par le CAES et concerne les agents qui inscrivent directement leurs enfants en colonies de vacances, à des séjours linguistiques, en classe de découverte ou en centres de loisirs, sans faire intervenir le CAES. Ces agents peuvent bénéficier d'une subvention administrative si leurs enfants ont plus de trois ans et si leur QF est inférieur à 11 845 €. Le montant des subventions administratives pour 2008 est de 307k€.



4. Les chèques vacances⁷

En liaison avec l'Agence Nationale pour les Chèques (ANCV) et conformément à la réglementation en vigueur dans la fonction publique, le CAES assure la gestion et la délivrance des chèques vacances aux agents ayants droit.

Ressources

Années	Subvention Année N (en €)	Reports + Transferts* (en €)	Total (en €)
2004	100 000	148 917	248 917
2005	100 000	83 222	183 222
2006	120 000	118 347	238 347
2007	114 000	69 103	183 103
2008	114 000	15 785	129 785

* Reports = reports de l'année N-1 pour dossiers en cours

Nombre de dossiers traités

Années	Dossiers échus
2004	835
2005	702
2006	777
2007	679
2008	495

L'enveloppe budgétaire fut épuisée dès le 29 janvier 2008 et de nombreux agents ont fait part de leur déception quant à la taille de l'enveloppe.

⁷ Site web DRH/action sociale/famille et site web CAES/Prestations/CV-Info

▶ LA SOLIDARITE

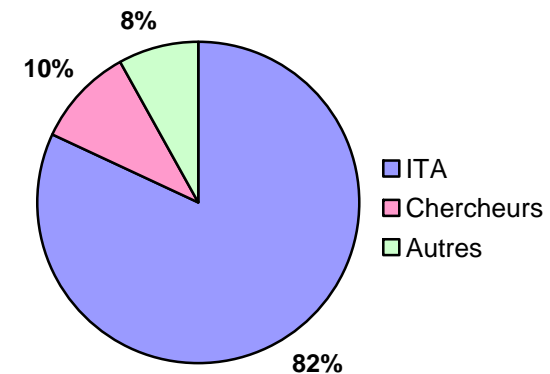
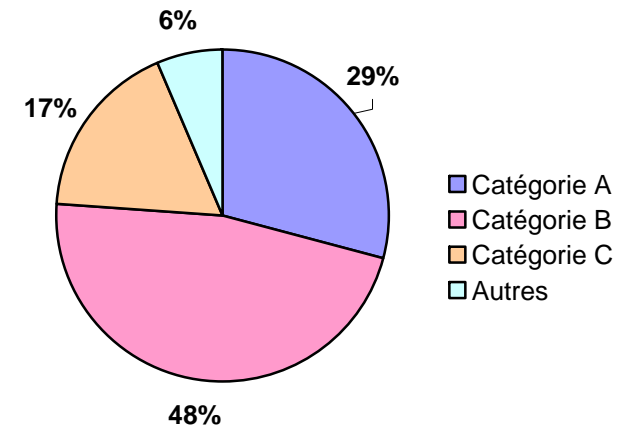
Les aides exceptionnelles (AE) ont pour vocation de répondre à des situations d'urgence mettant en jeu l'équilibre matériel des individus concernés. Comme leur nom l'indique, il s'agit d'un mode d'intervention auquel il ne peut normalement être fait recours qu'après épuisement de toutes les autres voies de solution et lorsque tous les droits sont épuisés. Ouvert uniquement à l'initiative de l'agent intéressé, le dossier doit faire l'objet d'un rapport d'enquête sociale par l'assistant(e) de service social de la délégation. Le dossier est présenté de manière anonyme par l'assistant(e) de service social en commission. La décision appartient au délégué régional après avis de la commission. Le montant plafond est de 915 € annuel. Pour des situations sociales le justifiant expressément, il est possible de déroger à la règle de plafonnement.

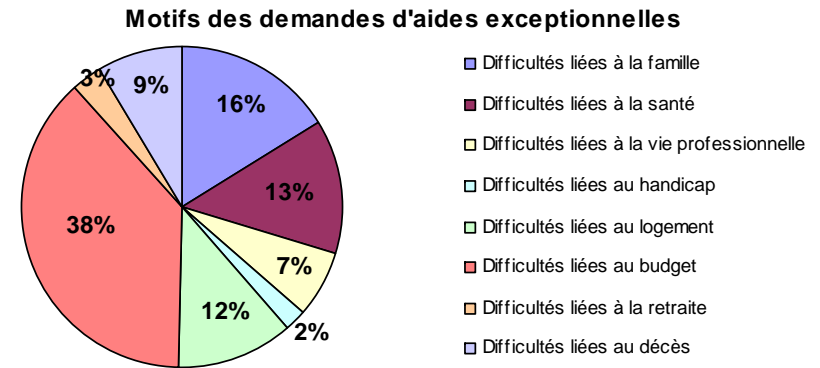
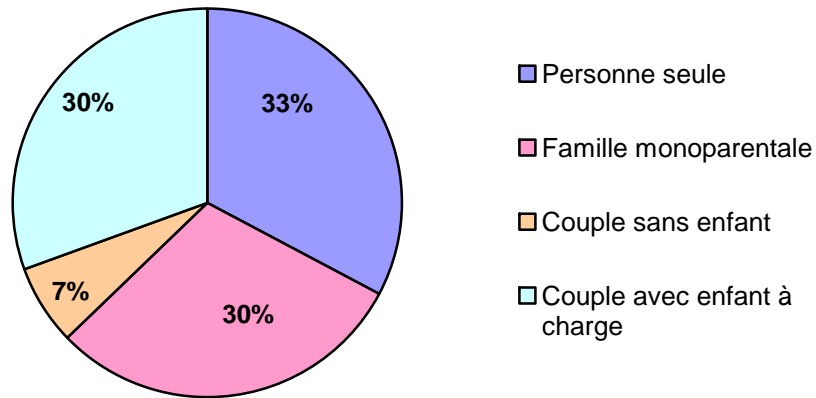
1. Les aides exceptionnelles attribuées par le CNRS

	2003	2004	2006	2007	2008
Nb d'AE présentées	303	279	325	332	293
Nb d'AE accordées	270	249	294	294	265
Dépense totale (€)	231 304,08	196 904,26	249 207,37	228 021,33	243 140,43
Coût moyen par aide (€)	856,68	703,23	847,64	883,80	917,51*

* certaines situations sociales ont nécessité de déroger à la règle de plafonnement, ce qui explique que le coût moyen par aide soit légèrement supérieur au montant plafond.

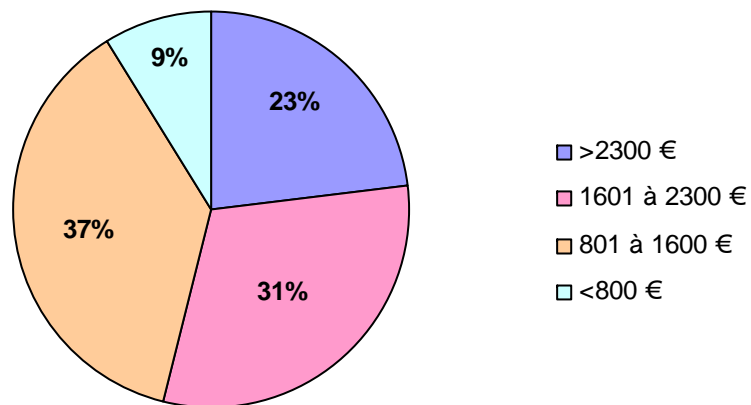
Typologie des agents demandeurs d'une aide exceptionnelle





La typologie des demandeurs et les principaux motifs de la demande sont similaires à 2007.

Ressources de la famille



Le dispositif des aides exceptionnelles est complémentaire de celui du prêt solidarité du CAES. Il permet une meilleure efficacité en matière de soutien et d'accompagnement budgétaire. Toutefois, les assistant(e)s de service social mettent en évidence la nécessité d'étoffer les possibilités de recours, par exemple en permettant une avance sur salaire ou sur prime.

Evolution du dispositif

Conformément à ce qui a été évoqué dans le chapitre « faits marquants », un groupe de travail a été constitué afin d'améliorer notre réponse aux agents en situation d'urgence. Les travaux seront finalisés en 2009.



2. Le prêt solidarité attribué par le CAES

Sur ses fonds propres, le CAES attribue un prêt à taux zéro, en fonction du caractère social d'une situation. Il est destiné au financement de frais déséquilibrant le budget familial en relation, le plus souvent, avec un événement déstabilisant. D'un montant maximal de 4 000 €, ce prêt est remboursable par mensualités sur une période allant de trois à quarante deux mois. En 2008, le CAES a accordé 87 prêts solidarité d'un montant moyen de 3 200 € pour une somme totale de 280 000 €.



▶ LES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Elles sont mises en place par le Comité d'Action et d'Entraide sociale (CAES), association à but non lucratif, qui joue le rôle de comité d'entreprise pour les agents du CNRS. Les activités principales concernent les loisirs (activités culturelles et sportives), les centres de loisirs pour les enfants, les vacances (en colonies ou en famille), la solidarité et le handicap.

1. Activités culturelles et sportives

Les Comités Locaux d'Action Sociale (CLAS) du CAES proposent et subventionnent des activités culturelles et sportives. Parmi les nouvelles activités mises en place cette année on retiendra un atelier « percussions », des cours de « danses africaines » qui viennent compléter les cours de théâtre, les chorales, la danse de salon. On assiste à une multiplication des cours de cuisine et d'œnologie. Sans parler des incontournables cours de peinture, sculpture ou de yoga, gymnastique... et de la pratique de tous les sports. Les CLAS ont aussi organisé cette année des compétitions : tournoi de tennis, challenge voile, trophée « golf » et des voyages : Prague, Rouen pour L'Armada... 1 M€ a été consacré cette année au fonctionnement des activités régionales.

2. Vacances en famille

En 2008, le CAES a subventionné 120 000 journées de vacances dans ses cinq centres propres et 20 000 journées en centre extérieurs ou en copropriété ce qui a permis à 16 000 personnes de partir en vacances en famille. Le montant de la subvention pour les vacances familiales s'élève à 1,6 M€.

3. L'enfance

Colonies, séjours linguistiques et BAFA

Le CAES propose pour les vacances des enfants des agents CNRS un choix varié de séjours et voyages (sportifs, découvertes, culturels, linguistiques...) adaptés à chaque tranche d'âge. Pour les 18 ans et plus, il met en place le catalogue « aventures scientifiques » ou la participation à des chantiers. L'ensemble des départs représente 1450 dossiers (740 en région ; 710 au siège) pour un montant de tarifs dégressifs versés par le CAES de 636 k€. 153 formations (81 en région, 72 au siège) au Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) ont été subventionnées par le CAES en 2008.

Accueils de loisirs

Le CAES propose aux agents CNRS des accueils de loisirs (ex Centres de loisirs sans hébergement, CLSH) qui reçoivent leurs enfants les mercredis et pendant les vacances scolaires. Certains de ces centres, situés dans les locaux du CNRS et entièrement gérés par le CAES sont dits « propres » (Bordeaux, Orléans, Strasbourg et à Marseille) ; d'autres sont gérés en partenariat (Gif-sur-Yvette, Meudon, Orsay, Rennes et Villeurbanne) ; enfin 38 sont des accueils de loisirs avec lesquels le CAES, simple client, a passé une convention. En 2008, 32 000 journées (en augmentation de 15 % par rapport à 2007) ont été réalisées dont

7 000 dans les centres propres, pour un montant de tarifs dégressifs versés par le CAES de 420 K€.

Accueils des jeunes dans les villages de vacances du CAES

Le CAES favorise dans ses villages de vacances l'accueil des familles avec enfants par l'application de tarifs modulés en fonction de l'âge et de la période. Pour les tout-petits, même en dehors des vacances scolaires, des nurseries fonctionnent à Aussois et Fréjus. Tous les villages CAES disposent, pendant les vacances scolaires, de clubs enfants, préados et ados.

Prêts solidarité

(Voir chapitre solidarité)

Solidarité vacances.

Le dispositif solidarité vacances a été mis en place à l'été 2007. Cette mesure permet aux agents CNRS en grande difficulté de bénéficier avec leur famille de départ en vacances dans les centres propres du CAES selon un tarif très adapté. En 2008, elle a permis d'accueillir 6 familles dont 10 enfants.

Accueil de personnes handicapées en centre de vacances et accueils de loisirs

Le CAES a la volonté d'accueillir les personnes handicapées accompagnées de leur famille et ce dans les meilleures conditions. Dans ce but, les villages de vacances proposent des logements adaptés aux personnes à mobilité réduite. En 2008, 16 k€ ont servi à rétribuer des moniteurs spécialisés pour permettre aux enfants ou aux adultes handicapés de participer à des activités de loisirs qui leur soient adaptées et à inscrire des enfants handicapés en accueils de loisirs ou colonies de vacances spécialisées.

Aide aux situations handicapantes

Sur ses fonds propres, le CAES prévoit des actions d'aide envers les personnes atteintes d'un handicap (agents CNRS et/ou membres de leur famille, ayant droits). Ces aides prennent en partie en charge, des dépenses d'équipements spécialisés, d'aménagement de l'habitat, d'aides à la personne. En 2008, le CAES a examiné 41 dossiers dont 16 demandes de nouvelles familles. 40 dossiers ont été retenus pour un montant de 44 k€.

ZOOM SUR LA POLITIQUE RH SPECIFIQUE AU HANDICAP

Pour 2008, ce chapitre est intégré au bilan d'action sociale puisque la création de la mission handicap a été réalisée courant 2008. Pour 2009, le handicap fera l'objet d'un bilan spécifique.

Au-delà des services RH et de la mission handicap, certains acteurs de la politique sociale interviennent dans le champ du handicap : les assistant(e)s de service social et le CAES. Ce chapitre mettra en évidence d'une part leurs interventions et d'autre part, un zoom sera effectué sur les campagnes de recrutement dédiées aux personnes handicapées et les aménagements de postes réalisés par l'établissement.

1. Interventions des acteurs de la politique sociale dans le champ du handicap

Interventions des assistant(e)s de service social lors des campagnes de recrutement dédiées aux personnes handicapées et en matière d'accompagnement professionnel.

Près d'un tiers des assistant(e)s de service social interviennent lors des recrutements sous la forme de visites de postes de travail, de participation lors des entretiens de recrutement, d'information sur l'accompagnement lors de la prise de poste... Ils interviennent également pour l'accompagnement des agents recrutés (installation avec la famille dans un nouvel environnement, évaluation des besoins d'aménagement du poste de travail et de l'environnement professionnel, intervention

auprès de la Maison Départementale du Handicap, achat de matériels spécifiques...).

Au-delà de cet accompagnement pour des aménagements de poste de travail, ils aident les agents dans leurs démarches administratives (demande de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, demande de prestation compensatoire, demande de l'aide aux transports..). Pour ce faire, ils sont en relation avec les partenaires de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Le rôle des assistant(e)s de service social pour l'attribution des CESU handicap

L'obtention des CESU handicap (comme les CESU pour besoin ponctuel) nécessite l'accord des assistant(e)s de service social. Les agents peuvent obtenir au maximum 200 CESU supplémentaires.

2. Recrutements et accompagnement à l'emploi

Le protocole d'accord en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapé pour 2007-2009 déploie une politique transversale et fondée sur l'intensification du recrutement, le maintien dans l'emploi et la prise en compte des spécificités du handicap dans les organisations de travail. Il prévoit des recrutements de personnels handicapés dans un contexte général de diminution des emplois de fonctionnaires.

Pour la seconde année du plan, le CNRS a formalisé sa politique d'accueil de travailleurs handicapés et rémunère au 1^{er} janvier 2008 **930 agents déclarés** en tant que bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit un taux d'emploi global de **3,57%**¹. Il a insisté sur la sensibilisation et la formation à l'accueil avec des actions visant à impliquer le personnel d'encadrement en prise avec le recrutement, ainsi que sur les aménagements de poste du fait d'une meilleure connaissance globale des ressources disponibles au sein de l'établissement.

La politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées au CNRS est conduite par la Mission Insertion Handicap. Créée en août 2008, celle-ci est chargée de mettre en œuvre la politique handicap du CNRS et de décliner en région, chaque fois que c'est possible, les stratégies d'accès et de maintien dans l'emploi axées notamment sur la sensibilisation et les partenariats avec l'extérieur.

Le respect de l'obligation d'emploi

Les informations obtenues par l'administration du CNRS relatives aux personnels reconnus personnels handicapés par les commissions départementales des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et titulaires d'une reconnaissance administrative de la qualité de personne handicapé proviennent exclusivement des services du personnel et des ressources humaines des délégations régionales. Les informations portant sur les incapacités proviennent quant à elles du service des pensions et des accidents du travail de la direction des ressources humaines. La RQTH auprès des

CDAPH et la déclaration auprès de l'employeur sont obligatoirement issues d'une démarche volontaire des personnes handicapées. De cette démarche dépend le montant dû chaque année par le CNRS au nouveau fonds collecteur mis en place pour la Fonction publique (FIPHFP) au titre de sa contribution à l'effort global d'insertion. La connaissance de la réalité de l'emploi des personnes handicapées présentes et rémunérées par le CNRS reste donc une priorité.

La loi de février 2005 rappelle l'obligation d'employer au moins 6% de travailleurs handicapés. Sur la base des informations statistiques transmises par les délégations régionales, le CNRS a comptabilisé au 1^{er} janvier 2008 un taux de présence d'agents handicapés de 3,57%, ce qui correspond à 930 agents rémunérés (516 agents recrutés comme personnes handicapées au titre de la CDAPH ; 204 agents frappés d'une allocation temporaire d'invalidité ; 46 agents frappés d'une allocation temporaire d'invalidité permanente (<10%) ; 6 agents frappés d'une incapacité au moins 2/3 ; 74 agents reclassés ou assimilés ; 25 agents titulaires d'une carte d'invalidité ; 59 agents en restriction d'aptitude ayant fait l'objet d'une préconisation médicale d'adaptation du poste de travail).

Sur la base des informations statistiques transmises par les délégations régionales, le CNRS a comptabilisé au 1^{er} janvier 2008 un taux de présence d'agents handicapés de 3,57%, ce qui correspond à 930 agents rémunérés :

	CAT A	CAT B	CAT C	non titulaires	TOTAL
homme	274	230	72	15	591
femme	132	139	59	9	339
	406	369	131	24	930

Campagne de recrutement ITA 2008

Le CNRS a réservé 56 possibilités de recrutements à l'intégration de personnes handicapées. Ces 56 postes ouverts ont donné lieu à 53 recrutements effectifs, soit un taux annuel de recrutement pour les personnels IT de 8,89% (7,88% en 2007). Le démarrage de la majorité des 53 contrats a été effectif à compter du 1^{er} décembre 2008, à l'exception de quelques uns reportés sur le 1^{er} trimestre de l'année 2009 avec l'accord de la DRH.

Les 56 postes ont été ouverts sur les trois catégories de la Fonction Publique (A, B et C) et à tous les niveaux de qualification : 9 AJT, 17 T, 11 AI, 16 IE et 3 IR soit plus de la moitié sur des emplois de niveau supérieur. La répartition concerne l'ensemble du territoire national, toutes les branches d'activité professionnelle et tous les départements scientifiques, accentuée pour l'IN2P3 (7), les moyens communs (9) et les sciences du vivant (9). 15 délégations régionales sur les 20 étaient concernées par la campagne de recrutement.

Le nombre de candidatures reste élevé en 2008. 387 personnes ont postulé (contre 426 en 2007) ce qui donne un rapport de 2 à 13 candidatures par poste variable selon le profil proposé et le niveau d'emploi (13,1 pour les AJT et 2,3 pour les IR).

Recrutements CDD handicap ITA 2000-2008

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
16	30	30	28	23	16	30	45	53

Campagne de recrutement des chercheurs

A l'instar des personnels IT, le recrutement des chercheurs est uniquement centré sur les compétences et l'évaluation de la qualité des travaux de recherche. Les critères étaient donc exigeants et les membres des sections du Comité sont intervenus directement dans la sélection des candidats jusqu'à la validation finale par le comité de direction et la direction générale.

DS	fonctions affichées	candidats auditionnés	retenus après audition	proposition classement commission	choix Direction
CHIMIE	4	5	4	2	2
EDD	1				
INSU PU	7	1	1		
SDV	13	1			
SHS	5	5	4	1	1
ST2I	4	2			
TOTAL	34	14	9	3	3

Le recrutement des jeunes chercheurs

Le CNRS a confirmé son engagement inscrit dans le protocole d'accord de développer une politique volontariste d'accès à l'emploi d'étudiants handicapés qui se destinaient à des travaux de recherche, en réservant dix contrats de recrutement pour des formations doctorales (sur 196 contrats au total) et 3 contrats pour des formations post-doctorales (pour 220 contrats).

12 unités se sont déclarées prêtes à accueillir un doctorant sur 17 thématiques de recherche et 27 unités à accueillir un post-doctorant sur 32 projets différents. Au final, 4 doctorants et 2 post-doctorants ont été effectivement retenus, soit 6 recrutements seulement sur les 13 possibilités validées par le comité de direction.

L'accompagnement des personnes handicapées

- le traitement de l'intégration

Le CNRS a choisi de ne pas créer de mesures particulières visant à assurer l'autonomie, l'intégration professionnelle et la participation à la vie de la communauté du CNRS pour les personnes en situation de handicap. Toutefois et parmi les objectifs énoncés dans le plan triennal figurent la sensibilisation des personnes handicapées sur leurs droits et leur connaissance des différentes aides proposées par l'administration, le développement de partenariats extérieurs et intérieurs, ainsi qu'une attention particulière pour la qualité de l'accompagnement, surtout au moment du recrutement.

Les nouveaux entrants handicapés bénéficient, comme leurs collègues valides, d'un suivi par les équipes RH des délégations tout au long de la période de stage qui permet la prise en considération d'éventuelles difficultés ou de besoins d'accompagnement pour l'agent ou pour le laboratoire au sein duquel il travaille.

- les actions de formation régionale individuelle

Une des réalisations du plan d'action triennal démarrée en 2008 est un plan pluriannuel de formation. Un des volets de ce plan de formation concerne la formation individuelle des agents handicapés. Les objectifs sont à la fois de favoriser l'acquisition de nouvelles compétences et de garantir les déroulements de

carrière mais également la formation au matériel technique et spécifique liée à l'aménagement du poste de travail.

Il n'existe pas pour l'instant d'indicateurs spécifiques portant sur les bénéficiaires de la formation parmi la population handicapée (nombre de personnes formées, nombre d'heures stagiaires, nombre de plans individuels de formation, % d'accès à la formation, coût des formations). Toutefois et selon un sondage effectué par la DRH auprès des délégations régionales, tout porte à croire qu'ils sont en accord avec les tendances nationales. Ainsi, les agents en situation de handicap ont suivi en 2008 en moyenne 2,5 formations par an (moyenne nationale = 1,9). On retrouve également les thématiques de formation dominantes dans la population des ingénieurs et techniciens : bureautique, langues dont l'anglais et parcours des entrants.

- les actions de formation régionale collective

Fréquemment, la préparation du recrutement est nécessaire en amont de l'arrivée de l'agent handicapé nouvellement recruté dans son futur environnement de travail et la sensibilisation/formation du collectif de travail immédiate s'avère être un gage de réussite de l'insertion. En 2008 et sous l'impulsion des équipes RH des délégations, 4 premières actions de sensibilisation ont été initiées par les délégations Paris Michel-Ange et Midi-Pyrénées (sensibilisation à la surdité ; sensibilisation et initiation à la langue des signes ; découvrir le monde de la langue des signes et accompagnement à la communication au sein de l'équipe).

Les actions en matière de maintien à l'emploi

Aménagements de postes de travail	
Délégations	Montant en €
Paris A	89 00,18
Paris B	1 454,00
Île de France Est	403,43
Île de France Sud	4 238,25
Île de France Ouest et Nord	2 792,20
Centre-Est	4 510,99
Rhône Auvergne	6 173,11
Centre Poitou-Charente	13 249,66
Alsace	786,00
Alpes	1 9501,00
Provence et Corse	356,00
Languedoc Roussillon	2 0648,71
Midi-Pyrénées	30 184,04
Aquitaine Limousain	-
Siège PMA	8 016,58
Bretagne et Pays de la Loire	19 277,21
Nord, Pas-de-Calais et Picardie	3 697,00
Normandie	23 378,46
Côte d'Azur	-
Total	167 566,82

Accompagnement professionnel	
Délégations	Montant en €
Paris A	73 460,26
Paris B	11 726,24
Île de France Est	168,00
Île de France Sud	20 634,01
Île de France Ouest et Nord	8 836,37
Centre-Est	11 562,80
Rhône Auvergne	5 116,81
Centre Poitou-Charente	17 376,00
Alsace	929,13
Alpes	9 333,03
Provence et Corse	491,00
Languedoc Roussillon	3 315,80
Midi-Pyrénées	4 128,54
Aquitaine Limousain	-
Siège PMA	1 425,52
Bretagne et Pays de la Loire	38 910,48
Nord, Pas-de-Calais et Picardie	-
Normandie	31 305,45
Côte d'Azur	4 279,85
Total	242 999,29

Etablissement de travail protégé	
Délégations	Montant en €
Paris A	168,75
Paris B	3 339,83
Île de France Est	1 375,00
Île de France Sud	1 714,70
Île de France Ouest et Nord	-
Centre-Est	3 684,00
Rhône Auvergne	5 400,50
Centre Poitou-Charente	-
Alsace	-
Alpes	440,00
Provence et Corse	2 430,00
Languedoc Roussillon	-
Midi-Pyrénées	-
Aquitaine Limousain	-
Siège PMA	-
Bretagne et Pays de la Loire	11 256,42
Nord, Pas-de-Calais et Picardie	-
Normandie	1 317,85
Côte d'Azur	-
Total	31 017,88

Aide aux jeunes enfants handicapés			
Délégations	Nombre de bénéficiaires	Montant en €	Coût par bénéficiaire
Paris A	6	8 343,72	1 390,62
Paris B	2	3 308,32	1 654,16
Île de France Est	7	9 318,08	1 331,15
Île de France Sud	12	19 832,80	1 652,73
Île de France Ouest et Nord	5	7 046,37	1 409,27
Centre-Est	7	12 082,56	1 726,08
Rhône Auvergne	7	10 788,00	1 541,14
CentrePoitou-Charente	5	9 759,64	1 951,92
Alsace	9	15 534,72	1 726,08
Alpes	13	21 430,37	1 648,49
Provence et Corse	5	5 898,00	1 179,60
Languedoc Roussillon	8	13 233,28	1 654,16
Midi-Pyrénées	8	15 563,00	1 945,37
Aquitaine Limousain	8	14 375,05	1 796,88
Siège PMA	2	3 452,16	1 726,08
Bretagne et Pays de la Loire	5	8 342,72	1 668,54
Nord, Pas-de-Calais et Picardie	4	6 185,00	1 546,25
Normandie	3	5 178,24	1 726,08
Côte d'Azur	4	6 904,32	1 726,08
Total	120	196 575.35	1 638.12