

SECRETARIAT GÉNÉRAL

Paris, le

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
SOUS-DIRECTION DES POLITIQUES SOCIALES
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
BUREAU
18 AVENUE LEON GAUMONT – VALMY
75977 PARIS CEDEX 20

**NOTE POUR
Mesdames et Messieurs
les présidents des conseils départementaux de l'action sociale**

Objet : analyse et accompagnement du fonctionnement des restaurants financiers.

P.J. : 3 fiches méthodologiques.

La recherche de solutions de restauration adaptées, pour l'ensemble des agents du ministère, constitue un objectif prioritaire de la politique ministérielle d'action sociale. C'est une composante importante de la qualité de vie au travail.

Dans ce cadre, le Secrétariat général et les directions à réseaux consacrent chaque année des moyens très importants au financement des différentes solutions de restauration collective (restaurants financiers, restaurants d'autres administrations ou restaurants privés) pour permettre aux agents de déjeuner sur ou à proximité de leur lieu de travail à des conditions financières avantageuses. A défaut, des titres restaurants leur sont proposés.

Si le ministère dispose d'un réseau important de restaurants lui appartenant (281, dont 30 gérés par l'AGRAF à Paris et en périphérie), la majorité de ces restaurants sont des structures servant peu de couverts¹, dont beaucoup sont confrontées à des difficultés importantes tant financières (importance des coûts fixes) que de fonctionnement (liées à la complexité et aux risques qui s'attachent à la gestion de la restauration collective). Ces difficultés se traduisent par un taux de fréquentation qui, pour une très grande majorité de ces restaurants, est inférieur aux taux habituellement constatés en matière de restauration collective.

Dans ce contexte, des travaux engagés dans le cadre du Conseil national de l'action sociale ont mis en évidence la nécessité :

¹ 77 servent moins de 20 couverts/jour, et 41 entre 20 et 30 couverts

- de privilégier une analyse anticipée et globale afin d'éviter de devoir réagir en urgence à des contraintes non anticipées (départ de l'agent contractuel mis à disposition du restaurant, rupture de contrat par le prestataire...),
- dans ce cadre, de conduire un diagnostic complet et objectif au regard de toutes les solutions possibles d'optimisation de la gestion (regroupement d'associations, adaptation du mode de production du restaurant et/ou du contrat, ...) et les mettre en balance avec les solutions alternatives en tenant compte des aspects financiers et de qualité de vie au travail;
- de mobiliser l'ensemble des acteurs locaux concernés (directions, associations, CDAS, délégués départementaux de l'action sociale), pour analyser et échanger le plus en amont possible en s'appuyant sur des enquêtes auprès des agents pour connaître leurs attentes.

Les trois fiches jointes à la présente note déclinent les différents points de cette méthode :

- fiche n° 1 : le processus d'analyse et de décision ;
- fiche n° 2 : les critères d'analyse ;
- fiche n° 3 : les options et mesures d'accompagnement.

Conjointement, un travail sera conduit par la sous-direction des politiques sociales et des conditions de travail pour renforcer les compétences et les outils des délégués pour leur permettre de jouer pleinement le rôle de conseil et d'accompagnement.

Je vous remercie de relayer cette démarche localement.

La Secrétaire générale

Isabelle BRAUN-LEMAIRE