

**ASC : ACCORD DE MUTUALISATION
LE MAXIMUM D'EUROS POUR TOUS :
OUI C'EST POSSIBLE
SI ET SEULEMENT SI
VOS ÉLUS LE DÉCIDENT AINSI...**



L'attractivité d'une entreprise repose autant sur une politique salariale motivante et des conditions de travail épanouissantes que sur **la richesse de son offre d'Activités Sociales et Culturelles**, véritable levier de bien-être et de fidélisation des collègues.

Pendant l'été, un projet d'accord a été négocié entre les organisations syndicales pour organiser le transfert de la majeure partie du budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC) des CSE Établissement vers le CSE Central à compter du 1er janvier 2026.

Si cet accord est revendiqué comme « juste et solidaire » par d'autres organisations syndicales, en réalité, il prive vos élus de leur pouvoir de décision, maintient le « vieux » système injuste pour les cadres et fragilise l'offre locale adaptée à vos besoins.

La CFE-CGC refuse que 67 % du budget des ASC des CSE-E soient rétrocédés au CSE-C et redistribués selon **un quotient familial dépassé, qui pénalise les cadres et exclut ceux qui n'ont pas de capacité d'épargne.**

67% c'est également moins de marge de manœuvre pour vos élus !

**LA CFE-CGC DIT NON À L'ACCORD DE GESTION
QUI CONFISQUE LA VOIX DES ÉLUS ET DES POSTIERS !**



NOUS MILITONS :

- **POUR Le respect du vote des élus :** seuls les élus doivent décider de la politique sociale et culturelle qu'ils veulent mettre en place pour les postiers qui les ont élus. Cette décision relève de leur responsabilité et non de celle des organisations syndicales. Par principe, un élu doit respecter ses électeurs en défendant leurs intérêts. **Comment les élus d'un CSE-E composé majoritairement de cadres opteraient pour un accord défavorable à ceux-là même qui les ont élus ?**
- **CONTRE Le maintien du Quotient Familial** qui reste une injustice pour les cadres. La CFE-CGC rappelle que la contribution est de 2,46% de la masse salariale, de fait les cadres contribuent davantage (**et c'est très bien ainsi**) ! D'autre part, lors de la mise en place du CSE au sein du Groupe La Poste, par souci d'équité de traitement, de solidarité et pour éviter qu'un CSE-E soit plus attractif qu'un autre, nous avons opté pour la solution d'un montant par effectif permettant une somme unique par postier, les cadres inclus ! **Le maintien du QF est le moyen de les exclure ou de ponctionner le montant auquel ils ont droit.**
- **CONTRE la position de privilégier les prestataires historiques.** Lors de l'intersyndicale, la CFE-CGC a défendu le principe d'une mise en concurrence ouverte et équitable de l'ensemble des prestataires, qu'ils soient « historiques » ou nouveaux. L'objectif est de garantir aux postiers des offres diversifiées, de qualité, accessibles et répondant aux attentes identifiées des postiers sur l'ensemble des CSE-E. Les associations ou prestataires « historiques » peuvent être consultés et retenus si leurs offres sont compétitives, qualitatives et adaptées, **sans position privilégiée de principe.**



QUE PROPOSENT LES ÉLUS DE LA CFE-CGC ?



Vos élus CFE-CGC font le choix de proposer une offre adaptée aux cadres de votre CSE-E que vous pourrez utiliser selon vos envies ou besoins. Chaque postier des 32 CSE-E pourra accéder à son portefeuille « à la carte » et choisir l'offre qui lui convient le mieux en fonction de ses attentes (sport, loisirs, culture, bien-être, vacances, cinéma, CESU...) via un portail personnalisé.

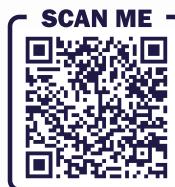
PETIT RÉCAPITULATIF ASC DU 1^{ER} SEMESTRE CE QUI A DÉJÀ ÉTÉ DÉCIDÉ :

LA DÉLÉGATION DE GESTION À LA POSTE :

- La restauration (29 CSE-E/32) et les aides pécuniaires (32/32) ont bénéficié d'une délégation de gestion au niveau du Groupe.

L'AVEA

- 5 CSE-E ont décidé de gérer eux-mêmes les colonies de vacances des enfants de postiers de leur périmètre jugeant l'offre du prestataire historique désavantageuse et désuète.
- L'accord de mutualisation proposé par les OS qui oblige à la mutualisation « **DU TOUT OU RIEN** » consisterait « à manœuvrer » pour faire revenir le prestataire pourtant écarté par ces élus !



SOLUTIONS PROPOSÉES PAR LA CFE-CGC :

1. CONFORTER la gestion de la restauration et des aides pécuniaires par Le Groupe
2. RESPECTER le vote des CSE-E sur l'offre colonie de vacances
3. DEMANDER la mutualisation de l'OFFRE PARENTALITÉ afin de garantir la continuité de l'offre aux postiers bénéficiaires des aides relatives au Handicap, aux aidants, aux familles monoparentales, aux retraités.
4. CHOISIR UN PRESTATAIRE avec des solutions intégrées ou chaque CSE-E pourra proposer son offre ASC, sans application du QF comme l'impose l'accord de mutualisation.

- Billetterie : cinéma, parcs, théâtre,
- Sport et Culture,
- CESU,
- Aide Garde D'enfants, Aides Scolaires, Séjours Linguistiques...

CHEQUES VACANCES : sans QF et sans effort d'épargne au préalable.

L'accord prévoit un abondement allant de la Tranche 1 à 50% à la T10 à 20%. La solution proposée par l'accord de mutualisation des ASC est limitée à 1200€ d'épargne (**T10 : 240€ max !!!**). Elle ne tient compte en aucun cas des postiers qui n'ont pas de capacité d'épargne : **50% de ZÉRO = ZÉRO.**

La CFE-CGC propose d'appliquer ce qui se fait majoritairement dans les autres Entreprises : **l'attribution annuelle et directe de chèques vacances !**



**CFE
CGC**
Groupe La Poste

Tranches

Tranche 1

Tranche 2

Tranche 9

Tranche 10

Quotient Familial 2026 avec 2.8% de réévaluation ARRONDI

QF $\leq$ à 7 900 €

QF > 7 900 € et $\leq$ 10 100 €

QF > 22500 € et $\leq$ 27 400 €

QF > 27 400 €

Taux abondement de l'épargne par le CSE-C avec max 1200€ d'épargne

50%

45%

23%

20%

Source : Accord de mutualisation

La CFE-CGC ne signera pas un accord défavorable aux cadres et aux postiers de manière générale. Il écarte les élus de leur pouvoir de décider.

Aujourd'hui, il existe une large gamme de prestataires qui proposent des solutions intégrées avec des outils (ex : la géolocalisation permet de proposer des offres en temps réel ou que l'on soit...) et un service d'information dont le coût est moins onéreux que des structures historiques dont les coûts de gestion sont disproportionnés. (ex : AVEA Budget 12 millions/an - Frais de fonctionnement 3 millions/an soit 25 %). Ces solutions garantiront les seuils sociaux évitant ainsi le risque fiscal (ex : changer de tranche).

La CFE-CGC croit en la capacité des élus à inventer un modèle moderne, digital, transparent et équitable, où chaque postier bénéficie pleinement des ASC pour lesquelles il cotise.

NOUS REFUSONS DE SIGNER UN ACCORD QUI CONFISQUE VOS DROITS ET FRAGILISE VOS ÉLUS.

- 100 % Indépendance des CSE-E,
- 100 % Équité réelle pour tous,
- 100 % ASC modernes et choisies,
- 100 % Respect du mandat de vos élus.

NON À LA MUTUALISATION EN MARCHÉ !

**RETROUVEZ
VOS ÉLUS CFE-CGC
SUR LE SITE CEE-CGC
GROUPE LA POSTE**

SCAN ME



**100%
CADRES**

**100%
VOUS**

**CFE
CGC**
Groupe La Poste