

LE COMITE D'ACTION SOCIALE EN VOIE DE LIQUIDATION

STOP A LA CASSE SOCIALE



STOP!



PIMENTS ROUGES SPECIAL COMITE D'ACTION SPECIAL

23/08/2021

HOLDUP SUR LE COMITE D'ACTION SOCIALE (CAS) DES PERSONNELS DES ADMINISTRATIONS TERRITORIALES REMOISES



HOLDUP SUR LE COMITE D'ACTION SOCIALE DES PERSONNELS DES ADMINISTRATIONS TERRITORIALES REMOISES

L'employeur, en catimini et sans aucune concertation avec les représentants du personnel et les personnels a décidé unilatéralement de liquider le Comité d'Action Social (CAS), association de type loi 1901.

Pour ce faire, il entend adhérer au Comité National d'Action Sociale ou CNAS. Celui-ci percevra une subvention de 212 € par agent.

La subvention au CAS nous appartient, c'est une part de notre salaire différé

Il s'agit là d'un véritable holdup commis par l'employeur sur la subvention accordée au Comité d'action sociale :

- Grand Reims : 450 275 € (Hors chèques vacances et titres restaurant) ;
- Ville de Reims : 581 200 € (Hors chèques vacances et titres restaurant)
- CAS : 51 300 € (Hors chèques vacances et titres restaurant)

L'enjeu est donc pour les personnels des administrations territoriales rémoises un salaire différé collectif de 1 082 775 €.

C'est cette dépense que l'employeur entend réduire.

Réduire le coût de l'action sociale de près de 30%

Si les 3500 agents des administrations territoriales rémoises (CUGR, Ville de Reims et CCAS) étaient reversés au CNAS, la subvention à celui-ci serait de 742 000 €. A comparer au 1 082 775 €, un différentiel de 31%.

Or, 500 agents du Grand Reims sont déjà au CNAS. Il s'agit des collègues provenant des ex Communautés de communes et ex syndicats intercommunaux (Sycodec et Sycomore).

Sur les 3000 agents restants, nombreux sont celles et ceux qui ne peuvent bénéficier du CAS car leur position administrative ne leur donne pas droit à la qualité d'ouvrant droit [<http://www.cas-reims.fr/le-cas/beneficiaires/>].

La subvention au CNAS devrait, in fine avoisiner les 700 000 €.



PIMENTS ROUGES—SPECIAL CAS

Il s'agit donc bien ici de faire des économies sur l'action sociale en direction du personnel.

Dans son propre guide de l'action sociale 2021, le CNAS se présente lui-même comme « **une structure professionnalisée, [qui] offre un contrôle et une maîtrise des coûts** » page 11.

Nous sommes très loin ici d'une gestion humaine du personnel.

C'est on ne peut plus clair !

Eviction des personnels de toute décision et l'abandon de la proximité

Le système de fonctionnement du CNAS évince également les personnels de la gestion de l'action sociale.

Dans une étude sur l'action sociale, le CNFPT (en lien avec le CSFPT) note que pour assurer l'interface entre la collectivité et l'organisme, deux représentants sont généralement désignés un élu au conseil municipal et un correspondant qui assure la gestion quotidienne des dossiers et l'accompagnement des agents dans leurs demandes.

Il n'y a plus d'élections de représentants des personnels. Il est vrai que pour l'employeur les agents n'ont pas leur mot à dire.

Sauf lorsqu'il s'agit de les instrumentaliser dans un faux sondage comme pour la contre – réforme du temps de travail.

Ici l'employeur ne s'embarrasse même pas de faux semblants.

Au demeurant, l'adhésion au CNAS engendre une véritable perte en matière de proximité de l'action sociale.

En effet, le CNAS repose sur un système de prestations sur catalogue, essentiellement en ligne.

L'étude du CNFPT précitée souligne que pour les agents relevant d'employeurs membres du CNAS exprime « le besoin d'un contact direct régulier avec un interlocuteur pouvant venir rencontrer les agents pour les informer ». Comme exemple, le CNFPT met en avant cette citation : « *« On a le catalogue, mais pas de conseil ni de soutien pour motiver les agents. Ça serait bien d'avoir une personne qui viendrait voir les agents.* »

Le CNFPT écrit même que « *dans certaines collectivités, les dispositifs d'information mis en place (réunions, remise du catalogue, envoi de courriers ou de courriels, etc.) semblent ne pas donner tous les effets escomptés* ».

Le CNFPT relève enfin que « *les agents vont, avec le temps, voir leur correspondant moins souvent qu'au moment de la mise en place du dispositif* ».

La mise en danger des chèques vacances

Actuellement, les agents et cadres bénéficient de chèques vacances distribués par le Comité d'Action sociale pour les sommes suivantes en 2019 :

- Grand Reims : 414 430 € ;
- Ville de Reims : 585 690 €.

L'enjeu est donc pour les personnels des administrations territoriales rémoises un salaire différé collectif de 1 000 110 € par le biais des chèques vacances.

Or, le CNAS dispose d'un système appelé « plan épargne Chèques-Vacances ».

Le maintien envisagé d'un CAS rémois « croupion » ou minimaliste est-il destiné à assurer la continuité du dispositif actuel de chèque vacances et de son mode de financement, le CAS servant de boîte-aux-lettres ?



PIMENTS ROUGES—SPECIAL CAS

Est-ce possible au regard de l'existence du dispositif du CNAS « plan épargne Chèques-Vacances » ?

Le passage au CNAS ne crée-t-il pas une insécurité juridique du système actuel propre aux administrations territoriales rémoises ?

Un cumul des 2 dispositifs est-il envisageable ?

L'employeur envisage-t-il le passage au système du CNAS ?

Une réponse positive à cette dernière question signifierait une perte de l'avantage actuel pour beaucoup de collègues.

En effet, le système du CNAS de chèques vacances est financé par les agents eux-mêmes et partiellement par l'employeur.

Ainsi, les agents désireux d'obtenir des chèques vacances mettent en place un **prélèvement mensuel** pour mettre de côté **une somme bonifiée** d'un supplément de **30 à 130 € selon la tranche d'imposition**.

Une fois le plan épargne terminé, la somme est adressée à l'agent sous forme de Chèques-Vacances papier.

Pourquoi le CNAS et pas un autre de ses concurrents ?

Il n'y a pas d'obligation de mise en concurrence dans le domaine des prestations d'action sociale. Toutefois, dans l'étude précitée du CNFPT – CSFPT, il est indiqué logiquement que « le choix d'un organisme plutôt qu'un autre s'effectue toujours sur la base d'une comparaison des coûts et des prestations entre deux ou trois prestataires potentiels ».

En l'espèce, rien de tel ne nous a été présenté.

Pourtant, le CNAS n'est pas le seul prestataire dans le domaine de l'action sociale au sein de la Fonction publique territoriale.

L'autre gestionnaire de l'action sociale des personnels territoriaux est le **Fonds national d'action sanitaire et sociale, devenu Pluralys** en 2014. Il a été créé en 1966, un an avant le CNAS. Pluralys propose sensiblement les mêmes prestations.

Par sincérité et probité intellectuelle, un comparatif entre le CAS, le CNAS et Pluralys aurait dû être établi par l'employeur et présenté en Comité technique.

Présenter le processus au Comité technique

Pour rappel, la Loi du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale qui a (Théoriquement) généralisé le droit à l'action sociale pour tous les agents territoriaux prévoit que le Comité Technique doit être consulté pour avis sur la mise en œuvre de la politique d'action sociale de la collectivité.

Or, le processus en cours n'a été aucunement présenté au Comité technique.

Lors du Comité technique du 11 mars 2021, nous avons interrogé l'employeur. Le DGS en personne (Cf. le compte-rendu établi par la DRH elle-même) nous avait alors répondu « l'employeur a la volonté de discuter de cette question avec les OS à partir d'un état des lieux des prestations et des attentes des agents ».

L'employeur est-il sincère ?

Après la réunion technique en visioconférence entre le CAS et le CNAS du 17 août, une rencontre CAS / Maire / Présidente du Grand Reims est prévue le 21 septembre.

D'ici là auront eu lieu les élections du CAS, le 9 septembre.

Les élections du CAS, un moyen pour défendre notre CAS et notre salaire différé

Plus que jamais, les élections du 9 septembre constitueront un moment crucial.

PIMENTS ROUGES—SPECIAL CAS

L'enjeu est multiple :

- Un salaire différé collectif de 1 082 775 € (hors chèques vacances et titres restaurants).
- Un salaire différé collectif de 1 000 110 € par le biais des chèques vacances.
- Soit un salaire différé total versé par le CAS de 2 082 887 €, soit 595 € par agent !
- La proximité de l'action sociale.
- L'autogestion de l'action sociale par les personnels eux-mêmes
- Des activités sociales et culturelles de qualité.

Nous voulons un Comité d'Action Sociale, moderne, efficace, géré démocratiquement et non d'un CAS croupion – minimaliste - boîte aux lettres pour les chèques vacances, ni d'un CNAS dont l'objectif est **un contrôle et une maîtrise des coûts** de l'action sociale en direction des personnels territoriaux.

Pour défendre notre salaire différé collectif et individuel, délivré par le CAS, nous devons montrer à l'employeur notre attachement à cet outil autogéré en votant massivement le 9 septembre, encore plus que d'habitude.

Le passage au CNAS n'est pas une fatalité.

L'étude du CNFPT note d'ailleurs que si « *l'adhésion à un organisme apparaît comme une solution simple, satisfaisante et confortable pour toutes les collectivités concernées, certaines faisant cependant le choix de maintenir une association du personnel pour entretenir le lien social entre leurs agents et donc contribuer à un meilleur climat social* ».

Lien social, climat social comme action sociale ou dialogue social, des concepts étrangers à notre employeur. Le seul terme intégrant le mot social qui lui convient est l'expression « antisociale » qui qualifie parfaitement sa politique RH.

Ainsi, comme pour les tickets restaurant et la Protection Sociale Complémentaires, il y a les discours et puis.... Il y a les actes unilatéraux de

l'employeur visant à SUPPRIMER METHODIQUEMENT les acquis sociaux. Le dialogue social au sein de la Collectivité est totalement INEXISTANT.

L'Employeur agit en bulldozer et applique avec beaucoup d'empressement les réformes iniques du Gouvernement qui n'ont pour but que de casser le statut de la Fonction publique territoriale.

Avec un point d'indice bloqué depuis plus de 10 ans, l'action sociale est plus que jamais importante pour les agents.



CONTACT

ufict.cgt@grandreims.fr

cgt.grandreims@grandreims.fr

0628074054

<https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/>