

En mars dernier, FO Énergie et Mines informait les salariés de la non-reconstruction des CESU Petite Enfance par les entreprises ENGIE et EDF au 31 décembre 2018.

Le non-renouvellement de cette convention passée avec la CCAS est **imputable à la signature de l'Accord Droits familiaux par la majorité des organisations syndicales (toutes sauf nous !)** qui entérine le dispositif Congé Parents/CESU au choix.

Nous indiquions alors une perte sèche de 650 à 1049 euros annuels d'un dispositif à l'autre.

Nous ne prenons pas en compte dans le calcul du montant alloué au sein du nouveau dispositif, le taux de charge de référence (charges à supporter en employant une assistante maternelle au SMIC brut horaire). **Le montant ouvrant droit se fonde donc sur le SMIC brut horaire plus les charges.**

Avec un SMIC brut horaire de 9,88 euros (montant au 1^{er} janvier 2018) et un taux de charge d'environ 4,13 euros¹, les agents bénéficieront d'environ 1400 euros par an jusqu'aux 3 ans de leur dernier enfant, puis de 840 euros par an jusqu'à ses 12 ans (70 euros par mois).

Entre les deux dispositifs, cela correspond donc encore à **une perte sèche allant de 312 euros par an jusqu'à 709 euros.**



Pour les salariées d'ENGIE et d'EDF, rappelons que la perte est double, puisqu'actuellement, elles bénéficient du CESU Petite Enfance et de 6 jours de congés « mère de famille ».

Au 1^{er} janvier 2019, il faudra donc choisir entre les CESU ou les 4 jours du Congé Parents... jusqu'aux 12 ans du dernier enfant, contre 16 auparavant pour les congés « mère de famille ». Il semble que nos préadolescents soient plus débrouillards qu'avant !

Mais que nos collègues masculins n'aillent pas se sentir si avantagés... 4 jours par an jusqu'aux 12 ans de l'enfant, ça ne vaut pas les 6 jours que FO avait proposé d'accorder tant aux hommes qu'aux femmes de nos entreprises.

Rappelons-leur également que **le congé Enfant malade, auquel ils avaient droit depuis 2011², sera dorénavant limité à 4 demi-journées** rémunérées par an (et à 6 demi-journées maximum par an, 10 pour les enfants de moins d'un an)... Actuellement, ils ne font l'objet d'aucun quota.

Ajoutons à cela la baisse des primes naissance à compter du deuxième enfant, la perte financière engendrée par le forfait familial pour les familles nombreuses par rapport au sursalaire, la diminution de moitié de la prime d'union par rapport à la prime de mariage...

Le moins que l'on puisse dire, c'est que **cet accord droits familiaux met à mal bon nombre de familles !**

Perte sèche calculée CESU Petite Enfance/CESU « droits familiaux »³

	CESU Petite Enfance	CESU «droits familiaux»	Perte
1 enfant de -3 ans			
Total droits/an	2000 €	1400 €	600 €
Dont pris en charge	1432 €	1120 €	312 €
2 enfants et + de - 3 ans			
Total droits/an	2555 €	1400 €	1055 €
Dont pris en charge	1829,38 €	1120 €	709,38 €

¹ Base des cotisations mentionnées par l'URSSAF : <https://www.pajemploi.urssaf.fr/pajewebinfo/cms/sites/pajewebinfo/accueil/employeur-dassistante-maternelle/je-minforme/le-cout-de-la-garde.html>, tableau Cotisations/Contributions 2018, part patronale.

² Signature de l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des IEG, article 5.2 : « les dispositions de la DP 17-39, concernant l'autorisation d'absence aux parents d'enfants malades, sont étendues à tous les pères. »

³ CESU Petite enfance 1 enfant : 2000 euros dont 1432 pris en charge par employeur & CCAS ; CESU Petite enfance 2 enfants et + : 2555 euros dont 1829,38 euros pris en charge. CESU droits familiaux jusqu'aux 3 ans du dernier enfant: 1400 euros dont 1120 pris en charge par l'employeur. La perte sèche est calculée sur la part prise en charge.