

ASC : Ce que prévoit l'accord de gestion CE/CCUES à partir de 2013 :

1. Accès aux prestations :
 - a. pour les actifs **le point d'entrée unique** est au niveau de chaque **CE**
 - b. pour les retraités dont la résidence est sur le territoire métropolitain **le point d'entrée unique** est au niveau du **CCUES**
2. Le CCUES aura, par une rétrocession des CE signataires de cet accord, en délégation de gestion, les trois domaines d'activités sociales et culturelles suivantes :
 - a. «Enfance» : pour les vacances enfants, les gardes enfants, les séjours éducatifs, de Centres de Loisirs sans Hébergement (CLSH) et les PAS (garde d'enfant et séjour éducatif)
 - a. «Solidarités» : pour les trois PAS Handicap, la prestation de devoir de mémoire et les prestations de prévention.
 - b. «Retraités» sur un budget fermé
3. La création du domaine « Centrale de négociation » pour rechercher et négocier les meilleurs offres pour les CE signataires de l'accord. Les propositions émanant de la centrale de négociation viendront dans tous les cas en plus de l'abondement des CE pour les Ouvrants Droit, ou du CCUES pour les retraités
4. Le CCUES proposera une offre de services, dont le plan chèque vacances déjà existant et qui sera facturée à chaque CE en fonction du consommé (absence de rétrocession).

Souhaitant conserver son entière liberté de gestion des Activités Sociales et Culturelles en appliquant le Tableau Magique (mettre un lien vers le site : <http://www.lemeilleurdesce.com/>) dans les CE où elle dispose de la majorité de gestion (SCE et Contenus), la CFE-CGC/UNSA n'a pas signé ce nouvel accord de gestion.

Les personnels des établissements SCE et Contenus continuent donc de bénéficier de leurs prestations comme par le passé, sans aucune modification pour eux, et travers d'un guichet unique : le site de leur CE d'établissement.

Dans tous les cas

Ce que la **CFE-CGC/UNSA** veut :

Des prestations pour tous, tout en maîtrisant le budget ASC (en référence le tableau magique mis en place à SCE et dans la Division Contenus). Pour ce faire, les CE doivent fixer une enveloppe par salarié, une offre simple et transparente et limiter les coûts de gestion.

Cette enveloppe, constituée en trois parties, doit permettre d'organiser une répartition équitable assise sur la rémunération et la constitution de la famille de l'ouvreur droit :

- une partie fixe par salarié (50% de l'enveloppe globale sans plafond de ressource)
- une partie variable (40% de l'enveloppe globale via clé de répartition en fonction de son segment d'appartenance (répartition de 1 à 2 ou 3 en tenant compte de l'échelle des rémunérations du personnel)
- une partie composée de prestations spécifiques (type rentrée scolaire, handicap si gestion locale CE etc. ...) de l'ordre de 10%
Le tout avec des prestations sans conditions complexes pour le salarié (par ex pas de reste à charge pour le salarié de 30% pour pouvoir bénéficier de sa prestation presse) => simplification, diminution des frais de fonctionnement.

• Ce que la **CFE-CGC/UNSA** ne veut pas :

- Une répartition des prestations faite à partir de la déclaration fiscale qui détermine le coefficient familial, utilisée à ce jour au CCUES et dans les CE gérés par les autres organisations syndicales

- Communiquer à l'entreprise les déclarations fiscales du personnel, sans garantie sur l'usage qui peut être fait par la Direction de ce document personnel et confidentiel.
- Répartir le budget par type de prestation
 - qui ne permet pas de maîtrise du budget
 - qui est injuste car cela limite les bénéficiaires

- en pièce jointe l'accord de gestion 2012 auquel il est fait référence