

DROITS FAMILIAUX JAMAIS MIEUX, TOUJOURS MOINS PIRE

ORDRE DU JOUR

Présentation du projet d'avenant à l'Accord Droits Familiaux:

Proposition 1 : parents d'enfants handicapés

Proposition 2 : familles monoparentales

Calendrier des prochaines négociations:

Sur la mobilité

Sur la classification et la rémunération

Sur le dialogue social et sur la refonte de la
branche suite aux Ordonnances dites MACRON

Le point majeur de l'ordre du jour de la Commission Paritaire de Branche (CPB) portait sur la présentation du projet d'avenant à l'Accord Droits Familiaux que FO n'a eu cesse de dénoncer. A la demande des organisations signataires, les employeurs ont concédé à une évolution de l'accord initial. Evolution que nous dénonçons à double titre :

■ D'une part, les « progrès » proposés dans l'avenant sont, comme de coutume, entachés d'une volonté de ne pas vouloir aller au fond des choses.

■ D'autre part et au regard des déceptions générales observées du fait de la mise en place de l'Accord, ne fallait-il pas envisager un aggiornamento plus complet de la copie initiale ?

PROPOSITION 1 : PARENTS D'ENFANTS HANDICAPÉS

L'avenant revient sur deux points spécifiques de l'Accord : en premier lieu, la limite d'âge des enfants de parents handicapés, qui se fondait sur la perception de l'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH) versée jusqu'aux 20 ans de l'enfant, au terme desquels les salariés concernés ne pouvaient plus bénéficier de 8 jours de congés supplémentaires.

Au lieu de se contenter de dé plafonner l'âge de l'enfant ouvrant droit au bénéfice des 8 jours, comme cela a été permis via des Décisions Uniques de l'Employeur dans certaines entreprises, l'avenant s'efforce de réduire ce droit à 6 jours après les 20 ans de l'enfant, et d'imposer une justification pour pouvoir bénéficier de cette apparente largesse !

FO a fait valoir que cette proposition était à la limite de l'insulte à l'égard des agents concernés.

PROPOSITION 2 : FAMILLES MONOPARENTALES

En second lieu, les employeurs ont accepté de faire évoluer la définition de la famille monoparentale et d'ouvrir le droit à 2 jours de congés supplémentaires ou à 20 heures supplémentaires de CESU aux parents non bénéficiaires de l'Allocation de Soutien Familial (ASF)... Pour autant qu'ils cumulent la garde exclusive d'au moins un enfant (« pas de garde alternée », précise l'avenant) et une situation de parent isolé. Merci patron.

FO a été contraint de rappeler qu'un geste aussi magnanime (2 jours de congés) était non seulement insuffisant quant aux besoins des populations concernées mais que de surcroît, le fait de vivre en famille recomposée avec garde exclusive ou non d'un enfant réclamait un temps ou des moyens supplémentaires que les employeurs semblaient ne pas réaliser.

ET TOUT CE QUI MANQUE !

En complément de ces deux propositions, qui rendent moins pires l'Accord initial, combien de points auraient dû être abordés pour faire des droits familiaux aux Industries Electriques et Gazières un corpus satisfaisant !

- Fin de l'option entre congés parents et CESU : comme rappelé par FO, garde ponctuelle et garde exceptionnelle sont deux besoins complémentaires. Réduire la chose à « soit l'un, soit l'autre », c'est faire des économies sur la réalité en profitant des avantages dont bénéficie l'employeur dans le cadre du financement de CESU.

- 5 jours de congés parents pour tous.

- Remonter à 16 ans l'âge du dernier enfant ouvrant droit aux congés parents et aux CESU.

- Mettre fin aux 18 euros de frais de transfert de millésime : en effet, lorsqu'auparavant dans le cadre des CESU Petite Enfance en partenariat avec la CCAS, les CESU non utilisés dans l'année pouvaient être convertis au millésime de l'année suivante gratuitement, voici que dorénavant la conversion occasionne des frais pour les salariés . . .

- Déplafonner le nombre de jours de congés enfants malades rémunérés ou à tout le moins, porter à quatre jours le maintien de la rémunération.

- A défaut de l'inscrire dans l'Accord formation, entériner le bénéfice des dispositions du chapitre 4 de l'Accord, qui traite de la question des congés et primes liés aux événements familiaux, aux salariés apprentis et en contrat de professionnalisation.

- Maintenir l'option entre sursalaire et forfait familial après le 31 décembre 2028.

- Enfin et suite au vote par le Sénat d'une autorisation d'absence pour décès d'enfant à 15 jours dans des cas spécifiques, FO demande à ce que les 15 jours puissent s'appliquer aux IEG sans conditions.

C'était pour FO les revendications minimales à tenir. Trop apparemment pour certains.

Retrouvez en pièce jointe la déclaration FO.

OUVERTURE DES NÉGOCIATIONS

En second lieu, la CPB a été l'occasion de faire le point sur les prochaines dates relatives aux négociations portant :

- Sur la mobilité

- Sur la classification et la rémunération

- Sur le dialogue social et sur la refonte de la branche suite aux Ordonnances dites MACRON

Comme indiqué dans notre compte-rendu de la précédente CPB, le chantier est énorme mais votre fédération, grâce à l'appui des forces de terrain, saura relever le défi et défendre vos intérêts dans l'esprit qui fait notre singularité : **pour la défense du Statut et des agents !**