



NOUVEAUX DROITS FAMILIAUX DANS LES IEG

- ❑ **La famille évolue...les droits des salariés des IEG s'adaptent.** La famille couvre différentes réalités (monoparentale, recomposée, mariage pour tous, nouvelles formes d'unions, enfants hors union, moins de familles nombreuses). Les évolutions sociétales modifient les besoins des salariés.
- ❑ **Cet accord** s'inscrit dans un objectif d'équilibre vie professionnelle et vie familiale de tous les salariés, femmes et hommes des entreprises de la branche IEG quelle que soit la situation familiale.
- ❑ **L'équilibre des droits entre femme et homme dans l'exercice de la parentalité** est une exigence sociétale.
- ❑ **Le soutien des aidants familiaux** encore en activité professionnelle est une nécessité face à l'allongement de la durée de vie de leurs ascendants. Ils ont besoin de temps et d'aide opérationnelle.

SOMMAIRE

1. CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

- Congé parent ou CESU (Chèque Emploi Service Universel) - *applicable au 1^{er} janvier 2019*
- Congé enfant malade - *applicable au 1^{er} janvier 2019*
- Enfant en situation de handicap - *applicable au 1^{er} janvier 2019*
- Famille monoparentale - *applicable au 1^{er} janvier 2019*

2. SOUTIENS FINANCIERS AUX FAMILLES

- Forfait familial - *applicable au 1^{er} janvier 2019*
- Aide aux frais d'études (AFE) - *applicable au 1^{er} janvier 2018*

3. AIDES AUX AIDANTS FAMILIAUX

- Plateforme de services - *applicable en mars/avril 2018*
- Congé de solidarité familiale - *applicable en mars/avril 2018*
- Congé de présence parentale - *applicable en mars/avril 2018*
- Congé de proche aidant - *applicable en mars/avril 2018*
- Congé de proche aidant à mi-temps (50%) - *applicable en mars/avril 2018*
- Congé de proche aidant à temps partiel (>50%)- *applicable en mars/avril 2018*

4. LES EVENEMENTS FAMILIAUX

- Congés spéciaux d'ordre familial - *applicable au 1^{er} janvier 2019*
- Prime d'union - *applicable au 1^{er} janvier 2019*
- Prime de naissance et d'adoption - *applicable au 1^{er} janvier 2019*

5. SYNTHÈSE DES DROITS FAMILIAUX DANS LES IEG



1. CONCILIATION DES TEMPS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS

Congé parent ou CESU

Point d'attention

- Le choix du CESU est réversible.
- Son utilisation est libre (garde d'enfants, soutien scolaire, ménage, jardinage...).
- Ces dispositions sont **applicables aux non statutaires** si 3 mois de présence dans la branche et à chacun des 2 parents IEG.
- En cas de garde alternée, le droit est applicable en totalité.

Vos droits : Les salarié(e)s* bénéficient, jusqu'au 12ème anniversaire de leur dernier enfant, de :

- **4 jours de « congé parent » rémunérés**
ou
- **100 heures de CESU** annuelles (80% pris en charge par l'employeur) si un enfant de moins de 3 ans.
- **60 heures de CESU** annuelles (80% pris en charge par l'employeur) si tous les enfants ont plus de 3 ans et jusqu'au 12ème anniversaire du dernier enfant .

Congé enfant malade

Point d'attention

- Un vrai droit ouvert aux 2 parents, sans autorisation hiérarchique et sur justificatif médical ou d'hospitalisation.
- Ce congé est **applicable aux non statutaires** si 3 mois de présence dans la branche et à chacun des 2 parents IEG.
- En cas de **garde alternée**, le droit est applicable en totalité.

Vos droits : Les salarié(e)s* de la branche bénéficient de :

- si 1 ou 2 enfant(s) de 1 à 16 ans : **6 demi-journées par an dont 4 rémunérées jusqu'aux 12 ans du dernier enfant.**
- si un enfant de 0 à 1 an ou 3 enfants âgés de moins de 16 ans: **10 demi-journées par an dont 4 rémunérées jusqu'aux 12 ans du dernier enfant.**

Parents d'un enfant en situation d'handicap

Point d'attention

- Cette disposition est valable pour les parents d'un enfant en situation de handicap bénéficiaire de l'AEEH.
- **Si le taux d'incapacité est inférieur à 50%, contactez votre délégué syndical CFDT.**

Vos droits : Les parents* d'enfant(s) handicapé(s) bénéficient annuellement du congé parent ou du CESU **jusqu'aux 20 ans de l'enfant** et de 8 jours de congés rémunérés supplémentaires « congé parent - enfant handicapé ». Cette disposition est applicable quelles que soient les modalités retenues (4 jours de congés parent ou CESU)

Familles monoparentales

Point d'attention

- Parent assumant seul la charge d'un ou plusieurs enfants car orphelin de père ou de mère, ou non reconnu par son autre parent ou encore si l'autre parent ne subvient pas aux besoins alimentaires de l'enfant.

Vos droits : Les parents* de familles monoparentales au sens des prestations familiales bénéficient annuellement jusqu'aux 12 ans de leur dernier enfant de :

- **2 jours de «congé parent» supplémentaires**
ou
- **20 heures de CESU supplémentaires**

* Pour être bénéficiaire de ces mesures, l'enfant doit avoir un lien de filiation naturel ou adoptif OU être présent au foyer du salarié de manière permanente ou prépondérante (famille recomposée)



2. SOUTIENS FINANCIERS AUX FAMILLES

Forfait familial

Point d'attention

- Le forfait familial se substitue au sursalaire familial. Pour les retraités, le forfait familial est versé par la CNIEG.
- Pas de versement à tiers pour le forfait familial.
- Dans le cas de l'option sursalaire, le versement à tiers est supprimé à compter du 1^{er} janvier 2020
- Pour les **familles recomposées, séparées...**, l'enfant doit :
 - être à la charge du bénéficiaire
 - et soit avoir un lien de filiation avec le bénéficiaire, soit être présent au foyer du bénéficiaire.
- Le **bénéficiaire doit** assumer les frais d'entretien (logement, nourriture...) et la responsabilité éducative et affective de l'enfant (ex: garde alternée, pension alimentaire...)
- La question du cumul entre forfait familial et sursalaire perçu par le conjoint est à l'étude avec les employeurs.

Vos droits : Les salarié(e)s statutaires et les pensionnés bénéficient d'un forfait familial annuel de **500€ brut (41,66€ par mois) par enfant à charge jusqu'au 20^{ème} anniversaire de l'enfant.**

Ce montant est réévalué chaque année, sur l'indice des prix de la consommation hors tabac.

- Il est versé à un seul des 2 parents IEG. En cas de décès du salarié(e) actif ou non, son conjoint conserve le droit au forfait sous réserve de 15 ans d'ancienneté du bénéficiaire.

Option Sursalaire:

Une mesure transitoire est mise en place pour les bénéficiaires du sursalaire familial à la date d'entrée de l'accord. Dans le courant de 2018, ils pourront choisir de façon irrévocable, à l'aide d'une caleulette, entre le maintien du « sursalaire familial » pendant 10 ans ou le bénéfice du « forfait familial ». L'extinction du « sursalaire familial » sera automatique ainsi que la bascule vers le « forfait familial ».

A l'issue des 10 ans, la situation des familles qui subiraient une perte financière importante feront l'objet d'un examen systématique par l'entreprise en vue de déterminer les mesures appropriées pour réduire l'impact.

L'aide aux frais d'études (AFE)

Point d'attention

- Le RNCP est le registre national des certifications professionnelles.
- Le montant de l'AFE est révisable chaque année au 1^{er} janvier.
- Pour les **familles recomposées, séparées...**, l'enfant doit :
 - ✓ être à la charge du bénéficiaire
 - ✓ et soit avoir un lien de filiation avec le bénéficiaire,
 - ✓ soit être présent au foyer du bénéficiaire.
- Le **bénéficiaire doit** assumer les frais d'entretien (logement, nourriture...) et la responsabilité éducative et affective de l'enfant (ex: garde alternée, pension alimentaire...)
- Pour mémoire, sont éligibles à l'AFE :
 - ✓ avant les 20 ans, les études post-bac de l'Éducation nationale (niveau I, II, III, IV, V)
 - ✓ après 20 ans, tous les niveaux d'études reconnus par le RNCP

Vos droits : Les salarié(e)s statutaires ou les pensionnés, bénéficient pour les enfants à charge en études :

- d'une aide aux frais d'études mensuelle (**95,91€ brut au 1^{er} janvier 2018**). Cette aide est versée pour une durée maximale de **5 ans** et jusqu'à la fin de l'année scolaire qui suit la date anniversaire des **26 ans** de l'enfant.
- d'une aide forfaitaire unique pour les enfants boursiers de **1065,68€**

Sont reconnues éligibles à l'aide aux frais d'études :

- les études sanctionnées par une certification enregistrée dans le RNCP
- les classes préparatoires ou de mise à niveau (infirmier, kiné...), pour obtenir une certification enregistrée dans le RNCP.
- les formations suivies dans un autre État membre de l'UE ou de l'AELE si sanctionnées par l'obtention d'un titre, diplôme ou d'une certification donnant lieu à des équivalences de niveau européen.

Pour les enfants handicapés, l'aide aux frais d'études est versée jusqu'à la fin de l'année d'études qui suit les **27 ans** de l'enfant ou pour une durée de **7 années** dans la limite de **84 versements** mensuels.





3. LES AIDES AUX AIDANTS FAMILIAUX

La plateforme téléphonique

Point d'attention

- **Définition :** un salarié aidant est :
 - un salarié qui apporte une aide régulière plus ou moins longue à un proche (ascendant, descendant, conjoint, ou résidant avec lui ou avec lequel il a des liens étroits et stables...) malade, en situation de handicap, en perte d'autonomie...
- Cette disposition est applicable dès mars/avril 2018.
- Les prises en charge sont réalisées par des assistants sociaux diplômés d'État.
- *Nous compléterons ce document dès que nous aurons le détail (courant 1^{er} semestre 2018) des prestations notamment pour ce qui concerne les enveloppes budgétaires.*

Vos droits : Tous les salariés statutaires bénéficient de :

- une **plateforme téléphonique de niveau 1**
 - pour orienter, informer les aidants sur les dispositifs existants (au niveau de la sécurité sociale, de la branche ou de l'entreprise) ainsi que d'une écoute psychologique.
 - pour faire des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique.

Les salariés statutaires qui perçoivent une indemnité au titre du congé de « solidarité familiale » ou du congé de « présence parentale » bénéficient de :

- une **plateforme téléphonique de niveau 2** donnant l'accès à des prestations individuelles tarifées (enveloppe budgétaire pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement en cas d'hospitalisation de la personne aidée,...).

Le congé solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet au salarié d'assister un proche dont la maladie met en jeu le pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (quelle qu'en soit la cause).

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1767#>

Point d'attention

- Tout salarié peut demander à la Sécurité sociale de bénéficier de l'AJAP (**allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie**).
- Le financement complémentaire de ce congé ne concerne que les salariés statutaires.
- *Interroger votre délégué syndical CFDT au sujet des différentes couvertures sociales (sécurité sociale, mutuelle, prévoyance, retraite...) pendant le congé.*

Vos droits : Les salarié(e)s statutaires en congé de « solidarité familiale », bénéficient d'une indemnité complémentaire à l'AJAP* de 3 mois maximum visant à leur maintenir :

- à temps plein : 80% du salaire net, sous déduction de l'AJAP
- à temps partiel : 100% du salaire net, sous déduction de l'AJAP.



3. LES AIDES AUX AIDANTS FAMILIAUX (SUITE)

Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Le salarié bénéficie d'une réserve de jours de congés qu'il utilise en fonction de ses besoins. jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1631>

Point d'attention

- Tout salarié peut demander à la CAF de toucher l'AJPP (allocation journalière de présence parentale).
- Le financement complémentaire de ce congé ne concerne que les salariés statutaires.
- Interroger votre délégué syndical CFDT au sujet des différentes couvertures sociales (sécurité sociale, mutuelle, prévoyance, retraite...) pendant le congé.

Vos droits : Les salarié(e)s statutaires en congé de « présence parentale », bénéficient d'une indemnité visant à leur maintenir pendant 310 jours maximum :

- 80% de leur salaire net sous déduction de l'AJPP*

Le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16920#>

Congé de proche aidant à temps partiel (à 50%)

Point d'attention

- Le financement de ce congé ne concerne que les salariés statutaires.
- Interroger votre délégué syndical CFDT au sujet des différentes couvertures sociales (sécurité sociale, mutuelle, prévoyance, retraite...) pendant le congé.

Vos droits : Les salarié(e)s statutaires en congé « proche aidant » à mi-temps bénéficient pendant 6 mois de :

- une rémunération complémentaire leur permettant de bénéficier d'une rémunération brute de 70%.
- la prise en charge par l'employeur des cotisations salariales et patronales de retraite des 30 % restants.
- Au-delà de 6 mois et dans la limite des 12 mois, l'employeur prend en charge les cotisations salariales et patronales de retraite des 50% restants

Congé de proche aidant à temps partiel (> à 50%)

Vos droits : Les salarié(e)s statutaires en congé « proche aidant » à temps partiel supérieur à 50% bénéficient de :

- la prise en charge des cotisations salariales et patronales de retraite calculée sur le delta de rémunération non perçue par l'employeur et pour une durée de 12 mois maximum.





4. LES EVENEMENTS FAMILIAUX

Les congés spéciaux

Vos droits : Des congés spéciaux sont accordés aux salarié(e)s statutaires dans les situations suivantes:

- Mariage, PACS du salarié : 5 jours
- Mariage, PACS d'un enfant : 1 jour
- Naissance ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 4 jours
- Décès du conjoint, partenaire de PACS, concubin : 6 jours
- Décès d'un enfant : 10 jours
- Décès du père, de la mère : 4 jours
- Décès du frère, demi-frère, de la sœur, demi-sœur, d'un beau-parent (parent du conjoint ou du partenaire de PACS) : 3 jours
- Décès d'un grand - parent, décès d'un petit -enfant : 2 jours
- Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur (frère, sœur du conjoint ou du partenaire de PACS) : 1 jour
- Annonce de la survenue d'un handicap, d'une grave maladie d'un enfant, du conjoint, du partenaire du PACS, du concubin (sous réserve d'un certificat médical) : 2 jours

La prime d'union

Point d'attention

- La prime d'union est attribuée pour un seul évènement durant toute la carrière.

Vos droits : La prime d'union (mariage, PACS) est accordée aux salarié(e)s statutaires sur la base minimum du NR160 Ech1 et maximum du NR300 Ech1

- **Prime d'union:** 1 mois de rémunération brut entre 2524,90€ et 4979,90€ (montant au 1^{er} janvier 2018 - majoration 25%)

Les primes de naissance ou d'adoption

Vos droits : Les primes de naissance ou d'adoption sont accordées aux salariés(e)s statutaires dans les situations suivantes et sur la base minimum du NR160 Ech1 et maximum du NR300 Ech1.

- **Prime de naissance et d'adoption 1^{er} enfant :** 1,5 mois de rémunération brut soit compris entre 3787,35€ et 7469,85€ (montant 1^{er} janvier 2018 - majoration 25%)
- **Prime de naissance et d'adoption 2^{ème} enfant et les suivants :** 1 mois de rémunération brut soit entre 2524,90€ et 4979,90€ (montant 1^{er} janvier 2018 - majoration 25%)

Les bénéficiaires du congé paternité et d'accueil de l'enfant peuvent prétendre au bénéfice de cette prime de même que les salariés qui adoptent un enfant (adoption simple ou plénière)

Les salariés bénéficiaires à la fois de la prime de naissance et du congé paternité et d'accueil de l'enfant peuvent convertir une partie de la prime de naissance en jours supplémentaires de congé de paternité et d'accueil. De 5 à 10 jours et jusqu'à 15 jours dans le cas de naissances multiples. Ces jours doivent suivre le congé paternité ou d'accueil de l'enfant et ne peuvent être fractionnables.





LES DROITS FAMILIAUX DANS LES IEG

Congé parent (12 ans de l'enfant)	<ul style="list-style-type: none"> • 4 jours de congés parent ou • 60 heures de CESU porté à 100 heures de CESU si enfant < 3 ans
Congé enfant malade (12 ans de l'enfant)	<ul style="list-style-type: none"> • 4 demi-journées de congés rémunérées sans appréciation hiérarchique.
Parent d'enfant en situation de handicap (20 ans de l'enfant)	<ul style="list-style-type: none"> • congé parent ou CESU et 8 jours de congés rémunérés supplémentaires
Familles monoparentales (12 ans de l'enfant)	<ul style="list-style-type: none"> • 2 jours de congés rémunérés supplémentaires ou • 20 heures de CESU supplémentaires
Procréation médicalement assistée	<ul style="list-style-type: none"> • Les salariés bénéficient d'absences rémunérées (code du travail)
Forfait familial (dès le 1^{er} enfant)	<ul style="list-style-type: none"> • 41,66/mois ou 500€ annuel brut par enfant à charge jusqu'à 20 ans • ou mesure transitoire pour le sursalaire familial pendant 10 ans
Aide aux frais d'études (AFE)	<ul style="list-style-type: none"> • 95,09€/mois. Durée 5 ans ou jusqu'aux 26 ans de l'enfant • aide forfaitaire pour l'enfant boursier : 1065,68€ • Pour les enfants handicapés la durée passe à 7 ans ou jusqu'aux 27 ans de l'enfant
Plate-forme de service (Aidants familiaux)	<ul style="list-style-type: none"> • Accès à une plateforme téléphonique de niveau 1 (Info, orientation, écoute...) • Accès à une plateforme téléphonique de niveau 2 (prestations individuelles)
Congé de solidarité familiale	<ul style="list-style-type: none"> • congé à temps plein: 80% du salaire net, sous déduction de l'AJAP pendant 3 mois • congé à temps partiel: 100% du salaire net, sous déduction l'AJAP pendant 3 mois
Congé de présence parentale	<ul style="list-style-type: none"> • 80% du salaire net sous déduction de l'AJPP pendant 310 jours
Congé de proche aidant à mi-temps (50%)	<ul style="list-style-type: none"> • 70% du salaire brut pendant 6 mois • Prise en charge des cotisations salariales et patronales de retraite des 30% restant pendant 6 mois.
Congé de proche aidant à temps partiel (> à 50%)	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en charge des cotisations salariales et patronales de retraite calculée sur le delta de rémunération non perçue par l'employeur pendant 12 mois.
Les congés spéciaux	<ul style="list-style-type: none"> • Mariage, PACS du salarié: 5 jours • Mariage, PACS d'un enfant: 1 jour • Naissance ou adoption: 4 jours • Décès du conjoints, concubin: 6 jours • Décès d'un enfant: 10 jours • Décès du père, de la mère: 4 jours • Décès d'un frère, demi-frère, d'une sœur, demi-sœur, d'un des beaux-parents : 3 jours • Décès d'un des grands-parents, d'un petit-enfant : 2 jours • Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur: 1 jour • Annonce handicap, grave maladie d'un enfant, du conjoint: 2 jours
Les primes (Montant mini NR160 ech1/maxi NR300 ech1)	<ul style="list-style-type: none"> • Prime d'union, PACS: 1 mois • Prime de naissance et d'adoption 1^{er} enfant: 1,5 mois • Prime de naissance et d'adoption 2^{ème} enfant et suivants: 1 mois