

**Pour (ne pas) en finir avec le CESU Petite Enfance, sans amalgame**

Afin de tenter d'en finir avec les petites polémiques, et dans un souci d'action en faveur des salariés de toutes les entreprises des Industries Électriques et Gazières, FO Énergie et Mines vous propose ce petit VRAI/FAUX, en réponse aux objections soulevées suite à notre dernier communiqué relatif à la fin du CESU Petite Enfance

**FO prétend que l'accord de Branche sur les droits familiaux signé 15 décembre 2017 par la CFE Énergies, la CGT et la CFDT prévoit la suppression du CESU petite enfance.**

**FAUX**

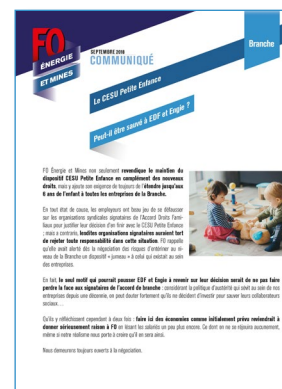
Reprendre nos communiqués sur le sujet :

« *Le non-renouvellement de cette convention passée avec la CCAS est imputable à la signature de l'Accord Droits familiaux par la majorité des organisations syndicales (toutes sauf nous !) qui entérine le dispositif Congé Parents/CESU au choix.* » ;  
« *FO rappelle qu'elle avait alerté dès la négociation des risques d'entériner au niveau de la Branche un dispositif "jumeau" à celui qui existait au sein des entreprises.* ».

**La responsabilité en termes de représentativité impose une capacité à anticiper les conséquences de chacune de nos signatures pour l'ensemble des salariés que nous représentons.**

Foin de polémique : **nous n'avons jamais prétendu que les organisations syndicales signataires de l'accord « droits familiaux » avaient voulu la non-reconduction du CESU Petite Enfance.**

Nous rappelons seulement leur responsabilité, en ce qu'elles ont permis aux employeurs de se décharger d'un dispositif qui leur coûtait, sur le dos d'un Accord de Branche et sur celui des CMCAS.



Pour (ne pas) en finir avec le CESU Petite Enfance,  
sans amalgame

Le Comité de coordination des CMCAS peut donc continuer à cofinancer le CESU petite enfance même sans la pérennité du soutien financier des entreprises.

### VRAI

Est-ce bien la seule solution ? Faut-il reprendre les arguments des employeurs sur cette question ? Nos activités sociales ne doivent pas devenir un outil de compensation du moins-disant social imposé par les directions.

Rappelons que pour les entreprises, le CESU cofinancé ouvre droit à des avantages fiscaux et sociaux : elles bénéficient **d'un crédit d'impôt de 25 % sur les aides versées (avec un plafond de 500 000 € par an)**. Par ailleurs, **la part du CESU financée par l'entreprise n'est pas soumise aux cotisations sociales, dans la limite d'un plafond annuel de 1 830 € par an et par salarié** et la dépense est déductible de l'impôt sur les sociétés, réduisant le poids fiscal de l'entreprise.

Rappelons également que **lorsqu'il s'agit de financer des projets pharaoniques et incertains du côté d'Hinkley Point**, ou bien de récompenser généreusement leurs actionnaires, nos employeurs trouvent sans souci des financements.

En partenariat avec le Comité de Coordination de la CCAS, une offre CESU Petite Enfance cofinancée par l'employeur en **complément du CESU « droits familiaux »** est une revendication de FO Énergie et Mines. Celle-ci est facilement réalisable et en dédouaner les employeurs malgré des reproches de forme, c'est les servir.

Les entreprises qui refusent de renouveler le CESU petite enfance après le 31 décembre 2018 font donc un amalgame volontaire pour faire des économies sur le dos des salariés.

### VRAI

FO n'a jamais rien dit de différent. Nous ne nous sommes pas contentés, dans nos communiqués, d'agiter de vaines polémiques et nous avons clairement indiqué notre volonté de **faire ouvrir des négociations dans chaque entreprise**, portant sur la reconduction du CESU Petite Enfance.

Résolument « pour » les salariés et non « contre » des organisations syndicales, vos responsables FO œuvrent chaque jour à la défense de vos intérêts. Sans mauvaise foi, ni résignation.