

Droits familiaux

La Branche ouvre les négociations

Les droits familiaux vont être un des sujets phares de l'année 2016 pour la Branche des IEG.

Issus à la fois du Statut du personnel et d'accords conventionnels, ces acquis sociaux visent à concilier autant que possible la vie professionnelle avec les besoins et autres contraintes de la vie de tous les jours.

Congés ou aides financières pour les événements familiaux (sursalaire, mariage, naissance, aide aux frais d'études...) seront observés durant cette négociation.

Notre société et ses règles ont évolué. Il faut prendre en compte ce dont les agents ont besoin pour vivre dans la société d'aujourd'hui.

Pour cela, FO Énergie et Mines aborde ces négociations en ayant à l'esprit toutes les remontées de ses adhérents, donc des agents. Nous avons l'ambition d'être force de proposition et combatifs pour faire progresser les droits familiaux de tous.

Nous n'avons pas la naïveté de négliger que certains ont aussi dans l'esprit de restreindre voire supprimer certains de ces acquis, non parce qu'ils ne servent pas, mais parce



qu'ils coûtent. C'est pourquoi nous apporterons toute la vigilance nécessaire quant à l'approche des employeurs sur une « enveloppe économique maîtrisée ».

Nous sommes bien entendu attachés à la fourchette haute afin d'améliorer l'existant.

Pour l'heure, cette négociation s'articule sur 4 axes.

Droits familiaux

La Branche ouvre les négociations

L'AIDE AUX AIDANTS

À partir de 50 ans, plus de 1 salarié sur 2 se retrouve dans une situation d'aidant familial. Loin d'être philanthropes, les entreprises ont conscience des problèmes engendrés : absentéisme, état de fatigue intense du salarié. . .

Revisiter la charge de travail, aménager des horaires ou apporter des aides financières sont pour FO, autant de perspectives à mettre en œuvre en plus des plateformes d'informations déjà mises en place dans certaines entreprises.

L'AIDE À LA CONCILIATION DES TEMPS

Pour FO, l'enjeu est de revaloriser le congé enfant malade. Le fait est qu'aujourd'hui ce congé est dans beaucoup de sites systématiquement refusé. Il est pourtant possible de faciliter à la fois la prise de ce congé et de soulager le manager de proximité dans ses missions.

Porter également un regard particulier sur les familles monoparentales.

Ces exemples concrets font partie des pistes de réflexion de cette négociation.

FO prendra toute sa place dans ces négociations, sans démagogie et en refusant que celles-ci soient sans effets bénéfiques concrets.

LE SOUTIEN FINANCIER AUX FAMILLES

Sursalaire : redéfinir la notion d'enfant à charge, lier cette prime au contrat de travail de l'agent, revisiter le système par une revalorisation financière plus équitable, prendre en compte l'âge de l'enfant au regard de l'évolution de ses besoins sont des autant de considérations à prendre en compte.

Aide aux Frais d'Étude : Cette aide devrait être ouverte à tous les jeunes en études supérieures sous la seule condition de fournir un certificat de scolarité.

CESU : depuis plusieurs années, FO réclame l'extension de cette prestation par un chèque emploi universel ou/et du CESU petite enfance jusqu'aux 6 ans de l'enfant au lieu de 3 ans, comme à l'heure actuelle.

**LA PRISE EN COMPTE
DES ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX**

En redéfinissant le périmètre de la famille au travers, par exemple, du rôle des beaux parents, la notion de mariage/union et les nouveaux « formats » de famille, l'identité des droits en cours devra trouver un rééquilibrage équitable.