

Accord de branche sur les droits familiaux

FO ne signe pas et développe ses raisons

L'ambition initiale consistait à « prendre en compte les évolutions familiales et sociétales ». Mais on voudrait nous faire croire que cela doit inmanquablement en passer par la destruction de certains de nos acquis statutaires.

Pour FO, le compte n'y est pas !

Ce tableau (en page 2) présentant les situations avant/après, pour les hommes et les femmes de nos entreprises, met en lumière des régressions inacceptables.

■ **Du « Congé mère de famille » au « congé parent » :** au prétexte de traiter une inégalité, l'accord réduit à 4 jours par an (6 initialement) jusqu'aux 12 ans de l'enfant (16 initialement) une disposition indispensable à l'exercice de la parentalité. **FO revendiquait l'égalité, par le haut, avec 6 jours pour chacun des parents, maintenus jusqu'à 16 ans.**

■ **À la place du « congé parent », au choix,** des CESU (chèque emploi service universel) dont 20 % financés par les salariés. 65 € par enfant de moins de 3 ans, 39 € après... Des chèques pouvant servir aux petits travaux, au jardinage... **Évolution familiale nous dit-on ?**

■ **Sursalaire → forfait familial :** nous passons de 2,29 € à 41 € pour le 1^{er} enfant... mais les familles sont perdantes dès le troisième enfant.

■ **Une aide aux proches aidants** qui se résume aux dispositions légales « agrémentées » d'un accompagnement téléphonique centralisé. **Peut mieux faire !**

■ **La « Prime mariage »** (2 mois de salaire) devient « prime d'union » (1 mois seulement). Celle de remariage est supprimée. FO revendiquait l'octroi de cet acquis à toutes formes d'union, en la maintenant de même niveau.

■ **La « prime de naissance ou d'adoption »** passe à 1,5 mois de salaire pour le 1^{er} enfant, mais à 1 mois pour les enfants suivants.

■ **Évènements familiaux :** MARIAGE de l'agent, union de son enfant, décès de ses grands-parents ou petits enfants, décès d'un beau-frère ou d'une sœur entraînent des pertes de congés. FO s'interroge : ces évènements seraient-ils moins importants au regard de la société d'aujourd'hui

Pour FO, ces thèmes confirment qu'équilibrer une enveloppe immuable ne peut être synonyme d'évolution.

Vos représentants FO Énergie et Mines disposent de documents plus détaillés, rapprochez-vous d'eux.

FO signe lorsque des améliorations bénéficient aux salariés, en préservant nos acquis statutaires.

[Consulter notre analyse détaillée en cliquant ICI.](#)

ÉVÈNEMENT	Type d'avantage	HOMME		FEMME	
		Maintenant	Après	Maintenant	Après
Naissance	Prime 1 ^{er} enfant	1 mois de salaire	1,5 mois de salaire	1 mois de salaire	1,5 mois de salaire
	Prime 2 ^e et 3 ^e enfant	1,5 mois de salaire	1 mois de salaire	1,5 mois de salaire	1 mois de salaire
	Prime 4 ^e enfant et suivants	2 mois de salaire	1 mois de salaire	2 mois de salaire	1 mois de salaire
Congé mère de famille/parent	Absence autorisée	-	4/an	6/an	4/an
	Jusqu'à - âge de l'enfant	-	-	16	12
	ou				
	CESU de 1 à 3 ans*	-	81 €/mois	-	81 €/mois
	CESU de 3 à 12 ans*	-	48 €/mois	-	48 €/mois
Congé enfant malade	Jours d'absence autorisés	-	À la main du manager, 2 rémunérés	À la main du manager, sans limites	À la main du manager, 2 jours rémunérés
Sursalaire/forfait familial	Pour 1 enfant	2,29 €/mois	41 €/mois	2,29 €/mois	41 €/mois
	Pour 2 enfants	79,55 €/mois en moyenne	82 €/mois	79,55 €/mois en moyenne	82 €/mois
	Pour 3 enfants	206,35 €/mois en moyenne	123 €/mois	206,35 €/mois en moyenne	123 €/mois
Mariage	Prime	2 mois de salaire	1 mois de salaire	2 mois de salaire	1 mois de salaire
	Autorisation d'absence	6 jours	5 jours	6 jours	5 jours
Mariage/PACS enfant	Autorisation d'absence	2 jours	1 jour	2 jours	1 jour
Décès grands-parents ou petits-enfants	Autorisation d'absence	3 jours	2 jours	3 jours	2 jours
Décès beau-frère ou belle-sœur	Autorisation d'absence	3 jours	1 jour	3 jours	1 jour
Prise en compte délai de route pour décès/mariage	Autorisation d'absence	oui	non, sauf déplacements métropole/DROM COM (anciennement: DOM-TOM) 2 jours maxi	oui	non, sauf déplacements métropole/DROM COM (anciennement: DOM-TOM) 2 jours maxi

* La mise en place du CESU dans le cadre des droits familiaux pourrait permettre la remise en cause du CESU Petite Enfance à Engie et EDF.