

Droits familiaux

Ni recul, ni statu quo : conquérir !

Le 1^{er} volet de la négociation sur les droits familiaux s'ouvre à la Branche, ce jeudi 14 avril 2016.

À l'ordre du jour : l'aide aux aidants et la conciliation des temps de vie. Bien qu'à destinations différentes, ces sujets sont étroitement liés, car relatifs à l'équilibre de nos temps de vie professionnels et personnels. Nous sommes donc toutes et tous concernés. Conscientes des difficultés connexes à ces sujets (absentéisme, fidélisation, performance économique...), les entreprises sont porteuses de certaines ambitions.

Celles de FO Énergie et Mines consistent à tendre vers l'amélioration de ces droits.

AIDE AUX AIDANTS

Aidants familiaux et proches aidants : la définition que l'on doit donner au sujet a toute son importance. Elle déterminera dans quelles conditions les salarié(e) s pourront prétendre aux avantages futurs. Un enfant, un conjoint, un parent, un proche peut basculer dans une situation de santé critique, de perte d'autonomie ou de maladie... cela n'arrive pas forcément qu'aux autres. Devenir aidant familial induit des charges et conséquences incommensurables. C'est pourquoi FO souhaite que cette définition et les dispositions indispensables soient les plus larges possible.

L'objectif est alors de conserver son emploi, sa rémunération, son lien social au travail face à une charge qui peut être lourde d'un point de vue matériel, temporel, financier ou psychologique.

Aujourd'hui, 16 % de salariés sont concernés dans notre Branche professionnelle, soit 22 000 personnes. 31 % aident leur conjoint handicapé ou dans la même proportion une personne âgée. Demain, face au vieillissement de la population, de plus en plus de salariés vont devenir aidants. Déjà, la proportion croît de 5 points chaque année au niveau national.

Le droit au répit pour prévenir l'épuisement professionnel : comment y répondre ?

La plupart des aidants passe 7 à 20 h par semaine à aider leur proche. Pour FO, plusieurs axes pour le droit au répit :

- L'accompagnement à domicile grâce à l'extension du CESU (Chèque Emploi Service Universel).
- Les séjours vacances pour le binôme aidant-aidé en partenariat avec la CCAS

Droits familiaux

Ni recul, ni statu quo : conquérir !

■ Partenariat avec des services d'accueil temporaire dans des structures.

■ Le réaménagement de l'activité professionnelle

- Adaptation de l'horaire d'entrée et de sortie avec « l'horaire variable »
- Devenir « public prioritaire » dans le droit au télétravail ou travail à distance
- Permettre le temps choisi avec un dispositif de compensation financière sans engagement de durée avec choix des horaires.

Comment soutenir le salarié psychologiquement ?

■ Former les managers afin de les sensibiliser à la situation d'un salarié aidant, connaître ses droits, et proscrire la discrimination.

- Création d'un contingent spécifique

■ Permettre au salarié aidant d'être formé.

■ Reconnaître les compétences acquises par les salariés aidants (via VAP).

■ L'orienter vers des associations et l'informer de ses droits.

- Création de groupes d'expression mandatés par l'entreprise et confiés à des tiers externes afin de garantir l'anonymat (l'ANI du 19 juin 2013 sur la QVT le permet ailleurs)

Comment le soutenir financièrement ?

Notre système de prévoyance ou de santé (CSMA) doit permettre de couvrir certaines situations.

■ Grâce à un fond de secours pour faire face aux frais d'obsèques ou de santé de l'aidé.

■ Financement de l'aide à domicile

■ Créer un volant de congés spéciaux rémunérés.

Droits familiaux

Ni recul, ni statu quo : conquérir !

CONCILIATION DES TEMPS

Pour 93 % des salariés, l'équilibre des temps de vie est primordial. Le manque de temps est devenu chronique face aux problèmes exponentiels du logement ou du transport. Quand on est salarié parent, le phénomène s'amplifie. Pour alléger les contraintes physiques et psychologiques, FO propose :

Besoin de temps ponctuel pour répondre à ses obligations familiales

- L'instauration de l'horaire variable. Il s'agit d'un régime de travail où le salarié effectue le nombre habituel d'heures de travail prévu dans sa journée, mais avec le choix de décider de son heure début et de fin.
- L'élargissement du travail à distance dans toutes les entreprises selon des modalités à définir précisément.
- Privilégier la formation à distance, les rendre plus courtes et plus proches du lieu de travail
- Le cadrage des réunions afin qu'elles soient les plus courtes possible et ne dépassent pas l'horaire de référence. Le développement au recours de nouvelles technologies devrait également se généraliser en vue de réduire les temps de trajet.

■ Consolider le dispositif d'absence pour enfants malades. Il est nécessaire d'instaurer un cadre permettant d'arrêter de faire culpabiliser le salarié, ne pas faire peser sur celui-ci les objectifs incombant aux responsables hiérarchiques.

■ Créer un congé « chargé de famille » ouvert à tous. Celui-ci, lorsque les deux parents sont agents, pourrait être réparti également, nominativement.

Anticiper les conséquences du manque de temps sur la santé du salarié

FO demande :

- que toutes les activités du salarié soient prises en considération face à son temps de travail. L'objectif étant de lutter contre l'épuisement professionnel.
- une étude exploratoire des facteurs de charge de travail ayant un impact sur la santé/sécurité, notamment pour les salariés au forfait jour ou au temps choisi.
- l'adaptation de la charge de travail prenant bien en considération le travail « masqué » du « front ».

Droits familiaux

Ni recul, ni statu quo : conquérir !

Le soutien au salarié parent

- Veiller à l'aménagement des congés parentaux afin qu'ils n'aient plus d'impact sur l'évolution de carrière.
- Réaliser des accompagnements de départs et retours de congés familiaux.
- Rendre l'accès à la formation prioritaire un salarié revenant d'une longue absence pour congé familial

Les aides financières

- Élargir le CESU afin qu'il recouvre les champs de la petite enfance, mais également de l'aide à domicile (tâches ménagères, devoirs...).
- L'aide aux Frais d'Études doit être précisée, car elle ne recouvre pas l'ensemble des besoins, tels que : les classes préparatoires, les études à l'étranger...
- L'aide à la cotisation retraite des temps choisis pour une cotisation à taux plein (dispositif non inclus dans le forfait jour).
- La mise en place d'un outil de simulation pour le calcul de la pension à venir face aux différents temps choisis par le salarié.

Le soutien à la garde d'enfant dès lors que le salarié part en formation, en séminaire employeur ou participe à une réunion tardive. À l'instar d'ERDF dans son accord Ega-pro 2016, il s'agit d'instaurer une participation aux frais supplémentaires de garde pour les parents d'enfants de 0 à 16 ans.

Beaucoup de grosses entreprises se sont déjà emparées de ces sujets : BNP, DANONE, SFR... sous diverses formes.

Pour FO Énergie et Mines, cela doit aller plus loin qu'un simple affichage social. Cela doit se concrétiser par des actes fondateurs et réels en phase avec les besoins ponctuels ou chroniques des salariés.

**Notre mandat et clair :
AGIR, NE PAS SUBIR**