



Livret  
**Droits**  
familiaux

*Agir, ne pas subir*

[WWW.FNEM-FO.ORG](http://WWW.FNEM-FO.ORG)





**J'ai le pouvoir  
d'être  
accompagnée  
au quotidien  
dans mon rôle  
d'aidant.**



Crédit photo : Gerhard Linnekogel / Eyesee.

## **Ce qui est essentiel pour nous à la Macif, c'est d'agir pour améliorer le quotidien des aidants.**

**Avec la Macif, vous bénéficiez de garanties spécifiques d'assistance incluses dans les contrats Garantie Autonomie et Garantie Santé sans surcoût**, qui vous permettent d'être mieux soutenu dans votre parcours d'aidant (bilan de votre situation personnelle, aide administrative, relais en cas d'immobilisation à domicile ou d'hospitalisation imprévue, aide à l'organisation du répit..).

La Macif se mobilise toute l'année, notamment lors de la Journée Nationale des Aidants, pour sensibiliser le grand public, les employeurs et les pouvoirs publics au quotidien des aidants.

**Pour en savoir plus : [www.aveclesaidants.fr](http://www.aveclesaidants.fr)  
et [www.macif.fr](http://www.macif.fr)**



**Essentiel pour moi**



Les contrats **Garantie Autonomie** et **Garantie Santé** sont assurés par des mutuelles régies par le Livre II du code de la Mutualité et adhérentes à la Mutualité Française.

Les **garanties d'assistance** sont assurées par **IMA Assurances**, entreprise régie par le Code des assurances.

**MACIF** - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.

# ÉDITO

**Après 3 années de négociations, le nouvel « accord relatif à l'évolution des droits familiaux dans les IEG » est entré en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Celui-ci et ses 2 avenants modifient considérablement les droits des agents.**

L'accord « Droits familiaux » a été signé par la CFE-CGC, la CFDT, la CGT et la CFTC. Seule FO, suivant l'avis majoritairement exprimé par ses adhérents, n'a pas été signataire.

Cette décision s'est construite en considérant l'aspect globalement régressif des évolutions proposées : pertes inacceptables pour les femmes et les familles nombreuses, progrès mineurs pour les hommes, réduction des primes et jours de congés pour événements familiaux, droits de congés parents soumis à autorisation de l'employeur...

Pour FO Énergie et Mines, moderniser signifie adapter les droits existants aux évolutions de la société, et non pas les réduire ou les supprimer.

A contrario, de réelles avancées ont été obtenues sur les avenants « Aide aux Frais d'Études » (AFE) et Prévoyance sous le volet « Aide aux Aidants ». C'est la raison pour laquelle FO a été signataire de ces 2 avenants qui intègrent, pour partie, la question des droits familiaux.

Face à vos nombreuses questions, FO Énergie et Mines vous propose ce hors-série « Droits Familiaux » qui recense les pertes et les acquis de ce nouvel accord. Pour plus de précisions, retrouvez l'intégralité de nos fiches pratiques sur le site [www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org) ou contactez vos représentants FO.

## Livret DROITS FAMILIAUX

Hors série Lumière et Force n° 328

**Directeur de la Publication :**  
**Vincent HERNANDEZ**

### ÉQUIPE DE RÉDACTION :

Pôle expertise, secteur communication

### PHOTOS :

Médiathèque FO Énergie et Mines, Shutterstock

### CONCEPTION GRAPHIQUE :

Studio Ephedream - [www.ephedream.com](http://www.ephedream.com)

### IMPRESSION :

Compedit Beauregard, ZI Beauregard  
BP39, 61600 La Ferté Macé, 02 33 37 08 33

### FO ÉNERGIE ET MINES :

60 rue Vergniaud,  
75013 Paris,  
01 44 16 86 20  
[contact@fnem-fo.org](mailto:contact@fnem-fo.org)



## SOMMAIRE

Édito	P. 3
Évènements familiaux	P. 4 - 5
Sursalaire familial ou « forfait familial »	P. 6 - 7
Congés enfant malade	P. 8 - 9
Congé parent / CESU	P. 10 - 11
Aides aux aidants familiaux	P. 12 - 13
Aides aux Frais d'Études (AFE)	P. 14 - 15

# ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX



**Thomas, ENGIE :** Je vais avoir mon 2<sup>e</sup> enfant en 2019. À quelle hauteur sera la prime de naissance ?

**FO :** Malheureusement Thomas, vous êtes perdant avec ce nouvel accord. En effet, l'indemnité de naissance est à hauteur de 1 mois de rémunération principale brute mensuelle soit une perte sèche de 33 %, au lieu de 1,5 mois auparavant.

**Sylvia, ENEDIS :** Ma grand-mère, qui réside en Corse, vient de décéder. Je suis salariée en région parisienne. Lorsque je devrai me rendre à ses obsèques, le temps de trajet sera-t-il pris en compte ?

**FO :** Le nouvel accord prévoit 3 jours ouvrables pour le décès d'un grand-parent, ce qui représente une perte d'un jour par

rapport aux droits antérieurs à ceux définis par l'accord. Les délais de route pour s'acheminer sur le lieu des obsèques ont été purement supprimés, sauf pour les DROM-COM sur justificatif, dans la limite de 2 jours par A/R.

**Alice, EDF :** Les congés et primes pour le premier mariage ont-ils évolué ? De quelle façon ?

**FO :** Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le congé pour mariage est passé de 6 jours à 5 jours. Quant à la prime, vous pouvez prétendre à 1 mois de rémunération brute, sur la base minimum du NR 160 échelon 1 et maximum NR 300 échelon 1. Ce nouvel accord entraîne une diminution de moitié de l'indemnité de mariage ! En ce qui concerne les remariages, cette prime est tout simplement supprimée...

## L'analyse FO :

**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 belle-sœur entraînent des pertes de congés. FO s'interroge : ces évènements seraient-ils moins importants au regard de la société d'aujourd'hui ? La « Prime mariage » (2 mois de salaire) devient « prime d'union », ouverte au PACS (1 mois de salaire seulement). Celle de remariage est supprimée. FO revendiquait l'octroi de cet acquis à toutes formes d'union, en la maintenant au 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.

## DISPOSITIFS DU NOUVEL ACCORD SUR LES CONGÉS SPÉCIAUX ET INDEMNITÉS D'ORDRE FAMILIAL

Mariage, pacte civil de solidarité du salarié	5 jours
Mariage, pacte civil de solidarité d'un enfant	1 jour
Naissance ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption	4 jours
Décès du conjoint, du partenaire de pacte civil de solidarité, du 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), des beaux-parents (parents du conjoint ou du partenaire de pacte civil de solidarité)	3 jours
Décès des grands-parents, des petits-enfants	2 jours
Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur (frère, sœur du conjoint ou du partenaire de pacte civil de solidarité)	1 jour
Annnonce de la survenue d'un handicap, d'une grave maladie d'un enfant ou du conjoint, du partenaire de pacte civil de solidarité, du concubin	2 jours Sous réserve de fournir un certificat médical
Déplacement de la métropole vers les départements et régions d'outre-mer (DROM) et les collectivités d'outre-mer (COM) et de ceux-ci vers la métropole	2 jours pour le trajet aller-retour Sur justificatif

*Les bénéficiaires desdits congés devront produire les justificatifs utiles.*

### LES PERTES DES ACQUIS ET AVANTAGES «ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX»

Depuis le 1er janvier 2019	Perte
Mariage	-1 jour
Mariage d'un enfant	-1 jour
Décès des grands-parents, des petits-enfants	-1 jour
Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur	-2 jours
1 <sup>re</sup> communion d'un enfant	supprimé
Les délais de route pour s'acheminer au lieu découlant éventuellement de ces circonstances s'ajouteront à ces congés	supprimés
Prime d'union	Diminution de moitié de l'indemnité de mariage
Remariage	supprimé
Prime de naissance ou adoption	Indemnité diminuée de -33 % pour le 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> enfant Indemnité diminuée de -50 % pour les 4 <sup>e</sup> et suivants



Pour plus de détails, consultez la fiche pratique sur le site FO Energie et Mines :

<http://www.fnem-fo.org/actualite/fiche-pratique-evenements-familiaux>



# LE SURSALAIRE FAMILIAL DEVIENT «FORFAIT FAMILIAL»

**Nadia, GRDF :** J'ai 3 enfants, la perte financière pour moi avec ce nouveau forfait est particulièrement importante. Que se passe-t-il au bout des 10 ans si l'on choisit de conserver le sursalaire ?

**FO :** Le choix a été fait par la direction de revoir à la hausse le montant versé pour 1 enfant. Avec le système du forfait, les parents à partir de 3 enfants sont en effet les plus impactés financièrement (cf. tableau ci-contre). Au terme des 10 ans, vous intégrerez automatiquement le régime du forfait familial sous réserve de remplir les conditions d'ouverture de droit.

**Frédéric, RTE :** Est-ce que l'on peut reverser le forfait familial à un tiers ?

**FO :** Le reversement à tiers n'est pas prévu dans le nouveau dispositif du forfait familial. Il est lié au contrat de travail de l'agent. En cas de décès de l'agent, sous réserve d'une ancienneté de 15 ans, le droit au forfait familial est ouvert au conjoint. Pour un orphelin, titulaire d'une pension d'orphelin, le forfait familial est versé à la personne qui assure la charge de l'enfant.

**David, ENEDIS :** Le forfait familial est-il cumulable avec le sursalaire familial de la fonction publique ?

**FO :** Le forfait familial peut se cumuler avec le supplément familial lorsque le salarié des IEG ne travaille pas dans une entreprise publique (exemple ENGIE). A contrario, le cumul ne sera pas possible si le salarié des IEG travaille dans une entreprise publique comme EDF ou RTE dont le capital est détenu majoritairement par l'État ou dans les entreprises de distribution ou de transport gaz (ENEDIS, GRDF, GRTGaz).

## L'analyse FO :

**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. FO revendiquait 83 € par mois/par enfant.

Voir tableau ci-contre pour comparatif.

# LES DISPOSITIONS :

## MONTANT DU FORFAIT

500 euros annuels bruts, soit 41,66 euros par mois, par enfant à charge jusqu'au 20<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant.

Ce montant sera réévalué au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année sur la base de l'indice des prix à la consommation hors tabac. Ce montant est soumis à cotisations sociales et impôt selon la réglementation en vigueur.

## MODALITÉS DE VERSEMENT

Le versement est fait uniquement à l'ayant droit qui remplit

les conditions. Il est mensuel. Pour pouvoir en bénéficier, il faut justifier que le conjoint ou la conjointe ne bénéficie pas déjà, en tant que salarié(e) d'une autre entreprise, d'un sursalaire familial. Pour les couples de salariés et pensionnés statutaires, le forfait familial est versé à un seul des bénéficiaires. En cas de séparation et sous réserve que le bénéficiaire initial continue à remplir les conditions d'ouverture du droit, le forfait familial continue à lui être versé, sauf si les intéressés formulent expressément et d'un commun accord une demande contraire.

## MESURE DE TRANSITION

Une période transitoire de 10 ans pendant laquelle les salariés et les pensionnés bénéficient d'un droit d'option irrévocable entre le dispositif initial de « sursalaire familial » et le nouveau dispositif « forfait familial ».

**La période transitoire de versement du sursalaire familial aura pour terme le 31 décembre 2028. Au 1<sup>er</sup> janvier 2029, l'extinction du sursalaire familial sera automatique, sans aucune formalité.**

Nombre d'enfants	SURSALAIRE		FORFAIT FAMILIAL
	Plancher par mois	Plafond par mois	Par mois
1 enfant	2,29 €	2,29 €	41,66 €
2 enfants	73,41 €	110,87 €	83,33 €
3 enfants	182,56 €	282,43 €	125 €
Par enfant supplémentaire	+130,03 €	+ 280,83 €	+ 41,66 €



Pour plus de détails, consultez la fiche pratique sur le site FO Energie et Mines :

<http://www.fnem-fo.org/actualite/fiche-pratique-ndeg-5-sursalaire-familial-devient-forfait-familial>

# LE CONGÉ ENFANT MALADE

**Djibril, ENGIE :** Est-ce qu'avec ce nouvel accord mon salaire est maintenu quand je dois m'absenter pour m'occuper de mon bébé malade ?

**FO :** Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, « l'absence pour enfant malade » est devenue « le congé légal enfant malade en partie rémunéré ». Pour un enfant âgé de moins d'1 an ou pour 3 enfants à charge, la durée du congé sera au maximum de 10 demi-journées par an, dont 4 demi-journées rémunérées jusqu'aux 12 ans de l'enfant.

**Claire, EDF :** Je suis une maman célibataire d'enfants âgés de 12, 14 et 16 ans. Si je comprends bien le nouvel accord, vu que mes enfants ont plus de 12 ans, je dois maintenant piocher dans mes congés ou accepter que les journées prises pour m'occuper de mes enfants malades ne soient pas payées. Le nouvel accord prévoit donc que les enfants à partir de 12 ans se déplacent seuls chez le médecin et s'autogèrent quand ils sont malades, je reste dubitative tout de même...

**FO :** Effectivement, jusqu'à présent, les mères de famille pouvaient obtenir de leur Chef de Service des autorisations d'absences, sans qu'il y ait lieu à récupération, pour des durées restant dans des limites raisonnables, et ce jusqu'au 16<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant. Le nouvel accord, effectif depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, précise que pour les enfants âgés de 12 à moins de 16 ans, les absences pour enfant malade seront autorisées, à hauteur de 3 jours ou 6 demi-journées par an, mais non rémunérées avec perte et fracas pour l'agent.

## L'analyse FO :

La durée du congé est au maximum de 6 demi-journées par an, dont 4 demi-journées rémunérées sur les 6 demi-journées jusqu'aux 12 ans de l'enfant. Le choix a été fait de rester sur

les dispositions légales en vigueur. Le congé enfant malade n'est plus soumis à avis hiérarchique, mais il est plafonné à 2 jours par an. Sachant que la possibilité de poser du congé

parent est diminuée de 2 jours par an, cela risque de générer des difficultés au sein des familles. Il faut espérer que vos enfants ne soient pas malades trop souvent...



Pour plus de détails, consultez la fiche pratique sur le site FO Energie et Mines :

<http://www.fnem-fo.org/actualite/fiche-pratique-ndeg4-conge-legal-enfant-malade>



## Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, «L'absence pour enfant malade» est devenue «le congé légal enfant malade en partie rémunéré».

En application de l'article L1225-61 du Code du travail, le salarié bénéficie d'un droit à congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, pour un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.



### L'accord prévoit un maintien partiel de la rémunération :

- La durée du congé est au maximum de 6 demi-journées par an, dont 4 demi-journées rémunérées sur les 6 demi-journées jusqu'aux 12 ans de l'enfant.
- Pour un enfant âgé de moins d'1 an ou pour 3 enfants à charge, la durée du congé est au maximum de 10 demi-journées par an, dont 4 demi-journées rémunérées jusqu'aux 12 ans de l'enfant.

**ATTENTION :** Pour les enfants âgés de 12 à moins de 16 ans, les absences pour enfant malade sont autorisées, à hauteur de 3 jours ou 6 demi-journées par an, mais **NON RÉMUNÉRÉES**.

- Pour un enfant en situation de handicap, les parents bénéficiaires de l'Allocation d'Education d'Enfant Handicapé (AEEH) ont droit à un « congé parent-enfant handicapé » de 8 jours rémunérés par l'employeur jusqu'à l'âge de 20 ans.

Tous les parents statutaires et non statutaires justifiant d'un contrat de travail d'une durée minimale de trois mois dans la branche des IEG, peuvent en bénéficier y compris chacun des membres d'un couple de salariés IEG.

### Sont considérés comme « salariés parents » pour l'application des droits relatifs à la conciliation des temps, les salariés ayant au moins un enfant remplissant l'une des conditions suivantes :

- Un lien de filiation établi (extrait d'acte de naissance ou du livret de famille). En cas de résidence alternée, la totalité des droits sera attribuée à chaque parent salarié d'une entreprise de la branche professionnelle.
- En cas d'absence de lien de filiation établi, fournir annuellement une attestation sur l'honneur certifiant la présence permanente ou prépondérante de l'enfant au foyer.

# CONGÉ PARENT / CESU

**Isabelle, EDF :** j'ai deux enfants âgés de 2 et 13 ans. Des collègues m'ont dit que depuis l'entrée en vigueur du nouvel accord, j'ai un crédit de jours de mère de famille moins important, est-ce vrai ?

**FO :** Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1972, les mères de famille étaient autorisées à disposer de 6 jours « mère de famille », pour faire face à leurs obligations familiales, jusqu'au 16<sup>e</sup> anniversaire de leur dernier enfant. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les jours « mères de famille » deviennent le « congé parent » avec 4 jours de congés rémunérés par an et uniquement jusqu'aux 12 ans de l'enfant. Vous subissez donc une perte de 2 jours sur votre crédit d'heures.

**Fatoumata, ENEDIS :** Je suis maman d'une petite fille de 17 mois. Si j'ai bien compris ce nouvel accord, je ne pourrais plus cumuler mes CESU petite enfance et mon « congé parent » ?

**FO :** En effet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le nouvel accord sur les Droits familiaux a mis en place un nouveau dispositif pour faire face aux obligations familiales. Il se compose, au choix du salarié, soit d'un « congé parent », soit de Chèques Emploi Service Universel (CESU). Plus précisément concernant la petite enfance, il n'y aura plus possibilité de cumuler CESU et congés. Les CESU sont maintenant accessibles jusqu'aux 12 ans de l'enfant. Entre les 3 et 12 ans de l'enfant, Les CESU sont préfinancés pour un montant annuel égal à 60 fois le montant du SMIC brut horaire « chargé ». Entre les 0 et 3 ans, le montant sera porté à 100 fois le montant du SMIC brut horaire.

## L'analyse FO :

À la place du « congé parent », au choix, des CESU (chèque emploi service universel) dont 20 % financés par les salariés. 116 € par mois et par enfant de moins de 3 ans, 70 € après... Des chèques pouvant servir aux petits travaux, au jardinage... Évolution familiale nous dit-on ?

Aller dans le sens du progrès aurait été d'ouvrir le congé « Mère de famille » aux pères selon les mêmes dispositions. Certes, les pères de famille se voient octroyer 4 jours de congé parents, mais cet accord se voit totalement pénalisant pour les femmes sur qui repose encore à ce jour le poids de l'éducation des enfants.

**À noter :** Une fois l'accord signé, les employeurs en ont profité pour ne pas renouveler le dispositif des CESU Petite Enfance, dont l'échéance était fixée au 31 décembre 2018, et qui permettait aux salariés de certaines entreprises des IEG d'en bénéficier jusqu'aux 3 ans de leur enfant, à hauteur de 2000 euros par an pour un enfant et de 2555 euros pour plusieurs enfants, cofinancés aux deux tiers par les entreprises et la CCAS. D'un dispositif à l'autre, cela représente une perte sèche de 312 à 709 euros annuels.

Par ailleurs, on passe d'un système qui permettait de s'absenter pour satisfaire à des obligations familiales à un système qui le permet encore mais dans une moindre mesure, qui plébiscite surtout la présence au travail... une façon d'augmenter le temps de travail ?

# NOUVEAU DISPOSITIF POUR GÉRER LES OBLIGATIONS FAMILIALES : AU CHOIX

**UN « CONGÉ PARENTS » de 4 jours de congés rémunérés par an jusqu'aux 12 ans du dernier enfant, consacré aux obligations familiales de garde ou aux obligations scolaires.**

Les parents de familles monoparentales, sous réserve de perception de l'Allocation de Soutien Familial (ASF), bénéficient jusqu'au dernier jour du mois du 12<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant de 2 jours de congé parents supplémentaires portant ainsi le total à 6 jours.

Les parents d'enfant(s) handicapé(s) bénéficient chaque année, en plus du congé parent, d'un « congé parent-enfant handicapé » de 8 jours rémunérés. Ces congés sont ouverts jusqu'aux 20 ans de l'enfant lorsque le salarié perçoit pour

son enfant handicapé l'allocation d'éducation d'enfant handicapé (AEEH). Dans le cadre du congé « mère de famille », aucune limite d'âge ne pouvait être opposée (DP 17-39). Le congé parent n'est pas fonction du nombre d'enfants.

## OU

**Des Chèques Emploi Service Universel, CESU préfinancés, laissés au libre-choix du salarié parmi les services à la personne (par exemple : garde d'enfant, aide aux devoirs, cours à domicile. L'accord rappelant également une possibilité d'usage pour « jardinage, ménage, petits travaux, etc. » Sic).**

Les CESU sont préfinancés pour un montant annuel égal à 60 fois le montant du SMIC brut horaire (9,88 €/heure au 1<sup>er</sup> janvier 2018 et révisé tous les ans) assorti des charges supportées dans le cadre de l'emploi d'une assistante maternelle. Cofinancé à hauteur de 80 % par l'employeur et de 20 % par le salarié.

Entre le premier jour du mois qui suit la naissance ou l'adoption et le dernier jour du mois qui précède le 3<sup>e</sup> anniversaire du dernier enfant, le montant est porté à 100 fois le montant du SMIC brut horaire.

20 heures de CESU supplémentaires pour les familles monoparentales sous réserve de perception de l'ASF. Les CESU ne sont pas fonction du nombre d'enfants.



Pour plus de détails, consultez la fiche pratique sur le site FO Energie et Mines :

<http://www.fnem-fo.org/actualite/fiche-pratique-ndeg6-conge-parentcesu>

<http://www.fnem-fo.org/actualite/cesu-petite-enfance-cesu-droits-familiaux-perte-moins-mais-perte-quand-meme>

# AIDES AUX AIDANTS FAMILIAUX

**Nathalie, GRDF :** Ma maman vieillit et ne peut plus rester seule à domicile. Quelles sont les aides que peut me proposer mon entreprise et qui me permettraient d'être présente auprès d'elle ?

**FO :** Le vieillissement de nos parents est une étape difficile qui nous concerne tous. C'est pourquoi FO Énergie et Mines a signé l'avenant n°4, qui permet d'approfondir les nouveaux dispositifs et les nouvelles garanties de la couverture prévoyance en y intégrant la notion d'Aide aux aidants. Une plate-forme téléphonique est dédiée à tout type d'aidant : des conseillers sociaux diplômés d'État vous dispensent dès à présent une écoute, des conseils et des informations. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour tout congé de proche aidant pris à temps partiel, l'employeur maintient les cotisations retraite à taux plein et prend à sa charge les cotisations salariales et patronales sur le delta de rémunération non perçu.

**Vincent, GRTGaz :** Mon enfant a un handicap lourd et son état de santé nécessite une présence constante. Comment l'entreprise peut-elle m'aider face à cette situation ?

**FO :** Vous pouvez prétendre à un congé de présence parentale qui permet à tout salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Ce congé permet de bénéficier d'une indemnité maintenant 80 % de la rémunération principale nette, sous déduction de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) prévue par l'article L.544-1 du Code de la Sécurité Sociale. L'indemnité complémentaire à l'AJPP est versée pendant une durée de 310 jours maximum.

## L'analyse FO :

L'accord du 27 novembre 2008 relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire avait déjà amélioré la couverture du risque « décès » des salariés en instaurant des prestations « capital décès et

rentes éducation ». La signature de l'avenant n°4 par FO le 15 décembre 2017 a permis d'approfondir les nouveaux dispositifs et les nouvelles garanties de la couverture prévoyance en y intégrant la notion d'« Aide aux aidants ». FO a fait le constat que de plus en plus de salariés sont amenés à assister un proche en fin de vie ou

à soutenir un enfant malade et ont obligation de prendre des congés sans solde pour être présents dans ces moments de vie difficile. FO a donc porté et soutenu une réelle prise en compte des situations d'aide aux aidants ouvrant à de nouveaux droits et une compensation financière des pertes de revenus pour les salariés concernés.



Pour plus de détails, consultez la fiche pratique sur le site FO Énergie et Mines :

<http://www.fnem-fo.org/actualite/fiche-pratique-aides-aux-aidants-familiaux>

# LES NOUVEAUX DISPOSITIFS DU RÉGIME PRÉVOYANCE



## Indemnités complémentaires à l'AJAP :

<p><b>Congé de solidarité familiale (CSF)</b> permet d'assister un proche en fin de vie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pour les congés pris à temps plein : 80 % de leur salaire net, sous déduction de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP),</li> <li>■ Pour les congés pris à temps partiel : 100 % du salaire net sous déduction de l'AJAP.</li> <li>■ L'indemnité complémentaire à l'AJAP est versée pour une durée de 3 mois maximum, à condition que le salarié ait perçu au moins une AJAP.</li> </ul>
<p><b>Congé de présence parentale (CPP)</b> permet à tout salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence accrue soutenue et des soins contraignants.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les salariés statutaires en congé de présence parentale au sens des dispositions du Code du travail, bénéficient d'une indemnité visant à leur maintenir 80 % de leur rémunération principale nette, sous déduction de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) prévue par l'article L.544-1 du Code de la Sécurité Sociale.</li> <li>■ L'indemnité complémentaire à l'AJPP est versée pendant une durée de 310 jours maximum.</li> </ul>
<p><b>Plate-forme d'aide aux aidants</b> pour répondre aussi bien aux besoins de conseils ou d'informations et la mise en place d'aides financières complémentaires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Niveau 1 de la plateforme :</b> Dispositif accessible à tous les salariés de la branche en situation d'aidant</li> <li>■ <b>Niveau 2 de la plateforme :</b> Dispositif dédié aux salariés aidants indemnisés par les dispositifs CPP ou CSF</li> </ul> <p><b>09 86 86 00 56</b> : France métropolitaine  <b>02 62 90 20 20</b> : La Réunion et Mayotte  <b>05 96 60 74 19</b> : Martinique, Guadeloupe, Guyane, Saint-Barthélemy, Saint Martin et Saint Pierre et Miquelon</p>

**Vous avez également la possibilité de bénéficier d'un congé de proche aidant à mi-temps ou à temps partiel.**

# AIDES AUX FRAIS D'ÉTUDES (AFE)

**Pierre, ENGIE :** Mon fils effectue une année préparatoire au concours d'infirmier. Je ne bénéficiais pas de l'AFE, qu'en est-il avec le nouvel accord ?

**FO :** Le nouvel accord modifie l'aide aux frais d'étude et les conditions d'éligibilité aux différents cursus. Depuis le 01/01/18, ce dispositif est ouvert aux classes préparatoires ou de mise à niveau, sous réserve que la certification préparée in fine soit inscrite au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles), y compris dans un État membre de l'Union européenne ou l'AELE (Association Européenne de Libre-Echange), sanctionnées par une certification RNCP.

**Mohamed, EDF :** Ma fille, âgée de 24 ans, a dû interrompre ses études pour raison de santé et elle terminera son cursus plus tard que prévu. Est-ce que je vais continuer à bénéficier de l'AFE ?

**FO :** Depuis le 01/01/19, l'aide aux frais d'étude est versée au plus tard jusqu'à la fin de l'année scolaire ou universitaire qui suit la date anniversaire des 26 ans de l'enfant ouvrant droit.

**José, GRDF :** Ma fille est étudiante en alternance et perçoit une légère rémunération. Est-ce que je peux toujours prétendre à l'AFE ?

**FO :** La condition d'alternant (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) est compatible avec le versement de l'aide aux frais d'étude même si l'étudiant perçoit une rémunération.

## L'analyse FO :

L'accord de branche, signé par FO Énergie et Mines le 7 mars 2011, succédant à L'ICFE avait élargi les conditions d'octroi de l'aide.

**Le 15 décembre 2017, FO a signé l'avenant n°2, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et apportant les avancées suivantes :**

- Ouverture du dispositif aux classes préparatoires ou de mise à niveau.
- Précision sur les conditions d'éligibilité à l'aide aux frais d'études.
- Introduction de nouvelles dispositions concernant les enfants en situation de handicap.
- La condition d'alternant (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) est compatible avec le versement de l'AFE même si l'étudiant perçoit une rémunération.
- Prise en compte de formation de l'Union européenne.



Pour plus de détails, consultez la fiche pratique sur le site FO Énergie et Mines :

<http://www.fnem-fo.org/actualite/fiche-pratique-aide-aux-frais-detude-afe>

## L'accord Aide aux Frais d'Étude relatif aux frais de scolarité, signé par FO en 2011, évolue avec l'accord droits familiaux. L'AFE est une aide financière des entreprises qui permet de participer aux frais engagés pour les études de votre enfant.

### LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉS

Les enfants ouvrants-droit à l'AFE doivent poursuivre des études et remplir les 2 critères suivants :

- Ils doivent être à la charge du bénéficiaire.
- Avoir un lien de filiation ou être présents au foyer et à la charge de celui-ci (avec ou sans lien de filiation).

### LES ÉTUDES ÉLIGIBLES

- Avant les 20 ans de l'enfant : seules les études post-bac sont éligibles (niveaux I, II, III de l'éducation nationale).
- Au-delà des 20 ans : tous les niveaux d'études sont éligibles.
- La condition d'alternant est compatible avec le versement de l'AFE.
- Les études concernées doivent être sanctionnées par une certification enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP, <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/>).

■ Ouvrent droit également les formations suivies dans un autre état membres de l'UE ou de l'AELE (Association Européenne de Libre Echange) – sous certaines conditions.

### LE VERSEMENT

■ L'AFE est versée pendant les douze mois de l'année scolaire ou universitaire, pendant un maximum de 5 ans, jusqu'aux 25 ans révolus de l'enfant.

■ Une prime est versée au cours de la scolarité pour les élèves boursiers en 1 fois.

■ Pour un enfant handicapé, sur justificatif de la CAF du versement de l'AEEH ou de l'AAH, elle est versée au max. jusqu'à la fin de l'année d'études qui suit la date anniversaire des 28 ans de l'enfant ouvrant droit (pour une durée maximale de 7 années, dans la limite de 84 versements mensuels/enfant ouvrant droit).



# Je protège ma famille avec IDCP... Et vous, c'est quoi votre **super pouvoir ?**



Prévoyance complémentaire

- Votre contrat en cas de :  
Décès, Invalidité et/ou Infirmité**
- Pour vous, votre conjoint(e) et vos enfants**
- Un capital versé pouvant atteindre jusqu'à  
8 fois votre salaire annuel brut, selon les  
options choisies**



Solimut Mutuelle de France - Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la mutualité - Siren n° 383 143 617 Siège social : 47 rue Maurice Flandin 69003 Lyon

CCAS - Immeuble René le Guen - 8 rue de Rosny - BP 629 - 93104 Montreuil Cedex  
PREVERE - RCS PARIS 453 353 716 - Code APE 6622Z- n° ORIAS 07004210, sous le contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (61 rue de Taitbout, 75436 Paris Cedex 09).

Création et réalisation : OptiComRH - Crédit photo : Shutterstock

Pour plus d'informations, rendez-vous  
dans votre espace « Assurances »

sur [www.ccas.fr](http://www.ccas.fr)

Du lundi au vendredi de 9 h à 17 h

**0 800 00 50 45** Service & appel  
gratuits