

**Avenant n°1 à l'accord du 15 décembre 2017
relatif à l'évolution des droits familiaux**

PREAMBULE :

L'accord du 15 décembre 2017 relatif à l'évolution des droits familiaux dans la branche professionnelle des IEG vise à concilier l'intérêt des salariés et des entreprises en matière de droits familiaux.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux, représentants des salariés et représentants des employeurs, conviennent de faire évoluer deux dispositions de l'accord ayant trait à la conciliation des temps professionnels et personnels :

- La prise en compte des enfants de plus de vingt ans reconnus en situation de handicap permettant l'attribution de jours d'absence rémunérés aux parents qui en ont la charge,
- L'assouplissement des conditions d'éligibilité aux mesures supplémentaires (2 jours de congés par an ou 20 heures de CESU selon l'option choisie) pour les salariés en situation de familles monoparentales.

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS MODIFIEES

L'article 2.3 du chapitre 1 de l'Accord, intitulé « Situations particulières » est désormais rédigé comme suit :

Enfants en situation de handicap bénéficiaires de l'allocation d'éducation d'enfant handicapé (AEEH) ou ayant un taux d'incapacité d'au moins 50 % (Si le taux d'incapacité est inférieur à 50 %, l'ouverture de ce droit peut également être examinée en cas de besoin justifié¹, en lien direct avec la situation de handicap de l'enfant).

Les parents d'enfant(s) handicapé(s) bénéficient chaque année, en plus des droits précités, d'un « congé parent- enfant handicapé » de 8 jours rémunérés, qu'ils aient opté pour le congé parent ou pour le CESU.

¹ Le justificatif requis est un certificat médical attestant de la présence nécessaire du salarié parent pour accompagner son enfant pour des examens médicaux ou des soins réguliers en semaine.

of m ne / ex

Lorsque le salarié perçoit pour son enfant handicapé l'allocation d'éducation d'enfant handicapé (AEEH) ou si l'enfant est atteint d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50%, le « congé parent » ou le CESU et le « congé parent-enfant handicapé » sont ouverts jusqu'aux 20 ans de l'enfant.

A titre d'exemple, un salarié parent d'un enfant handicapé de 10 ans et percevant l'AEEH au titre de celui-ci ou si l'enfant est atteint d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50% bénéficie des droits suivants :

- le « congé parent » de 4 jours OU le CESU selon le choix qu'il a fait,
- le congé légal enfant malade dont 4 demi-journées rémunérées par l'employeur,
- le « congé parent-enfant handicapé » de 8 jours de congés rémunérés par l'employeur.

Par ailleurs, à compter du 20ème anniversaire de l'enfant en situation de handicap reconnu par un titre et ayant un taux d'incapacité d'au moins 50 % (si le taux d'incapacité est inférieur à 50 %, l'ouverture de ce droit peut également être examinée en cas de besoin justifié, en lien direct avec la situation de handicap de l'enfant), et à condition qu'il soit à la charge du salarié et ce sans limite d'âge, un « congé parent – enfant handicapé » rémunéré de 8 jours par année est accordé au salarié.

- Familles monoparentales :

Les parents de familles monoparentales au sens des prestations familiales, c'est-à-dire ne vivant pas en couple et assumant seuls la garde exclusive d'au moins un enfant, bénéficient jusqu'au dernier jour du mois du 12ème anniversaire de l'enfant, en fonction de l'option choisie entre le congé parent et le CESU : de 2 jours de congés par an portant ainsi le total à 6 jours annuels de congé parent ou d'un montant correspondant à 20 heures supplémentaires de CESU valorisées comme indiqué à l'article 2-1 du chapitre 1, portant ainsi le volume de CESU à 80 fois le montant du SMIC brut horaire par an.

Sont retenus pour justifier du bénéfice de cet droit : un justificatif de la perception de l'allocation de soutien familial versée par la Caisse d'allocations familiales ou une copie des informations fiscales attestant de la garde exclusive d'au moins un enfant (pas de garde alternée) et de la situation de parent isolé.

Les droits supplémentaires non utilisés ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

ARTICLE 2 : DISPOSITIONS FINALES

Article 2.1 : Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain du jour de la date de dépôt. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les autres dispositions de l'accord demeurent inchangées.

A F H E J 82

Article 2.2 : Notification, dépôt, publicité

A l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du Code du travail, le présent avenant sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

A l'issue d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du Code du travail.

Article 2.3 : Procédure d'extension de l'avenant

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant aux ministères chargés de la Transition Ecologique et Solidaire et du Travail, dans les conditions prévues par le code de l'Energie.

Fait à Paris, le 07 juillet 2020

Le Président de l'UFE

Mme Christine GOUBET MILHAUD

Le Président de l'UNEmIG

M. Frédéric MARTIN

Pour les représentant(e)s des Fédérations Syndicales

FCE-CFDT

S. Badier

CFE-CGC

S. CHÉRIKÉ

FNME-CGT

C. N. MARTIN

FNEM-FO