

REUNION DU 22/03/2021
CFDT, CGT, FO, SAFPT ET UFICT CGT
CAS – CDE – GRAND REIMS – VILLE DE REIMS

Présents : CFDT, CGT, FO VR, SAFPT et UFICT

Absent : FO Grand Reims, validation de la plateforme par courriel en date du 23/03/2021

Point d'accord n°1: 3 enjeux syndicaux autour du salaire indirect

Les titres restaurants, la Protection sociale constitue un enjeu syndical majeur représentant près de 3 millions d'euros, à travers une forme de salaire indirect.

C'est près de 833 € par agents.

A cela s'ajoute le budget de 2 millions d'€ alloué au CNAS et au CAS dont une partie n'a pu être utilisée au profit des agents des administrations territoriales rémoises en raison de la crise sanitaire.

C'est près de 591 € par agent.

▶ **Ces 3 éléments qui atteignent 5 millions d'€ participent du pouvoir d'achat des 3600 agents des administrations territoriales rémoises pour près de 1400 € par agent et par an.**

Pont d'accord n°2 : L'absence de dialogue social

▶ **Sur ces dossiers, l'employeur fait preuve d'unilatéralisme en mettant les organisations syndicales, donc les personnels qu'elles représentent devant le fait accompli et avec précipitation.**

- **Exemple n°1** : le choix du cabinet UNAP Conseil, dont toutes les organisations syndicales de la FPT reconnaissent qu'il a échoué en tant qu'AMO PSC dans la détermination d'un prestataire éthique (Reims, CG 59, CD 62, Lyon, Orléans) et respectueux de sa propre offre en termes de coûts de la prestation pour l'employeur. La reconduction du cabinet UNAP Conseil est étonnante. Or le choix, de l'AMO détermine souvent le choix du prestataire. L'employeur a fait preuve d'opacité quant au choix en refusant de nous indiquer le coût de la prestation d'UNAP Conseil, la liste des autres candidats et la nature de la prestation d'UNAP Conseil.
- **Exemple n°2** : Les titres restaurants. Le passage à la carte est imposé par l'employeur et le marché a été publié la veille du CT GR.
- **Exemple n°3** : Le budget du CAS. Lors du CT du GR, la DGA Ressources, après avoir précisé qu'elle intervenait à titre personnel (curieuse précision, personne ne siège à titre personnel en CT) a évoqué la possibilité de reprendre la partie de la subvention du CAS non consommée en raison de la crise sanitaire.

Cette situation a conduit la CFDT, la CGT et l'UFICT CGT du GR à user de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 est relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique ; Ce qui a provoqué la réunion du 25 mars sur la PSC et les titres restaurants.

▶ **En CT, la CFDT, la CGT et FO du GR ont refusé de participer au vote sur le sujet de la PSC et des titres restaurants. Idem en CT Ville (CGT et FO).**

Point d'accord n°3 : Proposition de revendications communes pour la réunion du 25 mars 2021 avec l'employeur

1°) Le respect des organisations syndicales

- Accord de méthode pour chaque dossier ;
- Co-construction avec l'employeur pour l'élaboration des cahiers des charges et association des organisations syndicales aux processus de sélection des offres ;
- Accord au titre de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 est relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique ;

2) Titres restaurant : préserver la souplesse, permettre aux agents choisir

- **Préserver la souplesse actuelle en permettant aux agents de choisir entre la carte ou le papier** ; en rappelant que 25% des fonctionnaires territoriaux éprouvent des difficultés avec le numérique ;
- Augmentation de 10% de la valeur faciale des titres restaurant au 01/01/22.
- Contribution à la préservation des 1600 emplois locaux du secteur de la restauration ;
- Impression des titres papiers par un imprimeur du GR.
- Question : le marché publié le 09/03/2021 est-il conforme à la jurisprudence idoine du Conseil d'État N° 438859 - 2021-03-04 ?

3) PSC, pour une PSC de qualité, ouverte à tous, couverte par une structure à but non lucratif

- **Une enveloppe PSC à augmenter pour préserver la santé des 3600 agents des administrations territoriales rémoises**

Selon Collecteam l'état de santé des agents des administrations territoriales rémoises est particulièrement dégradé ce qui serait la cause de son déficit d'exploitation.

Il convient donc d'aller au-delà de ce que fait l'employeur depuis 2014, en augmentant l'enveloppe consacrée à la PSC, pour répondre aux besoins.

- **Un marché PSC éthique**

Exclusion du marché de toute assurance à but lucratif, ce qui est bien plus que la seule question de la RSE incluse par l'employeur dans le cahier des charges PSC.

- **Un marché PSC ouvert à toutes et tous, mais libre**

Couverture de tous les agents (fonctionnaires ou contractuels) ;
Maintien, comme dans le privé, du contrat lors du départ en retraite,
Couverture des ayants-droits,

- **Un marché PSC solidaire couvrant les besoins des agents**

Principe de financement des agents en fonction de leurs moyens mais bénéficiant en fonction de leurs besoins ;

Solidarités indiciaires familiales et générationnelles entre les actifs et les retraités ;

Définir le panier de soin, avant la participation des employeurs, et le montant global pour les salariés par rapport aux prestations ;

Ouverture à tous les agents publics la possibilité d'accéder à la mutuelle, car pour le reste à charge 0 en dentaire et optique, il faut que le salarié bénéficie d'une prise en charge mutuelle ;

Inclure « a minima » dans les offres référencées, la prise en charge médecine douce, psychologie, la psychiatrie, les prothèses et la dépendance.

- **Prévoyance**

Mettre en place une cellule d'information diligente en direction des agents concernés, dans la transparence et la pédagogie, avec délivrance de la compensation de la rémunération la plus rapide possible (détermination du délai de mise en œuvre dans l'offre du prestataire, avec substitution de l'employeur au prestataire tant que celui-ci n'a pas pris en charge l'agent).

- **Un marché transparent**

Meilleure visibilité et lecture pour les agents de leur contrat,

Suivi de l'exécution du marché, notamment budgétaire et financier à travers la création d'un observatoire de la PSC.

Des clauses solides de maintien des prix alors que le gouvernement entend taxer assurances et mutuelles.

4) CAS : Préserver les subventions de l'employeur au CAS pour l'action de celui-ci au profit des agents

Lors du CT du GR, la DGA Ressources, après avoir précisé qu'elle intervenait à titre personnel (curieuse précision, personne ne siège à titre personnel en CT) a évoqué la possibilité de reprendre la partie de la subvention du CAS non consommée en raison de la crise sanitaire.

La subvention annuelle au CAS (comme celle au CNAS) appartient aux agents.

Si elle n'a pu être utilisée totalement en 2020 et 2021 comme établi dans le budget prévisionnel établi pour répondre aux actions du CAS, les sommes ne doivent pas être reprises par l'employeur. Elles doivent être conservées par le CAS pour une période où il sera pleinement opérationnel et effectuer un rattrapage.

Pour rappel, les articles 70 et 71 de la loi du 7 Février 2007 caractérisent comme obligatoire l'action sociale dans la FPT.

La CFDT Interco51 – Sections Cu Grand Reims et CCAS de Reims

La CGT de la Caisse des Ecoles, du CCAS, du Grand Reims et de la Ville de Reims

FO Grand Reims et Ville de Reims

Le SAFPT de la Caisse des Ecoles, du CCAS, du Grand Reims et de la Ville de Reims

L'UFICT-CGT du Grand Reims

Reims, le 22/03/2021