

Accords professionnels

**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

**Avenant n° 1 du 7 juillet 2020**

à l'accord du 15 décembre 2017 relatif à l'évolution des droits familiaux

NOR : ASET2050689M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UFE ;**

**UNEMIG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FCE CFDT ;**

**FNME CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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 20 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 congé par an ou 20 heures de CESU selon l'option choisie) pour les salariés en situation de familles monoparentales.

**Article 1<sup>er</sup> | Dispositions modifiées**

L'article 2.3 du chapitre I<sup>er</sup> 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'incapa-

cité est inférieur à 50 %, l'ouverture de ce droit peut également être examin  e en cas de besoin justifié<sup>[1]</sup>, 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 "conge parent – enfant handicapé" de 8 jours rémunérés, qu'ils aient opté pour le conge parent ou pour le CESU.

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 "conge parent" ou le CESU et le "conge parent – enfant handicapé" sont ouverts jusqu'aux 20 ans de l'enfant.

   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 "conge parent" de 4 jours OU le CESU selon le choix qu'il a fait ;
- le conge légal enfant malade dont 4 demi-journées r  mun  r  es par l'employeur.
- le "conge parent-enfant handicapé" de 8 jours de conge rémunérés par l'employeur.

Par ailleurs, à compter du 20   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 examin  e 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 "conge 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 1 enfant, bénéficient jusqu'au dernier jour du mois du 12   anniversaire de l'enfant, en fonction de l'option choisie entre le conge parent et le CESU : de 2 jours de conge par an portant ainsi le total à 6 jours annuels de conge parent ou d'un montant correspondant à 20 heures supplémentaires de CESU valoris  es comme indiqué à l'article 2.1 du chapitre I  r, portant ainsi le volume de CESU à quatre-vingts fois le montant du Smic brut horaire par an.

Sont retenus pour justifier du bénéfice de ce droit : un justificatif de la perception de l'allocation de soutien familial vers  e 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 altern  e) 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 ind  termin  e.

Les autres dispositions de l'accord demeurent inchang  es.

[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.

## **Article 2.2 | Notification, dépôt, publicité**

À 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.

À l'issue d'un délai de 15 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 écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par le code de l'énergie.

*Fait à Paris, le 7 juillet 2020.*

(Suivent les signatures.)