

**ORDRE DU JOUR :**

■ Le nouveau projet d'avenant PERCOI (Plan d'Épargne Retraite Collectif Inter-entreprises)

■ Les droits familiaux

- Aide aux aidants
- Conciliation des temps

**PERCO-I**

L'Avenant n° 3 qui est proposé à la signature a pour but de mettre en conformité l'accord en question avec la loi dite Macron 2015-990 du 6 août 2015. Il concerne les salariés de la branche n'ayant pas de Plan d'Épargne Collectif mis en place par leur entreprise, soit 1223 adhérents.

Il modifie ou/et définit notamment les règles en matière :

■ D'alimentation :

- liberté d'effectuer des versements selon la période de son choix,
- quand et comment placer son intéressement ou sa participation ?
- les versements complémentaires de l'entreprise (abondement)
- les limites du plafond du CET
- les versements correspondants aux jours de repos non pris
- le plafond des versements volontaires

■ d'abondement

- fixé à un minimum de 100 euros bruts par an

■ d'affectation par défaut des sommes placées par un mécanisme de gestion pilotée dans la grille « très prudente ». Ainsi, à défaut de choix explicite du salarié, les versements dans le PERCO seront épargnés sur le support d'investissement le moins risqué.

Enfin, avec cet avenant, les nouveaux embauchés seront dorénavant informés des dispositifs de placement dès leur arrivée au sein de leur entreprise.

Notre organisation a profité de cette négociation d'avenant pour faire un point de situation sur la gestion des FCPE. Nous avons ainsi émis des alertes dans l'intérêt des salariés porteurs de parts. Il est, en effet, peu judicieux de ne compter que sur l'avis d'un seul interlocuteur : NATIXIS. Ce dernier propose d'introduire un nouveau fond qui nous apparaît risqué. Une analyse comparative d'autres fonds PEA/PME doit s'opérer avant toute prise de décision, et ce quitte à changer de gestionnaire de placement...

Aider le salarié à constituer une épargne de précaution pour la retraite est certes une façon de le récompenser. Néanmoins, il ne saurait se substituer à notre régime de retraite actuel. Il est un droit légitime que les salariés puissent jouir d'une part des bénéfices de l'entreprise. C'est pourquoi FO Énergie et Mines s'investit pleinement sur le sujet en cherchant à optimiser au mieux la gestion du portefeuille de placement des salariés.

L'avenant n° 3 est mis à la signature du 14 avril au 22 avril 2016.

## DROITS FAMILIAUX

Les employeurs ont exposé la synthèse des 2 Groupes de Travail Paritaire précédents et inhérents aux Aidants Familiaux et à la Conciliation des temps. Ils ont demandé aux organisations syndicales de se positionner clairement.

## AIDE AUX AIDANTS

Les employeurs n'ont pas encore trouvé de solutions identifiées à ce jour pour compenser le congé de proche aidant. Cela reste un chantier à approfondir en parallèle de la négociation sur la prévoyance et de ses excédents.

La clarification n'est pas encore apportée quant au fait que tous les congés inhérents aux ayants droits soient actuellement collectés en congés sans solde (Art 20) sans qu'il soit fait de distinguer entre eux.

Les employeurs ont retenu l'idée de la mise en place d'un réseau de salariés aidants pour échanger. Ils actent aussi la nécessité de valoriser les compétences acquises pendant la période d'aidants, comme proposé par FO.

Les employeurs ont exposé, à leur tour, leurs propositions :

■ Les besoins des aidants sont diversifiés et évoluent dans le temps. L'Accord de Branche ne va pas pouvoir répondre à tous les besoins. Selon les employeurs cet accord doit :

- créer des droits (répondre aux attentes des salariés).
- permettre à tous les acteurs de nos entreprises de reconnaître le statut d'aidant.

Les besoins des aidants sont en 2 phases : il y a d'abord un continuum dans les besoins et puis d'un coup il y a un phénomène de bascule. Pour y répondre, les employeurs distinguent 3 temps :

■ **La reconnaissance du fait « Aidant » :**

- Une définition précise doit être établie pour que l'aidant puisse s'identifier et être reconnu.
- La formation des acteurs de l'entreprise doit être faite (managers/médecins du travail/OS) pour une reconnaissance du fait « Aidant ». Il faut établir les moyens pour le traduire.
- Définir les droits des aidants : l'intérêt de l'Accord de Branche est de faire un guide intégrant ce qui est possible tant pour les salariés que pour les employeurs.

- Les solutions peuvent être l'aménagement du temps de travail/de la souplesse/un accompagnement au retour de congé/un entretien/prévoir une VAP.

Mais toutes ces solutions ne sont pas à la main de la branche et ne peuvent faire l'objet que d'une recommandation aux entreprises.

■ **Les Services :**

- Les employeurs proposent la mise en place d'une plateforme service aux aidants. Ils souhaitent que l'on continue à travailler à cela ensemble.

■ **Soutien financier au temps des aidants :**

- La piste des congés légaux est à creuser : Les employeurs s'interrogent sur la rémunération ou le maintien de la rémunération de ces congés ainsi que sur tous les droits associés (retraite).

Ces sujets doivent être selon eux traités dans le cadre de la négociation prévoyance (Congé présence parentale, congés aidants familiaux et soutien familial...) d'ici la CPB du 7 juillet 2016. À cette date, ils connaîtront l'issue des travaux et pourront avoir une analyse sur le coût et le financement possible de ces aides.

- Les employeurs souhaitent aussi une articulation avec les activités sociales (action sociale/prestation de séjours) et proposent d'inviter des administrateurs CCAS pour avoir une information précise du panel des dispositifs existants.

■ **Sont moins prioritaires pour les employeurs :**

- Le CESU aidant.
- L'abondement et don de jours de repos.
- L'aménagement horaire du fait de l'articulation branche/entreprise.

FO s'étonne du positionnement de la Direction quant à l'aménagement du temps de travail et réitère que cette souplesse horaire est un élément fondamental pour les aidants.

- Les autres OS le confirment.
- Les employeurs indiquent qu'ils en parleront dans l'accord de branche pour montrer que c'est possible.

FO demande ce qui advient de notre revendication quant à la création d'un congé spécial Aidant ?

Les employeurs ne souhaitent pas se baser que sur les congés légaux existants actuellement.

FO réplique que l'orientation des employeurs ne répond pas aux besoins des aidants.

FO réitère la nécessité de l'aménagement du temps de travail.

FO demande à ce que soit produit l'enveloppe financière prévue pour les aidants.

Les employeurs veulent attendre le cadre général. Ils partageront avec nous les retours quant à la prévoyance afin d'explorer les pistes possibles.

Les employeurs confirment ne pas inclure dans l'accord de branche, l'organisation du temps de travail. Ils prévoient de donner un premier signe aux entreprises quant à la souplesse du temps de travail de l'aidant.

Ils estiment que la plateforme permettra une convergence sur le traitement de situations.

### CONCILIATION DES TEMPS

Les employeurs mettent en balance leurs attentes (gérer l'activité/réguler la charge des équipes/planning des activités) avec celles des salariés. Il en ressort pour eux 4 situations à examiner :

- 1 - Celle des familles monoparentales/ou parents confrontés à un handicap ou maladie grave/et les maladies diagnostiquées graves, mais qui ne rentrent pas dans le handicap.
- 2 - Scolarité avec contrainte.
- 3 - La situation de la Famille pour tous – Garde alternée.
- 4 - Familles recomposées – quels sont leurs critères d'accès au droit (filiation ou pas?)

Les solutions apportées par les employeurs seraient les suivantes :

- Une des pistes de solution est celle du CESU. (Ouvert à d'autres services)
- Quant aux absences enfants malades, les solutions peuvent différer selon la tranche d'âge des enfants. C'est un découpage à réexaminer. Possibilité d'avoir des choix, des droits d'option entre plusieurs dispositifs.

Les employeurs confèrent de la nécessité de partager des règles claires lisibles pour tous. Pour eux 2 voies s'ouvrent à eux : Améliorer les dispositifs existants ou inventer quelque chose de nouveau.

Les employeurs souhaitent voir les différents scénarii, les quantifier financièrement et évaluer leurs impacts. Ceci pouvant faire l'objet d'un prochain GTP.

FO a réitéré ses revendications qui auront sans nul doute, en amont, sensibilisé les autres organisations syndicales (voire, en PJ, communiqué de nos revendications diffusé en amont de la CPB). Ces dernières n'ont pas pu (trop) s'éloigner notamment de notre proposition de créer un congé « chargés de famille ». Cette solution permet de sortir de l'impasse du sujet « discriminant » des congés mère de famille. Plutôt que de le supprimer, comme souhaité, par les employeurs, FO souhaite, au contraire, l'étendre à tous et ainsi le consolider.

Les employeurs ont indiqué qu'étendre les « congés mères de familles » aux pères reviendrait à multiplier le nombre de jours par 5 pour nos entreprises et par 4 au regard de la branche.

Les employeurs comprennent le positionnement des Organisations Syndicales mais ne peuvent y répondre. Ils expliquent que si on explore cette solution, il leur faudrait

mettre de la nuance pour travailler et voir les impacts. Ils pourraient néanmoins faire un chiffrage d'un scénario qui étendrait un droit Mère de famille aux parents hommes, mais pas dans les mêmes proportions qu'aujourd'hui.

■ Les employeurs exposent que leur proposition permettrait une modernisation des droits. Cela se traduirait par le transfert d'un dispositif de congés à un régime d'absences sur justificatifs sans autorisation managériale, et ce pour tous les salariés.

■ Les employeurs proposent également que le CESU soit étendu en âge.

■ Les cas de handicap et les absences récurrentes pour maladie des enfants en cours de diagnostic ou affection de longue durée non MDPH bénéficieraient d'absences accordées.

Pour FO, cette « modernisation » qui éliminerait un acquis n'est pas entendable. Les employeurs ayant l'obligation légale de supprimer toute forme de discrimination, FO de-

mande que les employeurs s'y conforment. Attribuer les « congés mère de famille » aux hommes (congé « chargé de famille ») est la solution que nous soutenons.

FO ne comprend pas la position dogmatique des employeurs au sujet des congés mère de famille.

Les employeurs expliquent qu'il faut dépasser cette problématique et la pratique des IEG sur les enfants malades et voir cela dans le cadre d'un équilibre global. Ils répondent ne pas avoir de vision dogmatique, mais qu'il existe différents scénarii possibles.

Les employeurs clôturent cette séance en actant d'un GTP au 19 mai 2016 pour présenter un chiffrage des différents scénarii prenant en compte les « congés mère de famille » et « absences enfant malade ».

Ils proposent aux OS de leur envoyer toutes simulations à chiffrer. Toutes les demandes émanant des OS feront l'objet d'une réponse en copie à toutes les autres OS.