

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> enfant	1 mois de salaire	1,5 mois de salaire	1 mois de salaire	1,5 mois de salaire
	Prime 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> enfant	1,5 mois de salaire	1 mois de salaire	1,5 mois de salaire	1 mois de salaire
	Prime 4 <sup>e</sup> 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
	<b>ou</b>				
	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.