

Quotient familial

Revoir la copie à 100 %

Pas de différenciation – pas de discrimination – Juste l'équité !

ENFERMÉES DANS LEURS POSITIONNEMENTS IDÉOLOGIQUES, UN BON NOMBRE D'ORGANISATIONS SYNDICALES N'ONT PAS PRIS LA MESURE DES ATTENTES DE LA TRÈS GRANDE MAJORITÉ DES POSTIÈRES ET DES POSTIERS EN MATIÈRE D'ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES (ASC).

MÊME POUR DES SOMMES MODIQUES – COMME UNE CINQUANTAINES D'EUROS – ELLES VEULENT FAIRE APPLIQUER LE PRINCIPE D'UN QUOTIENT FAMILIAL RIGIDE, FAISANT FI DE LA GROGNE D'UNE PARTIE CROISSANTE DE LEURS ÉLU(E)S QUI - DE PLUS EN PLUS OUVERTEMENT - SORTENT DU RANG ET AFFICHENT COURAGEUSEMENT LEUR PROXIMITÉ DE PENSÉE AVEC LA CFE-CGC.

Pourquoi faire simple si l'on peut faire compliqué ?

Laborieux, difficile à mettre en musique. **Le quotient familial est coûteux** par nature. Sa mise en œuvre implique presque à coup sûr le recrutement d'employés pour les CSE qui le mettront en place. Inique et **à bout de souffle**, ce vieux principe ruine les économies d'échelle et ne satisfait pas grand monde. En prônant ses calculs à s'arracher les cheveux, **il ne sert que de vieux dogmes rebattus**. Dans ses improbables fondements, **il fait de certains 3.1 des personnes trop riches**. Une hérésie pour la CFE- CGC Groupe La Poste, qui veut en finir une bonne fois pour toutes avec ce **vieux fardeau** d'après-guerre.

Quotient familial : une source d'exclusion déguisée

La CFE-CGC demande le retrait pur et simple du **quotient familial (QF) comme critère d'accès aux prestations sociales à La Poste**. À défaut, nous exigeons une refonte profonde de son usage, car sa mise en œuvre actuelle, en particulier avec une tranche plafonnée à 5 %, conduit de fait à exclure ou dissuader certains postiers d'accéder aux aides. Nous rappelons que si le QF est toléré par la jurisprudence – notamment par l'arrêt du 3 avril 2024 (n°22-16.812) – ce n'est qu'à condition qu'il ne restreigne pas effectivement l'accès d'un salarié aux activités sociales et culturelles. Or, **une aide de 5 % sur des dispositifs tels que les chèques-vacances n'a aucune portée réelle pour les postiers concernés, ce qui constitue une exclusion déguisée, socialement injuste et juridiquement contestable**.



Des chèques-vacances pour tous, sans condition d'épargne

50% DE ZERO = ZERO

La CFE-CGC revendique la mise en place d'un dispositif de chèques-vacances basé sur un versement unique minimal, permettant l'accès aux postiers n'ayant pas de capacité d'épargne.

Nous rappelons que valoriser à 50 % une épargne inexistante ne change rien: **50% de zéro fait toujours zéro.** Ce système exclut automatiquement les postiers les plus fragiles, ceux-là mêmes qui devraient être prioritaires. Un montant plancher forfaitaire attribué à tous, ou une dotation directe pour les bas revenus, serait bien plus conforme à l'esprit de solidarité et d'équité attendu de la politique sociale de l'entreprise. La CFE-CGC défend une solution plus équilibrée, la majorité des CSE fixent la tranche la plus haute à 30 à 50%, rarement en dessous.

Tranches	Quotient Familial	Subvention (Abondement) sur chèquevacances
Tranche 1	QF ≤ à 7 700 €	50%
Tranche 2	QF > 7 700 € et ≤ 9 800 €	45%
Tranche 3	QF > 9800 € et ≤ 11 700 €	40%
Tranche 4	QF > 11 700 € et ≤ 13 500 €	35%
Tranche 5	QF > 13 500 € et ≤ 15 100 €	30%
Tranche 6	QF > 15 100 € et ≤ 17 100 €	25%
Tranche 7	QF > 17 100 € et ≤ 19 200 €	20%
Tranche 8	QF > 19 200 € et ≤ 21 200 €	15%
Tranche 9	QF > 21 900 € et ≤ 26 700 €	10%
Tranche 10	QF > 26 700 €	5%

Ne gaspillons pas bêtement ce qui reste à partager

Une fois délestés des budgets qui vont vers le CSE Central, notamment pour la restauration collective - à laquelle nous sommes très attachés, et qui, à elle seule, représente environ la moitié du budget total des ASC, les CSE Établissement ne disposent plus de beaucoup de sous dans leur porte-monnaie. Alors, si l'on gaspille ces sommes modestes en les amputant de gourmands frais de gestion, il ne restera quasiment rien à distribuer au final. **Pour la CFE-CGC, les fonds dédiés aux ASC doivent tout simplement bénéficier au plus grand nombre. Il faut juste faire plus simple pour faire mieux.**

Arrêtons avec les aberrations !

L'AVEA, vous connaissez ? C'est la fameuse association qui réclame la bagatelle de 12,65 millions d'euros aux 32 CSE Établissement de La Poste pour organiser de coûteuses colonies de vacances au profit de quelques-uns. En 2024 : Pour 159000 Postiers, seulement 3421 familles ont bénéficié de l'offre - soit environ 2% - pour un budget équivalent à 3698 euros par famille bénéficiaire. **Une privatisation des ressources consolidée notamment par le paravent du quotient familial derrière lequel il est confortable de se réfugier pour justifier l'injustifiable.**



En réformateurs responsables - et en conscience, vos élus CFE-CGC se sont prononcés contre ces transferts dans tous les CSE-E, dans le respect du principe fondateur d'équité que vous attendez tous depuis si longtemps. **Pourquoi concentrer des sommes très importantes pour quelques-uns, fussent-ils cadres ou non-cadres ?** C'est la raison pour laquelle, au CSE Central, nous avons demandé que les élus de chaque CSE-E soient informés de la somme à rétrocéder et puissent se déterminer en leur âme et conscience sur ces transferts de fonds. **N'est-ce pas la moindre des choses en démocratie ?**

Ainsi, sous notre impulsion, les élus de plusieurs CSE-E ont majoritairement choisi de rejeter le transfert de fonds vers l'AVEA (Siège BGPN - DDCE Télévente Commerce - Martinique - Siège et Supports BSCC).

Les filiales : beaucoup moins dans la prise de tête

Si toutes **les filiales du Groupe** ne se ressemblent pas et ne disposent pas des mêmes richesses, force est de constater qu'elles **se retrouvent sur le terrain de la simplicité et du pragmatisme** en matière d'ASC. Pour éviter les calculs trop compliqués à mettre en œuvre, elles choisissent le plus souvent de n'exclure personne des prestations qu'elles proposent. **Et, contrairement à ce que l'on constate dans les règles en vigueur à la maison mère, les cadres n'y subissent pas la double peine qui consiste à les faire cotiser plus pour percevoir moins.**

Ce principe n'est pas le fruit du hasard : En vivant depuis des années sous l'ère des CSE, les Directions et les Organisations Syndicales ont acquis de l'expérience et ont opté pour des solutions de bon sens, économes et pragmatiques. Tu travailles. Tu cotises : tu as droit à ta part comme les autres.

« Un modèle simple qui devrait faire école chez nous - confie un collègue Cadre 3.2 de la BSCC - **Franchement, c'est quand même humiliant de n'avoir droit à rien ou presque rien à proposer à ses enfants quand on est postier. Mon épouse vit une situation très différente au sein de son entreprise où les ASC sont partagées simplement et équitablement. Je voudrais pouvoir dire aussi à mes enfants que La Poste à la même considération pour eux que pour les autres enfants de postiers ».**

« Imaginez si la participation au bénéfice de La Poste S.A était attribuée en fonction du revenu - renchérit une collègue - **Peu d'argent pour les petits revenus et beaucoup plus pour les gros revenus. Vous en seriez estomaqués et vous crieriez à l'injustice. Mais alors, pourquoi raisonner différemment pour les ASC et trouver normal d'exclure une partie des personnels des prestations proposées ? ».**

À la concurrence, les murailles des grands principes ne se fissurent pas

Campées sur leurs ergots, accusant la CFE-CGC de tous les maux sur sa proposition concrète de partager équitablement les sommes dévolues aux ASC, nous constatons que **deux grandes OS réformistes** (ou qui se présentent comme telles) **ne sont pas prêtes à discuter d'une évolution sur le sujet du quotient familial.**

Pourtant, **par crainte de n'être pas en mesure de rassembler ses troupes** sur le sujet de l'AVEA, **une organisation syndicale a même fait empêcher un vote à bulletin secret au CSE-E Siège Groupe.** Sujets à une nervosité palpable, ses élus se sont rangés derrière le dogme imposé. Mais en coulisse, certains d'entre eux nous ont confié s'être étranglés pour valider un changement de destination de fonds sociaux collectifs au profit de quelques-uns.

À la CFE-CGC, il n'y a pas de tergiversations ou de mains qui tremblent. Lorsque l'on évoque une réforme en profondeur, c'est que nous ne sommes plus en phase de réflexion, mais déjà bien loin dans notre raisonnement. Nous avons consulté, écouté et entendu les postières et les postiers. Nous avons voté en conséquence dans vos CSE E. Nous sommes prêts à assumer une nouvelle façon d'envisager les ASC pour tous.





ACCORD DE DÉLÉGATION DE GESTION AU CSEC !

LA CFE-CGC a fait le choix de ne pas s'associer au projet de délégation de gestion qui va être proposé aux élus du CSE-C et des 32 CSE-E.

Pourquoi nous disons NON à ce projet ?

- Il maintient un système ancien et peu adapté aux réalités locales;
- Il impose le quotient familial désavantageux pour les cadres comme critère d'attribution;
- Il reproduit un catalogue figé, centré sur des prestataires historiques, en particulier pour les offres vacances adultes ;
- Il dépossède les élus CSE-E de leur capacité à bâtir une politique sociale au plus près des attentes des postiers de leur périmètre.

Ce que défend la CFE-CGC :

- Le respect des prérogatives des élus CSE-E, garants de la proximité et de la légitimité démocratique;
- La possibilité de proposer des offres libres, modernes, et adaptées aux spécificités des territoires;
- Une gestion souple, transparente et réellement au service des postiers via un accès personnel.

Avec la CFE-CGC, **l'équité** est dans le champ des possibles.

WHAT?
ELSE



100%
CADRES

100%
VOUS

CFE
CGC
Groupe La Poste