



## Droits familiaux

### LES ÉVOLUTIONS, LES NOUVEAUTÉS

L'année 2017 s'est conclue par l'accord relatif aux nouveaux droits familiaux au sein de la branche Industries Électriques et Gazières. Cette négociation, qui a duré près de 3 ans, a des conséquences sur une partie des droits, congés et indemnités des salarié.es et pensionné.es des IEG.

Vous trouverez dans ce dossier une partie des nouvelles dispositions.

Les dispositions de conciliation

DES TEMPS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS

L'évolution sociétale de nos modèles familiaux nous pousse à revoir notre fonctionnement et notre vision de ces dispositifs à l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée. Les salarié.es des IEG tendent à vivre de manière plus intense leur parentalité et ce, quel que soit leur sexe. Sur ce thème, et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les dispositifs de conciliation des temps sont au bénéfice des parents statutaires ou non (3 mois d'ancienneté).



© Eric Raz / CCAS

**NOUVEAU : LE CONGÉ PARENT OU CESU DE BRANCHE**

En lieu et place du congé "mère de famille", il est instauré un "congé parent" ouvert aux pères comme aux mères. Le salarié aura le choix entre 2 types de droits jusqu'aux 12 ans du dernier enfant à charge :

- soit des jours de "congé parent" c'est-à-dire 8 demi-journées cumulables (4 jours). Ce congé ne nécessitera pas de justificatif mais une simple demande d'autorisation de congé.
- soit 60 h de CESU de branche prises en charge à 80 % par les employeurs et 20 % par les salarié.es (garde d'enfant, entretien du domicile, cours à domicile).

Des droits supplémentaires sont accordés pour les situations particulières :

- enfants de moins de 3 ans : 40 h de CESU de branche en plus
- familles monoparentales : 4 demi-journées de congé parents (2 jours) en plus ou 20 h de CESU supplémentaires (au choix)

© Didier Delaine / CCAS



**ET LE CESU PETITE ENFANCE ?**

Par convention avec les entreprises et les Activités Sociales jusqu'au 31 décembre 2018, le dispositif CESU Petite Enfance s'adresse aux parents d'un ou plusieurs enfants à charge âgés de 3 mois ou 7 ans lorsque l'enfant est en situation de handicap. La prise en charge maximum annuel du cofinancement, Activités Sociales et directions, est de 1432€ pour 1 enfant et 1830€ pour

2 enfants ou plus. Les employeurs ne reconduisent pas la convention de ce dispositif après le 31 décembre 2018 et sur interpellation des Activités Sociales, ils ont indiqué ne pas vouloir ouvrir de négociations au niveau de la Branche. Le comité de coordination a provisionné la somme nécessaire pour un éventuel futur accord avec les employeurs.

Focus sur...

**LE NOUVEAU FORFAIT FAMILIAL**

Depuis 1946, il existe un sursalaire statutaire ouvert aux actives/ifs comme aux pensionné.es. Pour mémoire, il est versé actuellement 2,29€ pour un enfant et ensuite un montant proportionnel au salaire et au nombre d'enfants. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le sursalaire familial sera remplacé par un forfait familial. Il sera déconnecté du salaire avec un montant fixe par mois dès le 1<sup>er</sup> enfant et pour chaque enfant à charge jusqu'aux 20 ans de l'enfant. Son montant sera de 500€ par an et par enfant. Pour les retraités concernés, il sera versé par la CNIEG. Par enfant à charge, sont entendus ceux avec le lien de filiation mais aussi ceux présents au foyer du bénéficiaire (famille recomposée) mais aussi ceux pour qui des frais d'entretien sont assumés (pension alimentaire, logement, garde alternée). En cas de couple IEG, le sursalaire est versé à un seul bénéficiaire. Afin de ne pas léser les familles nombreuses actuellement dans le dispositif, il y aura, une mesure transitoire de 10 ans jusqu'au 31 décembre 2028.

[sgeieg.fr/accords-collectifs/droits-familiaux-afje](http://sgeieg.fr/accords-collectifs/droits-familiaux-afje)

**LES NOUVEAUTÉS SUR LE CESU CMCAS VALENCE**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier, les aides Chèques Emploi Service Universel délivrées par la CMCAS de Valence ont évolué.

**Une nouvelle grille de participation.**

Pour un chèque d'une valeur de 15€, la prise en charge de la CMCAS peut aller de 3€ à 10.05€ en fonction de votre coefficient social (inférieur à 18 061€). Vous pouvez bénéficier de 30 chèques maximum sur l'année civile.

**Une gamme de prestations de service augmentée.**

Vous pouvez utiliser les CESU pour différents types de services :

- l'aide à domicile pour personnes dépendantes (sur présentation d'un certificat médical obligatoire) : ménage, repassage, préparation des repas, courses, jardinage et petits travaux,
- l'aide aux enfants/ garde d'enfants : centre aéré, aide aux devoirs, crèche, assistante maternelle, soutien scolaire (uniquement après utilisation des 20h/an de Domicours),
- l'aide à la personne âgée, handicapée, malade : promenade, transport...

Vous retrouverez toutes les informations et conditions en SLVie ou CMCAS

**LE CONGÉ ENFANT MALADE**

En application du congé légal pour enfant malade de moins de 16 ans, il a été acté que sur les 6 demi-journées (3 jours) cumulables "de congé enfants malades" par an, les 4 premières (2 jours) seront sans perte de salaire jusqu'aux 12 ans de l'enfant. À noter que légalement ce congé est porté à 10 demi-journées (5 jours) si l'enfant a moins d'un an ou si le ou la salarié.e assume la charge d'au moins trois enfants de moins de 16 ans.

Le nouveau congé enfant malade repose uniquement sur "justificatif médical." Il n'y a plus besoin de l'accord du supérieur hiérarchique. À noter que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le maintien de la couverture de prévoyance dans le cadre d'un Congé Parental d'Éducation est garanti sur la totalité de la durée du congé.

**POUR LES PARENTS D'ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP**

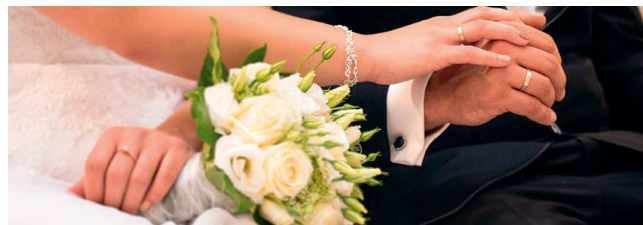
En phase avec les droits actuels, un complément de 8 jours de congés spécifiques pour les parents d'enfant (jusqu'aux 20 ans) en situation de handicap sera attribué quelle que soit l'option retenue par les parents.

**LES ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX**

**LES DROITS À CONGÉ**

Afin de respecter les évolutions sociétales et les nouvelles formes d'unions et de liens familiaux, les droits à congé ont été revus. Ils entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier.

ÉVÉNEMENT	ACTUELLEMENT	1 <sup>ER</sup> JANVIER
Mariage	6 jours	5 jours
PACS	4 jours	5 jours
Mariage d'un enfant	2 jours	1 jour
PACS d'un enfant	0 jour	1 jour
Naissance ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption	4 jours	4 jours
Décès du conjoint (mariage)	6 jours	6 jours
Décès du conjoint (PACS ou concubin)	0 jour	6 jours
Décès d'un enfant	4 jours	10 jours
Décès du père, de la mère	4 jours	4 jours
Décès d'un frère (demi-frère) ou d'une sœur (demi-sœur)	3 jours	3 jours
Décès des beaux parents (mariage)	3 jours	3 jours
Décès des beaux parents (PACS)	0 jour	3 jours
Décès des grands-parents, des petits-enfants	3 jours	2 jours
Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur (mariage)	3 jours	1 jour
Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur (PACS)	0 jour	1 jour
Annonce de la survenue d'un handicap, d'une grave maladie d'un enfant ou du conjoint, du partenaire de PACS, du concubin	0 jour	2 jours



© PxHere

**LA NOUVELLE PRIME D'UNION**

La prime de mariage devient une "prime d'union" applicable dans toutes les entreprises de la branche. Elle est à minima équivalente à un mois de rémunération ou de pension brute calculée sur le NR 160, échelon 1 et au maximum sur le NR 300, échelon 1. Pour les pensionné.e.s, c'est la CNIEG qui verse cette prime. Cette prime ne peut être versée qu'une seule fois pour l'ensemble de leur carrière au sein des IEG. Elle reste cumulable au sein des couples IEG.

**LA NOUVELLE PRIME DE NAISSANCE OU L'ARRIVÉE D'UN ENFANT EN VUE DE SON ADOPTION.**

Son montant sera de 1,5 mois de rémunération principale brute (ou de pension) pour le 1<sup>er</sup> enfant, puis d'un mois pour les enfants suivants sur la base à minima du NR 160, échelon 1 et au maximum NR 300, échelon 1. Les salariés bénéficiaires ont également la possibilité de convertir une partie de la prime de naissance et du congé paternité et d'accueil de l'enfant en jours supplémentaires de congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

## L'aide aux aidants familiaux

### DE NOUVEAUX DISPOSITIFS POUR VOUS ACCOMPAGNER

La branche IEG est précurseur sur le sujet. Les difficultés parfois quotidiennes auxquelles sont confrontés les salarié.e.s en situation d'aidants familiaux accompagnant un proche malade, en fin de vie ou en perte d'autonomie sont réelles. Ce thème est encore plus important quand on sait que tout salarié.e peut, un jour ou l'autre, devenir "aidant." Être aidant a un impact sur le travail, mais également sur la rémunération. Un enfant, un conjoint, un parent ou un proche peut basculer dans une situation de maladie, de handicap, de perte d'autonomie. Enfin, à se consacrer aux autres, les aidants peuvent, faute de disponibilité pour eux-mêmes, en négliger leur propre vie ou santé. Pour ces salarié.es, la conciliation des exigences de la vie professionnelle, la vie personnelle et sociale devient problématique.

#### EST RECONNU AIDANT

*"toute personne salarié.e qui apporte de manière régulière sur des périodes plus ou moins longues, voire de manière permanente à titre non professionnel, un accompagnement à un ou plusieurs proches (ascendants, descendants, conjoints ou partenaires par PACS, marié ou concubin, ou toute personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables), malades, en situation de handicap, en perte d'autonomie ou en fin de vie".*



© Sébastien Le Clezio / CCAS



© Didier Delaine / CCAS

#### UNE NOUVELLE PLATEFORME D'AIDE AUX AIDANTS

##### Pour la France métropolitaine

(numéro non surtaxé) : 09 86 86 00 56

Tous les salariés statutaires de la branche ont droit et accès à une plateforme téléphonique de conseils et d'orientation à deux niveaux.

■ **Une plateforme téléphonique de niveau 1 pour tous.** Orienter, conseiller ou informer les aidants sur les dispositifs existants (au niveau

Sécurité Sociale, de branche ou d'entreprise), et leur offrir de l'écoute psychologique, des conseils médicaux et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique.

■ **Une plateforme téléphonique de niveau 2 pour les salariés statutaires percevant une indemnité au titre du congé de solidarité familiale ou du congé de présence parentale.**

#### Focus sur...



#### LES ACTIVITÉS SOCIALES VOUS ACCOMPAGNENT AUSSI ...

- **Soutien des bénéficiaires aidants d'une personne en situation de handicap**  
Participation financière permettant aux aidants bénéficiaires de disposer de moments de repos et d'accéder à des dispositifs de répit, d'accompagnement et de soutien, préservant leur santé (recours temporaire à domicile, financement de formations spécifiques en vue de professionnalisation...). Montant de l'aide 2000€ par année civile sur la base du reste à charge et du coefficient social.
- **Séjours détente pour aidants et malades**  
Séjours destinés aux agents aidants ou malades - tarif association France Alzheimer et possibilité de solliciter la commissions santé/solidarité des CMCAS.
- **Contrat rente en cas de dépendance**  
Pour les agents de plus de 55 ans et afin de prévenir la charge financière sur les familles : possibilité de souscrire au contrat dépendance pour les ascendants.

L'accès à des prestations individuelles spécifiques (enveloppe financière pour des prestations de service, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement en cas d'hospitalisation de la personne aidée...).

## LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

À compter du 1<sup>er</sup> janvier, lors d'une assistance d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une gravité particulière et d'une prise de congé à mi-temps sur la base d'un temps complet, l'employeur verse pendant une durée de 6 mois une rémunération complémentaire permettant de percevoir au total 70% de sa rémunération principale brute avant congé. La durée est de 3 mois, renouvelable, dans la

limite d'une année pour l'ensemble de la carrière. Les cotisations salariales et patronales de retraite sont prises en charge par l'employeur.

## LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Ce congé permet aux salarié.es de s'occuper d'un enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un grave handicap. Les salarié.es statutaires bénéficient d'une indemnité visant à maintenir 80% de son salaire net après déduction de l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP). L'indemnité complémentaire à l'AJPP est versée pendant une durée de 310 jours fractionnables au sein d'une période d'une durée maximale de 3 ans. La validation gratuite de la période pour la retraite dans la limite de 12 trimestres maximum par enfant (article 5 de l'annexe III du Statut) est validée.

## LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Ce congé permet aux salarié.es d'assister un proche souffrant d'une pathologie engageant le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (ascendant, descendant ou personne partageant son domicile).

Les salarié.es statutaires bénéficient d'une indemnité complémentaire à l'Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie (AJAP) de 3 mois maximum visant à maintenir :

- pour les congés pris à temps plein : 80 % du salaire net, sous déduction de l'AJAP,
- pour les congés pris à temps partiel : 100 % du salaire net, sous déduction de l'AJAP.

## LES AIDES POUR LES JEUNES

### COTISATION DE VIE ETUDIANTE ET DE CAMPUS (CVEC)

Votre enfant est étudiant en études supérieures dites post-bac. Le comité de coordination des CMCAS a décidé qu'il peut bénéficier d'une participation de 90€ dans le cadre de la cotisation de vie étudiante (CVEC), et ce quel que soit votre coefficient social. Cette nouvelle aide vient compléter l'aide à l'autonomie des jeunes (AAJ). Cette aide est attribuée quel que soit le coefficient social de l'agent si l'étudiant remplit les critères d'attribution de l'AAJ et que votre enfant s'est acquitté de ses frais de cotisation de sécurité sociale étudiante. L'agent devra remplir un imprimé de demande de CVEC



en y joignant l'attestation de contribution de la Cotisation de Vie Etudiante et de Campus ainsi que le justificatif du paiement indiquant le montant de la cotisation payée. L'agent devra fournir une attestation de paiement de la Cotisation de Vie Etudiante pour pouvoir bénéficier de cette aide. Cette

attestation sera téléchargeable par l'agent une fois qu'il aura créé un compte en suivant les infos sur ce site : [cvec.etudiant.gouv.fr/](http://cvec.etudiant.gouv.fr/)

### AIDE À L'AUTONOMIE DES JEUNES (AAJ)

Cette aide favorise l'autonomie des jeunes en apportant une aide financière men-

suelle de 20€ à 180€ aux familles les plus modestes dont le coefficient social est inférieur ou égal à 15 000 €. Cette aide est ouverte aux jeunes de 20 à 26 ans ou 18 ans si enfant unique ou dernier et seul enfant à charge dans l'une des situations ci-après :

- Étudiants en études supérieures (dites post-baccalauréat)
- Jeunes en formation rémunérée par alternance pour la 1<sup>re</sup> année de formation uniquement
- Les jeunes chômeurs de moins de 25 ans n'ouvrant pas droit à l'allocation chômage

Renseignements complémentaires auprès de votre SLVie ou de la CMCAS.