

Actu de la branche des IEG

pour les salariés

Une nouvelle politique familiale dans la branche des IEG

Le 15 décembre 2017, les Groupements d'employeurs de la branche professionnelle des IEG (UFE et UNEmIG) et 4 Fédérations syndicales (CFTC-CMTE, CFE-CGC, FCE-CFDT, FNME-CGT) ont signé l'accord de branche relatif à la réforme des droits familiaux dans la branche des IEG.

L'ambition de cette négociation collective démarrée il y a trois ans, est d'adapter les droits familiaux existants aux évolutions sociétales pour une nouvelle politique familiale moderne dans la branche des IEG, répondant aux besoins des salariés et qui vient en soutien de la performance et de l'attractivité des entreprises.

Une politique bâtie sur les quatre piliers suivants :

- Prendre en compte toutes les compositions familiales ;
- Assurer des droits identiques aux salariés femmes et hommes de la branche ;
- Innover dans l'accompagnement des salariés aidants familiaux ;
- Porter une attention à des situations particulières (notamment le handicap de l'enfant, les familles monoparentales et parents d'enfants de 0 à 3 ans).

Une politique se traduit concrètement par :

- De nouveaux dispositifs de conciliation des temps pour tous les parents
 - Le « **congé parents** » ouvert **aux hommes comme aux femmes**, se substituant aux « congés mère de famille » pouvant être pris sous forme de temps ou de CESU ;
 - Un « congé parents » supplémentaire en cas de **handicap** de l'enfant ou de **famille monoparentale** ;
 - Le **congé légal enfant malade en partie rémunéré**.
- Les soutiens financiers pour les familles
 - Le sursalaire devient un **forfait familial** avec un niveau financier **significatif dès le premier enfant**. Les salariés déjà bénéficiaires du sursalaire familial pourront opter pour le nouveau dispositif ou pour la conservation de l'ancien dispositif pendant une durée maximale de 10 ans ;
 - La durée du versement de l'Aide aux frais d'études est **allongée** dès lors qu'elle concerne des enfants handicapés.

- Reconnaître, soutenir et maintenir en activité les aidants familiaux
 - L'accès des salariés à une **plate-forme téléphonique** offrant différents niveaux d'information, de conseil et d'orientation (soutenue par la prévoyance) ;
 - Des dispositifs de **soutien financier** pour les salariés en congé de solidarité familiale ou en congé de présence parentale ;
 - **L'accompagnement financier du congé de proche-aidant** visant à maintenir le salarié en activité.

- Adapter les primes et des congés liés aux événements familiaux pour répondre aux évolutions sociétales
 - Une **évolution** du nombre de jours de congés pour événements familiaux ;
 - Des primes dont le quantum est revu, encadrées par un plancher et un plafond ;
 - Une prime d'union versée en cas de **pacte civil de solidarité** ou d'un mariage, **une fois** au cours de la carrière.

La mise en œuvre de l'accord de branche s'étalera, selon les mesures, sur 2018 et 2019. Elle suppose qu'un certain nombre de textes de différente nature, y compris le Statut soient modifiés.