Le chèque vacances :

Un acteur primordial du tourisme social

Aspiration légitime des individus et des familles, les vacances sont indispensables à l'équilibre de la société. C'est un facteur de resserrement des liens familiaux, de reconstruction de la vie sociale. L'accès aux vacances à la culture, aux voyages, à la découverte, à l'échange, contribue à l'épanouissement de la personnalité. C'est à cette aspiration que le développement du tourisme social et du chèque-vacances entendent répondre.

Le droit aux vacances : une conquête sociale

Arraché au patronat par la grève de 1936 qui a débouché sur des avancées inscrites par la loi quelques jours plus tard, le droit aux vacances pour tous les salariés fut une conquête sociale essentielle afin de satisfaire des besoins de repos, de culture et de tourisme. Ce droit reconnu n'a pu aussitôt s'inscrire dans les faits que par la mise en œuvre de moyens aptes à l'exercer, telles que l'indemnité de congés payés calculée en fonction du salaire, et la possibilité d'obtenir un billet de chemin de fer à tarif réduit.

Dans les années 1970 - 1980 se développe un concept, celui de "civilisation des loisirs", dont les contenus sont à la fois sociétaux, sociaux et marchands. Pour essayer de lutter contre un taux de départs en vacances des Français inférieur à 50%, les principales organisations syndicales, et la CGT en particulier, des associations de tourisme social, telles que « tourisme et travail », des mouvements mutualistes et coopératifs, se regroupent en une **« union coopérative de chèques vacances »** et, prennent l'initiative d'une campagne pour des vacances de qualité pour le plus grand nombre, en s'inspirant de la formule inventée par la Caisse suisse de voyage REKA dès 1939. Un rapport du Conseil Economique et Social souligne *« la nécessité de se préoccuper des touristes à faibles revenus et d'encourager l'institution d'un système de pécule vacances »*. **Après 1981,** le ministre du Chèque Vacances est celui des "loisirs", et s'installe en France un débat sur le développement de l'économie sociale.....

Il aura fallu 12 ans de ténacité avec d'innombrables pétitions, délégations, manifestations pour enfin voir naître **le chèque vacances** (ordonnance n° 82 283 du 26 Mars 1982 et décret d'application n°82 719 du 16 Août). Le chèque vacances s'inspire du titre restaurant et répond à un besoin de vacances. L'Agence Nationale du Chèque Vacances est créée dans la foulée.

En 1982, le dispositif s'organise sous deux aspects :

Le CV est mis en place par l'employeur et délivré par l'ANCV qui donne également les agréments. Les CV sont des titres nominatifs acquis par les salariés, répondant aux conditions de ressources et financés en partie par l'épargne du salarié et en partie par l'employeur.

Le second circuit de distribution passe par les organismes sociaux tels les Comités d'Entreprise, la CAF, les centres communaux d'action sociale, les services sociaux de l'état, les collectivités publiques ou leur établissement etc.

Les conditions d'utilisation du CV sont identiques quelle que soit la distribution. Une convention doit être passée avec l'ANCV et l'employeur doit consulter les représentants des personnels sur l'introduction du CV et les modalités d'octroi de cette prestation sociale.

L'ANCV est un établissement public à caractère industriel et commercial créé par l'ordonnance de 1982, placé sous la tutelle du ministère du Tourisme et du ministère de l'Economie et des Finances…

Acteur social

Dès son origine, le CV est le fruit d'un plan d'épargne du salarié qui construit progressivement son budget vacances. Il peut ouvrir plusieurs plans d'épargne à l'année et bénéficier, lorsqu'il décide de partir en vacances, d'une participation de son employeur variable de 20% à 80% selon son revenu. En 1982, le CV ne peut payer les services de milliers de commerçants, associations et sociétés agréés - dont la liste est publiée par l'Agence Nationale du Chèque Vacances- que sur le territoire national (métropole et DOM-TOM). Le salarié et sa famille voient ainsi leur budget vacances conforté. Son principe d'attribution ne peut en aucun cas, se confondre avec l'actuel Chèque Emploi Service Universel (CESU).

- Le CV permet en outre, l'obtention de réductions offertes par les prestataires agréés. La SNCF, en 1982, consentait avec le CV, une réduction de 50% sur le billet de congés payés au lieu de 25% (Cette mesure est toujours appliquée mais sous certaines conditions suivant les trains et les dates)

- Le Chèque Vacances contribue donc à l'organisation des vacances et des loisirs de tous les salariés et intensifie son effort en faveur de populations défavorisées, et cela en coopération avec des organismes sociaux ou des associations caritatives. Il participe aussi de la lutte contre l'isolement des personnes âgées, de l'insertion des personnes handicapées. L'ANCV, dès 1987, lance des programmes d'action sociale sous la forme d'aides à la personne (en 2009, le programme « seniors en vacances » fixe l'objectif de 100 000 personnes âgées partant en vacances)

- Le CV développe des programmes d'action sociale tels Bourse Solidarité Vacances, seniors en vacances, aides aux projets vacances, aides aux équipements touristiques.... qui ancrent totalement son activité dans le champ social, alors qu'il ne bénéficie d'aucune dotation budgétaire.

Le CV bénéficie actuellement à 3.3 millions de salariés dont 150 000 agents de l'état (7.5 millions d'utilisateurs avec les ayants droits)*.

Acteur économique

Le CV participe aussi de l'évolution du tourisme en France. Il constitue un secteur économique, composante de l'aménagement du territoire.
La valeur des CV dépensés dans le tourisme atteint 1.2 milliards* d'euros mais en moyenne les porteurs du CV dépensent pour leurs vacances quatre fois plus que le montant du CV.
Les retombées économiques sont donc incontestables et participent du développement de l'emploi dans les 160 000 points d'accueil. Le chèque vacances est devenu un acteur primordial dans le tourisme social.
De plus, dès 1994, l'ANCV apporte des aides aux équipements touristiques à vocation sociale, pour subventionner les investissements de modernisation, d'accessibilité aux handicapés, d'adaptation au développement durable ou d'extension.

Dans la Fonction Publique

Délivré par les organismes sociaux, le chèque vacances est différemment attribué et géré selon les versants Etat, Hospitalier et Territorial ;
A la lecture du bilan d'activité de l'ANCV 2008, nous constatons que:
- *" le nombre de bénéficiaires du CV progresse dans la Fonction Publique Hospitalière de 12%, par l'intermédiaire du CGOS"*
- les conseils généraux et régionaux ayant intégré des personnels transférés par le versant état, l'accroissement des effectifs entraine une forte progression des émissions de CV ; de même pour le fonds national d'action sociale (FNASS) et le Comité national d'action sociale (CNAS) qui affichent une progression de 27%."*
Dans la fonction publique de l'état, le Chèque Vacances stagne après une forte chute dès les mesures unilatérales du gouvernement en 1998 (voir ci après).
L'évolution du CV dans la Fonction publique de l'état depuis sa création repris dans le tableau ci après témoigne de cette régression organisée par la fonction publique

- Poids de la consommation touristique par rapport au PIB : 6,2% en € courants 196 850 entreprises génèrent un chiffre d'affaire de 69 636 millions d'€ ;
- Emploi : plus de 880 000 salariés dans les hôtels, cafés, restaurants et environ 170 000 non salariés..

Source INSEE chiffres clés du tourisme (et pas du seul tourisme social) édition 2008.

Dans la fonction publique de l'état

En réponse aux demandes syndicales, la mise en place du CV avec le système d'épargne à valeur d'expérience à grande échelle.

La première circulaire traitant de cette prestation interministérielle date de 1986 (FP4 1623 du 17 mars 1986). Elle intervient en complément des politiques de tourisme social des ministères. Le Comité interministériel d'action sociale (CIAS) en confie la gestion aux mutuelles (convention du 12 mars 1986) jusqu'en 2008.

Il ne cesse de progresser jusqu'en 1998 ; le taux de pénétration atteint alors 8% des agents, et la moyenne de la participation de l'employeur est à 24% pour 244 719 000 francs de crédits sociaux inscrits au budget du comité interministériel d'action sociale (CIAS). Le taux de bonification par l'employeur en fait le meilleur placement depuis des années. Il est donc dans le viseur du gouvernement. Lors de la loi de finances 1999, le gouvernement supprime 56 Millions de francs au budget du CIAS pour obliger celui ci à revoir sa distribution, ses critères d'octroi...

Cette attaque contre les acquis des agents de l'état est l'objet d'« échanges intenses » entre la fonction publique et la CGT et d'une mobilisation à divers niveaux.

Cette réduction drastique des crédits est tout de suite dénoncée par les syndicats comme un non-sens sur le plan social et économique au moment ou le gouvernement annonce son intention d'étendre le CV aux salariés des PME-PMI.

Ils se mobilisent et un groupe de travail est ouvert au sein du CIAS. Les organisations syndicales s'appuyant sur les aspects positifs du projet de loi revendiquent :

- De prendre désormais en compte, comme la réforme fiscale le permet, le revenu fiscal de référence au lieu de l'impôt sur le revenu payé.

- D'instaurer une dégressivité de la bonification servie par l'employeur Etat avec un taux d'effort modulé selon le RFR, puisque l'ordonnance de 1982 fixe le minimum et le maximum de la contribution des employeurs à 20% et 80%,

- D'étendre le CV à tous les non titulaires recrutés sous toutes formes de contrats par les administrations et les établissements publics ; (la CGT revendique ce droit aux CV pour tous les agents non titulaires de droit public ou privé).

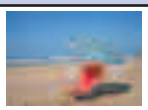
- Par ailleurs, la circulaire d'avril 1998 ayant déjà instaurée un plan unique par agent et par an, les syndicats demandent un plan annuel permanent que le titulaire pourrait utiliser deux ou trois fois dans l'année.

** rapport annuel 2008 de l'ANCV*

Où en sommes nous dans la fonction publique de l'état aujourd'hui ?

Le taux de bonification applicable est dégressif, et très bas, de 25% à 10%. Il est déterminé en fonction du revenu fiscal de référence (RFR) et du nombre de parts fiscales du foyer. Ce barème, apparait produit d'un

	1983	1986	1987	1988	1989	1990	1991
Nombre dossiers		1 693	12 607	34 408	49826	74 639	95 256



	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Nombre dossiers	124 635	153 678	177 769	171 141	165 298	187 578	222 467	184 007	159 136	134 518	130 156	141 195
Nombre de bénéficiaires					131 191	147 376	175 616	172 340				
Effectifs de l'état A+R					2214 249 Actifs	2286 842 Actifs	2219 190 Actifs	2247 434 Actifs	2189 755 Actifs	4 066 362	4066 362	4281 347
Crédits sociaux	125 030 300	158 864 671	190 364 012	193 160 918	225 836 862	244 719 000	274 750 000	251 028 000	260 000 000f 39 636 744€	180 000 000f 27 440 823€	23 751 114€	34 796 491€

EVOLUTION DU CHEQUE-VACANCES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L' ETAT depuis sa création

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Nombre de bénéficiaires	145 880	146 199	148 309	150 780	143 476	126 528 MFP et 4733 Extelia
Effectifs de l'état A+R	4 028 341	4 124 674	4151 218	4 329 447	3 829 047	3 411 529
Crédits sociaux	33 821 436	34 546 214 dont 20 587 832€ versés à MFP	35 398 821€ dont 28 890 257 versés à MFP	32 984 937	36 744 367	33 936 401

1983 Expérimentation IDF-Picardie-Nord -pas de calais- Lorraine-Alsace
1986 Généralisation et gestion mutualiste. 3 plans /an
1987 Bonification employeur = 20 % < 2007 Montant minimal épargné = 4% du SMIC
1988 Relèvement du plafond de 5830 f à 9000 f Bonification 25% > 1988
1993 Les retraités non titulaires sont toujours exclus
1995 La poste et France Télécom attribuent directement le CV à leurs agents
1996 Plafond à 11010 f - 89 120 dossiers pour la Poste FT et EPA
1998 Mise en place d'une bonification à 15%, 20% et 25% et un seul plan au lieu de 3. Le nombre de dossier égale le nombre de bénéficiaires
8% des actifs et retraités sont bénéficiaires
2000 Adoption du RFR Réduction des mensualités à 2% du SMIC = 160f et ouverture aux emplois jeune. Chute des bénéficiaires à 5.24%
2001 Passage à l'euro au 1er novembre 2000
Nouvelle chute=taux de pénétration à 3.31%
2002 4ème tranche de bonification à 10% et relèvement du RFR de 13% taux à 3.31%
2003 Revalorisation du RFR de 7%
2004 Revalorisation du RFR de 2%
2005 Utilisation du CV en communauté européenne
2006 Revalorisation du RFR de 2%
2007 Revalorisation du RFR de 1.8%
2008 Revalorisation du RFR de 1.31% MFP perd la gestion au bénéficie d'EXTELIA
2009 Revalorisation du RFR de 2.9% . Les handicapés bénéficient d'une bonification de 10% par le FIPHFP.

calcul savant permettant avant tout de « faire cadrer la réponse » à la limite des crédits disponibles, est plus discriminant qu'ouvert. Le taux de pénétration du CV en devient insignifiant, puisque seulement 3,5% des agents en bénéficient.
Les seules petites avancées revendicatives concernent les handicapés. Les organisations syndicales unanimes revendiquaient une tranche à 30% de bonification par l'employeur en particulier pour les handicapés. Le gouvernement n'a rien cédé, mais le FIPHFP bonifie sur ces crédits, à raison de 10 %, toutes les tranches de bonification accordées par l'employeur public.

Pour la délégation de l'UGFF CGT au CIAS, le chèque vacances doit retrouver son attractivité et son rôle social, l'employeur doit augmenter les crédits sociaux, les porter au minimum à 70M d'€ en 2012 contre 33M d'€ pour 2011.

- Le barème d'attribution doit être complètement revisité pour :

- faire évoluer le taux de pénétration du chèque vacances dans la population d'agents potentiellement concernés, à 10% immédiatement et de continuer à organiser sa progression en mettant en place un plan pluri annuel qui viserait 30% de bénéficiaires.

- un suivi de la progression du nombre de bénéficiaires du CV qui doit être doté, au même titre que le CESU garde d'enfants, d'un indicateur de performance relatif au programme 148 de la Fonction Publique,

- des tranches à 30%, 40% 50% de bonifications doivent aider les agents les moins bien rémunérés, et la création de la tranche à 30% dès 2012.

- Une grande campagne de communication près des agents doit être organisée dans les services administratifs.

- Les sections régionales d'action sociale doivent participer à faire vivre ce droit aux vacances pour tous les agents

- en partenariat avec Bourse solidarité vacances et le plan en direction des séniors de l'ANCV,

- en partenariat avec les associations ministérielles gestionnaires des vacances en direction des familles, pour passer des conventions d'occupations de leurs lits en résidence de vacances, lorsque -en moyenne ou basse saison - ils sont inoccupés.

Pour la CGT, le CV est, aujourd'hui encore, nécessaire aux plus de 40% des français qui ne partent pas en vacances, dont la moitié d'entre eux pour des raisons financières.

Réduire les inégalités du droit aux vacances pour tous est toujours une idée neuve.

Qui peut en bénéficier ?

Les fonctionnaires, agents de l'état, assistant d'éducation, agent non titulaire ou ouvrier d'état. veufs ou veuves de fonctionnaire de l'Etat (sans revenu d'activité), titulaires d'une pension de réversion
Les fonctionnaires ou ouvriers d'état retraités (sans revenu d'activité) ;
Les retraités non titulaires sont toujours exclus.
Pour savoir si j'y ai droit :
- je vérifie si mon Revenu Fiscal de Référence ne dépasse pas le montant indiqué sur le barème.
- je choisis le montant mensuel de l'épargne qui doit être d'un minimum de 4 mois et d'un maximum de 12 mois sur le tableau indiquant les taux de bonification de l'Etat etc.

(circulaire DGAFP B9 n°10 BCFF 1005555C du 18 mars 2010).