

Accord professionnel

**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

**Avenant n° 2 du 7 juillet 2022**

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

NOR : ASET2251128M

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, notamment lorsque les salariés sont en situation d'aidants familiaux.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux, représentants des salariés et représentants des employeurs, conviennent de faire évoluer plusieurs dispositions de l'accord ayant trait aux aides accordées aux aidants familiaux. Ainsi, sont prises en compte les évolutions issues de l'avenant n° 7 de l'accord du 27 novembre 2008 relatif à la « mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire des salariés statutaires des industries électriques et gazières ».

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent d'étendre le bénéfice de la prime de naissance et d'adoption attribuée aux salariés statutaires pour prendre en compte la situation des enfants décédés pendant la grossesse.

Le texte de l'accord ainsi modifié est repris dans son intégralité à l'annexe 1 du présent avenant.

**Article 1<sup>er</sup> | Adaptation des garanties relatives aux aidants**

Le chapitre 3 de l'accord droits familiaux est désormais rédigé comme suit :

« Les signataires du présent accord sont conscients des difficultés, parfois quotidiennes, auxquelles sont confrontés les salariés en situation d'aidants familiaux

accompagnant un proche malade ou en perte d'autonomie. Tout salarié peut un jour devenir aidant familial ou proche aidant, parfois très soudainement, et cette situation a un impact sur son travail et le cas échéant sur sa propre santé.

Dans une démarche visant à maintenir le salarié en activité, dans le souci de son bien-être personnel et de l'intérêt de l'entreprise, de nouveaux droits sont mis en place au sein de la branche, avec, d'une part, des services et un soutien financier définis dans le cadre des dispositions du régime prévoyance de branche et d'autre part, des dispositifs de sensibilisation à la situation d'aidant et de soutien aux proches aidants au sein des entreprises de branche.

Les signataires de l'accord retiennent les principes suivants qui devront être pris en compte dans les entreprises de la branche, selon des moyens adaptés à leur taille et à leurs ressources :

- la sensibilisation des responsables RH, du management et des médecins du travail à la situation des salariés en situation d'aidants familiaux et le rappel de l'application à leur égard du principe de non-discrimination. Cette sensibilisation pourra inclure un volet relatif à l'aménagement du temps de travail, au rôle des communautés d'aidants, ainsi qu'à la reconnaissance des compétences acquises par les salariés aidants ;
- l'élaboration d'un guide numérique des droits du salarié aidant familial.

### **Article 1<sup>er</sup> | Définition du salarié aidant**

Est « salarié aidant » au sens du présent accord la personne salariée qui apporte de manière régulière sur des périodes plus ou moins longues, voire de manière permanente, à titre non professionnel un accompagnement à un ou plusieurs proches (ascendants, descendants, conjoint, partenaire de PACS, concubin, ou toute personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables), malades, en situation de handicap, en perte d'autonomie ou en fin de vie.

La notion d'accompagnement englobe notamment les soins et les aides apportées à l'éducation, à la scolarité, à la vie sociale, à la gestion du budget, aux démarches administratives et médicales, aux actes et activités domestiques et quotidiennes ainsi qu'à la vigilance et au soutien psychologique.

### **Article 2 | Les dispositifs du régime de prévoyance relatifs au soutien familial**

L'accord en vigueur relatif à la mise en place d'une couverture prévoyance complémentaire des salariés statutaires IEG offre les garanties suivantes.

#### **Article 2.1 | Une plateforme de services dédiée aux aidants familiaux**

Les salariés statutaires ont accès à une plate-forme téléphonique de conseil et d'orientation à deux niveaux :

- un niveau 1 accessible à tous les salariés statutaires de la branche permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les potentiels aidants sur les dispositifs existants (au niveau sécurité sociale, de branche ou d'entreprise), de leur offrir de l'écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique ;
- un niveau 2 accessible aux salariés statutaires aidants de la branche et indemnisés au titre d'un congé de solidarité familiale, d'un congé de présence parentale ou d'un congé de proche aidant permettant l'accès à des prestations individuelles tarifées (enveloppe financière 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...).

## **Article 2.2 | Une indemnisation complémentaire pour les salariés en congés aidants**

Les salariés statutaires en congé de solidarité familiale, en congé de présence parentale ou en congé de proche aidant, au sens des dispositions du code du travail, bénéficient d'une indemnité complémentaire, versée selon les conditions et modalités fixées par l'accord relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire des salariés statutaires des industries électriques et gazières.

## **Article 3 | Dispositions spécifiques relatives au congé de proche aidant**

### **Article 3.1 | Prise en charge des cotisations retraite pour les congés de proche aidant à temps partiel**

L'employeur prend en charge, pour les salariés bénéficiaires du statut des IEG, pendant la durée du congé de proche aidant à temps partiel (à mi-temps ou supérieur à un mi-temps) les cotisations salariales et patronales de retraite calculées sur le delta de la rémunération non perçue par le salarié, dans la limite d'une durée de douze mois maximum, afin de valider cette période au régime spécial de retraite des IEG sur la base reconstituée d'un salaire à temps plein.

### **Article 3.2 | Aménagement du temps partiel dans le congé de proche aidant à temps partiel**

Les signataires du présent accord veilleront à ce que l'aménagement du temps partiel tienne compte des besoins des salariés aidants.

### **Article 3.3 | Soutien à la situation d'aidant et de proche aidant, hors dispositif de prévoyance, au sein des entreprises de la branche**

Lorsqu'un salarié, non bénéficiaire de l'accord prévoyance de branche, prend un congé de proche aidant à mi-temps (sur la base d'un temps complet), l'employeur verse, pendant une durée de 6 mois, une rémunération complémentaire lui permettant de percevoir au total 70 % de sa rémunération principale brute, avant congé. Cette rémunération ainsi reconstituée sert d'assiette pour les différentes cotisations sociales et l'impôt sur le revenu, conformément à la réglementation sociale et fiscale en la matière. »

## **Article 2 | Extension de la prime de naissance en cas de décès de l'enfant pendant la grossesse**

Est ajouté, dans l'article 3 du chapitre 4 de l'accord droit familiaux, après le paragraphe « 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) » la phrase suivante :

« La prime de naissance est également versée en cas de décès de l'enfant pendant la grossesse dans les mêmes conditions que celles définies par le code de la sécurité sociale »<sup>[1]</sup>.

[1] À la date de signature de l'avenant n° 2, article L. 531-2 du code de la sécurité sociale.

### **Article 3 | Mise à jour du glossaire**

La définition du congé de paternité et d'accueil de l'enfant figurant dans le glossaire est désormais rédigée comme suit :

« Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au père biologique en priorité mais également au conjoint salarié de la mère de l'enfant, ou à la personne salariée de sexe masculin ou féminin liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou vivant maritalement avec elle. La durée de ce congé est de 25 jours ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples. »

### **Article 4 | Dispositions finales**

#### **Article 4.1 | 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.

#### **Article 4.2 | Champ d'application de l'avenant**

Le présent avenant s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'Outre-mer ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, à l'ensemble des entreprises ou organismes dont tout ou partie du personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières. Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des industries électriques et gazières y compris les entreprises de moins de 50 salariés sans qu'il soit nécessaire de prévoir de stipulations spécifiques les concernant.

#### **Article 4.3 | 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 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 4.4 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions et formes prévues par le code du travail.

#### **Article 4.5 | 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 2022.*

(Suivent les signatures.)

# **Annexe n° 1 Accord relatif à l'évolution des droits familiaux dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières tel que modifié par les avenants n° 1 et n° 2 à cet accord**

(VERSION CONSOLIDÉE)

## **Préambule**

Les salariés des industries électriques et gazières<sup>[1]</sup> bénéficient d'un certain nombre de droits familiaux en vue de faire face à des événements personnels et familiaux qui peuvent impacter ponctuellement ou durablement leur situation professionnelle et financière.

Soucieux de s'adapter aux évolutions sociétales de la famille, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des industries électriques et gazières (IEG) ont décidé de rénover un certain nombre de dispositifs ayant trait aux droits familiaux des salariés.

En effet, depuis quarante ans, l'évolution des modes de vie et l'allongement de la durée de vie de la population ont eu des conséquences diverses sur les droits familiaux, qui pour les besoins du présent accord, sont définis comme étant l'ensemble des droits ou avantages ouverts aux salariés en fonction de leur situation familiale. Ces changements ont été traduits dans différentes lois : avec, par exemple, le partage de l'autorité parentale en 1987, la création du PACS en 1999, la résidence alternée en 2002, la simplification du divorce en 2004, l'ouverture du mariage aux couples de personnes de même sexe en 2013, la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en 2014, le remplacement du congé de soutien familial par le congé de proche aidant en 2016.

Les recompositions familiales, l'évolution dans la répartition des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes et la parentalité en dehors du mariage sont des situations en accroissement ces dernières décennies avec en parallèle une constante augmentation de l'emploi féminin salarié. Parallèlement, de plus en plus de salariés se trouvent aujourd'hui en situation d'aidant et souhaitent pouvoir mieux concilier leurs activités professionnelles et leurs obligations à l'égard de leurs proches.

Ces évolutions sociétales impactent naturellement la branche professionnelle des IEG et nécessitent par conséquent une adaptation et une modernisation des textes réglementaires applicables aux salariés. Nombre de ces textes ont en effet conservé leur rédaction initiale datant de 1946.

Les partenaires sociaux ont initié, depuis 2014, différents travaux et négociations afin d'aboutir à un diagnostic partagé sur la nécessaire adaptation des textes aux réalités de la famille. Les fédérations syndicales et les groupements d'employeurs s'accordent sur une ambition commune de soutien à l'engagement professionnel des salariés pouvant être impactés par divers événements familiaux. Cet accord concrétise la transformation sociale majeure engagée dans la branche professionnelle des IEG, traduisant ainsi son dynamisme et sa capacité à faire évoluer son corpus réglementaire pour l'adapter aux enjeux des entreprises et aux besoins de leurs salariés, femmes et hommes, dans un cadre économique maîtrisé.

[1] Dans le présent accord, le terme « salarié » se rapporte aux femmes et aux hommes.

## Article 1<sup>er</sup> | *Objet de l'accord*

Le présent accord vise à contribuer à la conciliation entre l'intérêt des salariés et celui des entreprises en matière de « droits familiaux ». Il crée, modifie et organise un ensemble des dispositions autour de quatre piliers :

1. De nouveaux dispositifs de conciliation des temps pour les parents (chapitre 1<sup>er</sup>).
2. Une adaptation des mesures de soutien financier à la charge d'enfant (chapitre 2).
3. De nouveaux droits pour soutenir les aidants familiaux (chapitre 3).
4. Une évolution des primes et congés liés aux événements familiaux qui prend en compte les évolutions sociétales de la famille (chapitre 4).

Les dispositions existantes en matière de droits familiaux sont de nature diverse : statut national du personnel des IEG, textes de branche et accords collectifs de branche. Le présent accord, d'une part, détaille les modifications à apporter aux dispositions réglementaires ou conventionnelles pour parvenir à ces objectifs, d'autre part, crée de nouvelles dispositions conventionnelles qui s'ajoutent ou se substituent aux dispositifs actuels.

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Les dispositifs de conciliation des temps professionnels et personnels**

Les parents d'aujourd'hui aspirent à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Au sein des familles, chaque parent participe de plus en plus à la prise en charge des enfants et à la vie de famille. Dans les entreprises, les salariés parents attendent désormais des dispositifs leur permettant de vivre pleinement leur parentalité, dans le respect du principe d'égalité entre les hommes et les femmes.

## Article 1<sup>er</sup> | *Bénéficiaires*

Les bénéficiaires des dispositifs de conciliation des temps sont les salariés parents statutaires et non statutaires justifiant d'un contrat de travail d'une durée minimale de trois mois dans la branche des IEG. Les droits sont accordés à chaque salarié travaillant dans l'une des entreprises de la branche y compris à 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 :

- pour lequel un lien de filiation est établi, à savoir l'enfant légitime, naturel ou adoptif (adoption plénière et adoption simple). La filiation est justifiée par la présentation d'un 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 ;
- pour lequel aucun lien de filiation ne peut être établi mais dont la présence au foyer est permanente ou prépondérante. Dans ce cas, le salarié devra fournir annuellement une attestation sur l'honneur certifiant la présence permanente ou prépondérante de l'enfant au foyer. En cas de contrôle de l'employeur, il pourra présenter tout moyen de preuve permettant d'attester de la réalité de cette présence (par exemple, jugement des affaires familiales, avis d'impôt sur le revenu, attestation allocations familiales, etc.).

## Article 2 | *Contenu du dispositif*

Le dispositif de conciliation des temps se compose, d'une part, d'un « congé parent » ou de chèques emploi services universels (CESU) au choix du salarié, d'autre part, du congé légal enfant malade en partie rémunéré, et, en outre, de droits supplémentaires ouverts à certaines situations particulières.

## Article 2.1 | « Congé parent » ou CESU au choix du salarié

Les salariés parents bénéficient jusqu'au dernier jour du mois du douzième anniversaire de leur dernier enfant d'un choix possible entre :

- le « congé parent », 4 jours de congé rémunéré par an dévolus aux obligations familiales de garde ou aux obligations scolaires, pouvant être pris par demi-journées éventuellement cumulables et non fractionnables en heures. Le « congé parent » n'est pas géré comme une dotation de congés supplémentaires mais comme un droit de tirage plafonné.

ou

- les CESU préfinancés, pour un montant annuel égal à 60 fois le montant du Smic brut horaire<sup>[1]</sup> entre le premier jour du mois qui suit la naissance ou l'adoption jusqu'au dernier jour du mois du 12<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant. 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 de l'enfant, le montant est porté à 100 fois le montant du Smic brut horaire. L'usage des CESU est laissé au libre-choix du salarié parmi les services à la personne (par exemple : garde d'enfant, aide aux devoirs, cours à domicile, jardinage, ménage, petits travaux etc.). Le CESU est cofinancé à hauteur de 80 % par l'employeur et 20 % par les salariés. Il est mis en œuvre dans le cadre d'une convention cadre gérée et conclue au niveau de la branche des IEG, au profit de l'ensemble des entreprises de la branche.

Les droits du « congé parent » et du CESU non utilisés ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

- les modalités d'expression du choix :

L'expression du choix du salarié est annuelle et se reconduit tacitement. Si le salarié souhaite modifier son choix, il lui appartient de l'exprimer au plus tard deux mois avant l'échéance.

- proratisation des droits :

Les droits au « congé parents » ou au CESU sont proratisés en fonction de la date de naissance de l'enfant, de la date de son douzième anniversaire et/ou de la date d'arrivée du salarié dans l'entreprise.

À titre d'exemple : Pour un enfant né le 8 octobre de l'année N, le salarié bénéficiera d'un congé égal à  $4 \times 3/12$ , soit 1 journée rémunérée. Le même exemple appliqué au CESU, le salarié bénéficie de la dotation annuelle  $\times 3/12$ .

- mutation :

Lorsqu'un salarié change d'entreprise au sein de la branche des IEG, les droits au « congé parent » ou au CESU dont il bénéficiait dans son entreprise d'origine lui sont accordés au prorata du temps passé la dernière année dans cette entreprise. Les droits ne sont pas transférables et le salarié acquiert par conséquent des nouveaux droits au « congé parent » ou au CESU proratisés en fonction de sa date d'entrée dans sa nouvelle entreprise.

- organisation du travail et congé parent :

Sans préjuger du droit pour les salariés de choisir le congé parent, les entreprises peuvent, comme pour la plupart des congés, déterminer des modalités de mise en œuvre de ce congé en phase avec leur activité (délai de prévenance, seuil au-delà duquel le nombre de « congés parent » simultanés peut avoir des conséquences préjudiciables pour la bonne marche de l'activité et requiert un processus de validation particulier) pour que les unités et équipes de travail

[1] Smic horaire brut au 1<sup>er</sup> janvier 2017 : 9,76 €/heure. Taux de charge de référence : bulletin de salaire du site PAJEMPLOI.fr pour un emploi de type « Assistante maternelle ». La revalorisation éventuelle est appliquée une fois par an au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.



puissent gérer les équilibres entre les temps individuels, les temps collectifs et l'activité opérationnelle.

## **Article 2.2 | Le congé légal enfant malade en partie rémunéré**

En application de l'article L. 1225-61 du code du travail dans sa rédaction en vigueur à la date de conclusion du présent accord, le salarié bénéficie d'un droit à congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 6 demi-journées par an. Elle est portée à 10 demi-journées par an si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins trois enfants âgés de moins de seize ans.

Les parties signataires conviennent, pour les salariés parents, que quatre des six à dix demi-journées prévues par l'article L. 1225-61 du code du travail sont rémunérées par l'employeur jusqu'au douzième anniversaire du dernier enfant.

## **Article 2.3 | Situations particulières**

■ 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 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 « congé parent-enfant handicapé » de 8 jours rémunérés, qu'ils aient opté pour le congé 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 « congé parent » ou le CESU et le « congé parent-enfant handicapé » sont ouverts jusqu'aux 20 ans de l'enfant.

À 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 20<sup>e</sup> 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 12<sup>e</sup> 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

[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.



valorisées comme indiqué à l'article 2.1 du chapitre 1<sup>er</sup>, portant ainsi le volume de CESU à 80 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 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.

## **Chapitre 2 Les soutiens financiers pour les familles**

Depuis son origine, le statut du personnel des industries électriques et gazières prévoit le versement d'un sursalaire familial aux salariés et aux pensionnés<sup>[1]</sup> ayant au moins un enfant à charge. À l'époque, les agents étaient très majoritairement masculins et le taux d'emploi féminin était plus faible qu'aujourd'hui. Les familles de trois enfants et plus étaient également plus nombreuses. En 1958, une indemnité compensatrice de frais d'études a été créée pour accompagner les familles dont les enfants poursuivaient leurs études après 20 ans, âge où cessent les prestations familiales. Cette indemnité a été remplacée en 2011 par l'aide aux frais d'études.

Aujourd'hui, la famille a évolué et il est nécessaire d'adapter ces droits à de nouvelles réalités.

### **Article 1<sup>er</sup> | Le sursalaire familial et le forfait familial**

Les salariés statutaires et les pensionnés de la branche bénéficient actuellement d'un sursalaire familial au titre du paragraphe 2 de l'article 26 du statut national.

Les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité de le faire évoluer et souhaitent mettre en place un nouveau dispositif statutaire intitulé « forfait familial ». Ce nouveau dispositif venant se substituer au dispositif du sursalaire familial, tout en assurant une période transitoire pour les bénéficiaires actuels qui pourront conserver pendant une durée déterminée le dispositif du sursalaire familial en lieu et place du nouveau « forfait familial ».

### **Article 1.1 | Conditions d'application du forfait familial**

#### **■ Les ouvriers-droit**

Les ouvriers-droit au forfait familial sont :

- les salariés statutaires des entreprises des IEG en activité de service y compris les invalides de catégorie 1 ;
- les titulaires d'une pension de vieillesse (y compris pension de réversion) servie par le régime spécial de retraite des IEG, sous réserve d'une ancienneté minimale de quinze années d'activité et les titulaires d'une pension d'invalidité de catégorie 2 et 3. Dans ces cas, le forfait familial est versé par la CNIEG.

Lors du décès d'un salarié statuaire en activité de service ou d'un ancien salarié en situation d'inactivité, sous réserve d'une ancienneté minimale de quinze années d'activité, son conjoint conserve le droit au forfait familial dont le salarié bénéficiait.

Pour les orphelins, titulaires d'une pension d'orphelin, le forfait familial est versé à la personne qui assume la charge de l'enfant (administrateur légal sous contrôle judiciaire, tuteur...).

[1] Dans le présent accord, le terme « pensionné » se rapporte aux femmes et aux hommes.

## ■ Les bénéficiaires du forfait familial

Pour bénéficier du forfait familial, l'ouvrant-droit doit avoir la charge de l'enfant. La notion d'enfant à charge retenue pour l'octroi de cet avantage implique que l'enfant remplisse les deux critères cumulatifs suivants :

- être à la charge du bénéficiaire ;
- être dans l'une des situations suivantes :
  - avoir un lien de filiation avec le bénéficiaire ;
  - ou être présent au foyer du bénéficiaire (avec ou sans lien de filiation avec lui).

Par « charge », on entend le fait d'assumer les frais d'entretien (logement, nourriture, habillement) et la responsabilité éducative et affective de l'enfant. En conséquence, doit être considéré comme enfant à charge, l'enfant déclaré comme tel par le bénéficiaire. Il peut s'agir notamment des enfants pour lesquels le bénéficiaire est tenu de verser une pension alimentaire ou dont il partage la garde. Par « lien de filiation » on entend les enfants légitimes, naturels ou adoptifs (adoption plénière) du bénéficiaire.

- montant du forfait familial :

Le forfait familial est d'un montant annuel de 500 euros bruts par enfant à charge jusqu'au vingtième 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 à imposition selon la réglementation en vigueur.

- modalités de versement du forfait familial :

Le forfait familial est versé uniquement à l'ouvrant droit qui remplit les conditions pour en bénéficier, il n'y a aucun reversement à tiers. Le versement est mensuel.

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.

## Article 1.2 | *Mesure de transition*

- bénéficiaires :

Pour les bénéficiaires du sursalaire familial à la date d'entrée en vigueur du présent accord, il est mis en place une période transitoire 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 ». Ainsi les bénéficiaires du sursalaire lors de l'entrée en vigueur du présent accord, s'ils le souhaitent pourront continuer d'en bénéficier en lieu et place du « forfait familial », sous réserve de continuer à remplir les conditions d'ouverture du droit, pendant une période de 10 ans dans les conditions définies ci-après.

- modalités d'exercice du droit d'option :

Pour permettre aux bénéficiaires du sursalaire d'apprécier leur situation personnelle, un outil (simulateur de calcul) sera mis à leur disposition. En outre, ces bénéficiaires seront informés individuellement de l'évolution de la réglementation et de leur droit d'option, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à la réception de l'information.

Le salarié (ou pensionné) disposera d'un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de cette information pour faire connaître sa décision définitive.

En l'absence de réponse à l'issue du délai et après relance de l'employeur avant le terme de celui-ci, le salarié ou pensionné sera réputé avoir accepté le bénéfice du nouveau dispositif « forfait familial » en lieu et place de celui du « sursalaire familial ».

– durée de la période transitoire :

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 formalité nécessaire de la part de l’employeur (ou de la CNIEG) et/ou du bénéficiaire. Les bénéficiaires ayant opté pour le bénéfice du sursalaire familial pendant la période transitoire, intégreront alors automatiquement et sous réserve qu’ils remplissent les conditions d’ouverture du droit, le dispositif du « forfait familial ».

À l’échéance des dix ans, les situations qui révèlent une perte financière particulièrement importante du fait du basculement dans le dispositif du forfait familial font l’objet d’un examen systématique par les entreprises en vue de déterminer les mesures appropriées visant à en réduire l’impact.

Les dispositions applicables durant cette période transitoire sont les règles relatives au sursalaire applicables au moment de l’entrée en vigueur du présent accord, à l’exception des règles relatives au reversement à tiers dont la suppression est prévue par le paragraphe ci-dessous.

– reversement à tiers :

En cas d’option du bénéficiaire pour le sursalaire familial pendant la période transitoire définie ci-dessus, le reversement à tiers est supprimé à compter du 31 décembre 2019. Cette disposition se substitue à l’ensemble des dispositions de la note « DP 23-70 » du 22 novembre 1996 en application de l’article L. 161-4 du code de l’énergie.

## **Article 2 | Mise en œuvre du forfait familial et de la période transitoire**

Pour mettre en œuvre ce nouveau dispositif ainsi que la période transitoire, les partenaires sociaux demanderont aux pouvoirs publics d’adapter le paragraphe 2 de l’article 26 du statut national en retenant les principes suivants :

- mise en place d’un forfait familial dont le montant et les conditions d’attributions sont fixés par accord collectif de branche étendu ;
- maintien de l’ancienne rédaction du paragraphe 2 de l’article 26 pendant la période transitoire.

Les dispositions du présent accord relatives au forfait familial ont vocation à se substituer, sous réserve des dispositions ci-dessus relative à la période transitoire, à toute disposition unilatérale antérieure relative au sursalaire familial. Les parties signataires invitent en conséquence les entreprises à abroger les dispositions relatives au sursalaire familial qu’elles auraient préalablement mises en place et qui seraient toujours en vigueur à la date de mise en œuvre du présent accord.

## **Article 3 | L’aide aux frais d’études**

À la suite de la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014 favorisant les formations qualifiantes notamment celles inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et dans la logique d’accompagner les salariés de la branche dans le soutien financier des enfants dont ils ont la charge, les partenaires sociaux ont décidé que :

- pour ouvrir droit à l’aide aux frais d’études, l’enfant doit suivre des études sanctionnées par une certification enregistrée dans le registre national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l’article L. 335-6 du code de l’éducation. L’inscription de la formation au registre national des certifications professionnelles doit être attestée par l’établissement dans lequel a lieu la formation ;
- les années scolaires pendant lesquelles l’enfant est inscrit dans des classes dites « préparatoires » ou de « mise à niveau » sont également éligibles sous réserve que soit bien visée

l'obtention d'une certification enregistrée dans le registre national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

- ouvrent également droit à l'aide aux frais d'études les formations suivies dans un autre état membre de l'Union européenne ou de l'association européenne de libre-échange (AELE) dès lors que ces formations sont sanctionnées par l'obtention d'un titre, diplôme ou d'une certification donnant lieu à des équivalences de niveau européen.
- l'aide aux frais d'études 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. L'aide aux frais d'études est versée pour une durée maximale de 5 années dans la limite maximale de 60 versements mensuels par enfant ouvrant droit.

Avant les 20 ans de l'enfant, seules sont éligibles les études correspondant au niveau post-bac (niveaux I, II, III de l'éducation nationale).

Après les 20 ans de l'enfant, tous les niveaux d'études sont éligibles.

L'aide aux frais d'études est versée pendant les douze mois de l'année scolaire ou universitaire.

Par ailleurs, lorsqu'il s'agit d'un enfant handicapé<sup>[1]</sup>, l'aide aux frais d'études est versée au maximum jusqu'à la fin de l'année des études qui suit la date anniversaire des 28 ans de l'enfant ouvrant droit.

L'aide aux frais d'études est versée pour une durée maximale de 7 années dans la limite maximale de 84 versements mensuels par enfant ouvrant droit.

Une négociation de révision de l'accord du 7 mars 2011 relatif à l'aide aux frais d'études sera ouverte afin d'y intégrer :

- les mesures convenues dans le cadre du présent accord ;
- les questions pratiques d'application, partagées au sein de la branche professionnelle depuis sa conclusion.

### **Chapitre 3 Les aides aux aidants familiaux**

Les signataires du présent accord sont conscients des difficultés, parfois quotidiennes, auxquelles sont confrontés les salariés en situation d'aidants familiaux accompagnant un proche malade ou en perte d'autonomie. Tout salarié peut un jour devenir aidant familial ou proche aidant, parfois très soudainement, et cette situation a un impact sur son travail et le cas échéant sur sa propre santé.

Dans une démarche visant à maintenir le salarié en activité, dans le souci de son bien-être personnel et de l'intérêt de l'entreprise, de nouveaux droits sont mis en place au sein de la branche, avec, d'une part, des services et un soutien financier définis dans le cadre des dispositions du régime prévoyance de branche et d'autre part, des dispositifs de sensibilisation à la situation d'aidant et de soutien aux proches aidants au sein des entreprises de branche.

Les signataires de l'accord retiennent les principes suivants qui devront être pris en compte dans les entreprises de la branche, selon des moyens adaptés à leur taille et à leurs ressources :

- la sensibilisation des responsables RH, du management et des médecins du travail à la situation des salariés en situation d'aidants familiaux et le rappel de l'application à leur égard du principe de non-discrimination. Cette sensibilisation pourra inclure un volet relatif à l'aménagement du temps de travail, au rôle des communautés d'aidants, ainsi qu'à la reconnaissance des compétences acquises par les salariés aidants ;
- l'élaboration d'un guide numérique des droits du salarié aidant familial.

[1] Sur justificatif de la CAF (versement AEEH ou AAH).

## **Article 1<sup>er</sup> | Définition du salarié aidant**

Est « salarié aidant » au sens du présent accord la personne salariée qui apporte de manière régulière sur des périodes plus ou moins longues, voire de manière permanente, à titre non professionnel un accompagnement à un ou plusieurs proches (ascendants, descendants, conjoint, partenaire de PACS, concubin, ou toute personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables), malades, en situation de handicap, en perte d'autonomie ou en fin de vie.

La notion d'accompagnement englobe notamment les soins et les aides apportées à l'éducation, à la scolarité, à la vie sociale, à la gestion du budget, aux démarches administratives et médicales, aux actes et activités domestiques et quotidiennes ainsi qu'à la vigilance et au soutien psychologique.

## **Article 2 | Les dispositifs du régime de prévoyance relatifs au soutien familial**

L'accord en vigueur relatif à la mise en place d'une couverture prévoyance complémentaire des salariés statutaires IEG offre les garanties suivantes.

### **Article 2.1 | Une plateforme de services en matière d'aide aux aidants familiaux**

Les salariés statutaires ont accès à une plate-forme téléphonique de conseil et d'orientation à deux niveaux :

- un niveau 1 accessible à tous les salariés statutaires de la branche permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les potentiels aidants sur les dispositifs existants (au niveau sécurité sociale, de branche ou d'entreprise), de leur offrir de l'écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique ;
- un niveau 2 accessible aux salariés statutaires aidants de la branche et indemnisés au titre d'un congé de solidarité familiale, d'un congé de présence parentale ou d'un congé de proche aidant permettant l'accès à des prestations individuelles tarifées (enveloppe financière 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...).

### **Article 2.2 | Une indemnisation complémentaire pour les salariés en congés aidants**

Les salariés en congé de solidarité familiale, en congé de présence parentale ou en congé de proche aidant, au sens des dispositions du code du travail, bénéficient d'une indemnité complémentaire, versée selon les conditions et modalités fixées par l'accord relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire des salariés statutaires des industries électriques et gazières.

## **Article 3 | Dispositions spécifiques relatives au congé de proche aidant**

### **Article 3.1 | Prise en charge des cotisations retraite pour les congés de proche aidant à temps partiel**

L'employeur prend en charge, pour les salariés bénéficiaires du statut des IEG, pendant la durée du congé de proche aidant à temps partiel (à mi-temps ou supérieur à un mi-temps) les cotisations salariales et patronales de retraite calculées sur le delta de la rémunération non perçue par le salarié, dans la limite d'une durée de douze mois maximum, afin de valider cette période au régime spécial de retraite des IEG sur la base reconstituée d'un salaire à temps plein.

### **Article 3.2 | Aménagement du temps partiel dans le congé de proche aidant à temps partiel**

Les signataires du présent accord veilleront à ce que l'aménagement du temps partiel tienne compte des besoins des salariés aidants.

### **Article 3.3 | Soutien à la situation d'aidant et de proche aidant, hors dispositif de prévoyance, au sein des entreprises de la branche**

Lorsqu'un salarié, non bénéficiaire de l'accord prévoyance de branche, prend un congé de proche aidant à mi-temps (sur la base d'un temps complet), l'employeur verse, pendant une durée de 6 mois, une rémunération complémentaire lui permettant de percevoir au total 70 % de sa rémunération principale brute, avant congé. Cette rémunération ainsi reconstituée sert d'assiette pour les différentes cotisations sociales et l'impôt sur le revenu, conformément à la réglementation sociale et fiscale en la matière.

## **Chapitre 4 Primes et congés liés aux événements familiaux**

Le statut national du personnel des IEG avait défini un certain nombre de droits relatifs aux événements familiaux (mariages, naissances, congés en cas d'événements heureux ou moins heureux). Depuis 1946, les formes d'union ont évolué et les liens familiaux se diversifient. Les parties signataires souhaitent prendre en compte ces nouvelles réalités et actualiser en ce sens le statut national du personnel.

### **Article 1<sup>er</sup> | Les congés spéciaux d'ordre familial**

Les parties signataires conviennent de demander aux pouvoirs publics de modifier l'article 19 du statut national du personnel des industries électriques et gazières comme il est proposé ci-dessous :

« Des congés spéciaux dits d'ordre familial, exprimés en jours ouvrés, sont accordés dans les situations suivantes :

- 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 ;
- annonce 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 (sous réserve de la production d'un certificat médical) : 2 jours.

Les délais de déplacement ne donneront pas lieu à l'octroi de jours supplémentaires de congé rémunéré sauf pour les déplacements 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, sur justifications et dans la limite de 2 jours pour le trajet aller-retour.

Les bénéficiaires desdits congés devront produire les justificatifs utiles ».



## Article 2 | *La prime d'union*

Les parties signataires conviennent de demander aux pouvoirs publics de modifier l'article 26 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, comme il est proposé ci-dessous :

« Les salariés statutaires et pensionnés<sup>[1]</sup> bénéficient pour leur mariage ou la conclusion de leur pacte civil de solidarité (PACS), d'une prime d'union équivalente à un mois de rémunération principale brute du salarié calculée au minimum sur la base du NR 160 échelon 1 et au maximum sur la base du NR 300 échelon 1. Cette prime ne peut être versée qu'une seule fois pour l'ensemble de leur carrière au sein de la branche professionnelle des IEG ».

Il est rappelé par ailleurs que cette prime est soumise à cotisations sociales et à l'imposition sur le revenu selon la réglementation en vigueur.

## Article 3 | *La prime de naissance et d'adoption*

Les parties signataires conviennent de demander aux pouvoirs publics de modifier l'article 26 du statut national du personnel des industries électriques et gazières comme il est proposé ci-dessous :

« Les salariés statutaires et pensionnés<sup>[2]</sup> bénéficient, au titre du présent statut, à la naissance d'un enfant survenant dans leur foyer, d'une prime d'un montant égal à :

- 1,5 mois de rémunération principale brute mensuelle pour le 1<sup>er</sup> enfant ;
- 1 mois de rémunération principale brute mensuelle pour le 2<sup>e</sup> enfant et les suivants.

Le montant minimal de cette prime est calculé sur la base du NR 160 échelon 1. Son montant maximal est calculé sur la base du NR 300 échelon 1 ».

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).

La prime de naissance est également versée en cas de décès de l'enfant pendant la grossesse dans les mêmes conditions que celles définies par le code de la sécurité sociale <sup>[3]</sup>.

Il est rappelé par ailleurs que cette prime est soumise à cotisations sociales et à l'imposition sur le revenu selon la réglementation en vigueur.

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 à laquelle ils pourraient prétendre en jours supplémentaires de congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Cette option, laissée au libre choix du salarié éligible, permet de prolonger le congé paternité et d'accueil de l'enfant de 5 à 10 jours normalement travaillés par le salarié et jusqu'à 15 jours dans le cas de naissances multiples (ces jours de congé étant accolés au congé paternité ou d'accueil de l'enfant, ils bénéficient des mêmes conditions : jours consécutifs et non fractionnables). Ces dispositions ne s'appliquent que si le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est pris en intégralité.

[1] Sont visés les titulaires d'une pension de vieillesse (y compris pension de réversion) servie par le régime spécial de retraite des IEG, sous réserve d'une ancienneté minimale de quinze années d'activité et les titulaires d'une pension d'invalidité de catégorie 2 et 3.

[2] Voir note 7.

[3] À la date de signature de l'avenant n° 2, article L. 531-2 du code de la sécurité sociale.



## Chapitre 5 Dispositions finales

### Article 1 | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et organismes dont tout ou partie des salariés sont soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières (IEG), y compris les entreprises de moins de cinquante salariés, également concernées par les évolutions sociétales et qui doivent bénéficier des adaptations et de la modernisation des textes réglementaires applicables aux salariés. Il s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'Outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

### Article 2 | *Entrée en vigueur*

Conformément aux dispositions de l'article L. 161-4 du code de l'énergie, la date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2019 ou à la date de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension si cette dernière est postérieure, sauf en ce qui concerne les dispositions prévues à l'article 3 du chapitre 2 du présent accord relatives à l'aide aux frais d'études ainsi que les dispositions prévues à l'article 2 du chapitre 3 relatives à la prévoyance.

En effet, la mise en œuvre de ces articles nécessite l'ouverture d'une négociation de révision de l'accord relatif à l'aide aux frais d'étude dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières du 7 mars 2011 modifié par avenant du 13 février 2012 et de l'accord prévoyance du 27 novembre 2008.

Ces mesures entreront en vigueur à la date d'entrée en vigueur des avenants de révision dont les partenaires sociaux ont convenu qu'elle interviendrait au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Les parties signataires conviennent que la validité et l'entrée en vigueur de l'ensemble des dispositions du présent accord, hors les dispositions susmentionnées, sont subordonnées à la publication préalable au *Journal officiel* du ou des décrets modifiant les articles 19 et 26 du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

### Article 3 | *Procédure d'extension*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

### Article 4 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 5 | *Mesures diverses*

Le présent accord qui réforme en profondeur le dispositif des droits familiaux se substitue à l'ensemble des dispositions ou usages régissant antérieurement ce domaine.

En particulier et en application des dispositions de l'article L. 161-4 du code de l'énergie, le présent accord se substitue à compter de l'entrée en vigueur de son arrêté d'extension, à l'ensemble des dispositions des décisions relatives aux droits familiaux antérieurement prises par Électricité de France et Gaz de France avant le 11 février 2000 et rendues applicables à l'ensemble des entreprises de la branche par décisions ministérielles<sup>[1]</sup>. Ainsi, le présent accord se substi-

[1] Dans ce cadre, un groupe de travail paritaire (GTP) analysera l'ensemble des textes de branche relatifs aux droits familiaux jusque-là en vigueur afin d'établir la liste de l'ensemble des dispositions des textes de branche étendus auxquelles s'est substitué le présent accord à compter de l'entrée en vigueur de son arrêté d'extension.

tue notamment aux dispositions relatives au congé « mère de famille » (circulaires N. 72-05 et DP. 17-39), à l'indemnité de mariage (circulaire Pers. 725) et de remariage (circulaires N. 78-31 et N. 78-46), aux autorisations d'absences enfant malade (notes DP. 31-65, DP. 17-39 et DP. 31-105), au sursalaire familial (circulaire Pers. 320) et aux autorisations d'absence pour enfant handicapé (notes DP. 31-107 et DP. 17-39). Le présent accord ne substitue pas aux dispositions relatives aux règles d'attribution de la prime de naissance et de la prime d'union pour les couples de salariés travaillant dans les IEG (Circulaire Pers. 25).

Il est également précisé que pour la mise en œuvre de la période transitoire prévue à l'article 1.2 du chapitre 2 du présent accord, les dispositions relatives au sursalaire familial, à l'exception des dispositions relatives au reversement à tiers, continueront de s'appliquer uniquement pour les salariés ayant opté pour le maintien du sursalaire pendant la période transitoire.

## **Article 6 | Ordre public conventionnel**

Aucun accord d'entreprise ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que celles du présent accord.

## **Article 7 | Suivi de l'accord**

Les parties signataires s'accordent sur l'intérêt de prévoir un dispositif de suivi quantitatif et qualitatif du présent accord. À cette fin, un comité de suivi du présent accord est créé. Il est composé de représentants des signataires de l'accord, à savoir trois représentants par fédération syndicale signataire et un nombre au plus égal de représentants des groupements d'employeurs. Le comité de suivi ainsi créé se réunit au moins une fois par an. Ce comité :

- observe et évalue sur plusieurs années les impacts des mesures innovantes prévues par le présent accord en matière de conciliation des temps et de soutien aux aidants familiaux ;
- s'assure du respect de l'équilibre global ayant présidé à la négociation du présent accord.

Pour ce faire, ce comité de suivi sera destinataire annuellement<sup>[1]</sup> :

- des statistiques concernant la consommation des différents types de congés, y compris ceux pris en charge dans le cadre de la prévoyance ;
- des statistiques relatives aux absences de courte durée pour maladie ;
- du pourcentage de salariés optant pour le congé parent et pour le CESU ;
- de l'état des dépenses concernant le CESU, le forfait familial, le sursalaire (pour la période de transition), l'AFE et l'ensemble des primes ;
- à l'issue de la période transitoire, des situations visées au chap. 2, art. 1.2 (paragraphe « Durée de la période transitoire ») du présent accord.

Si l'équilibre initialement envisagé par les signataires du présent accord est en écart significatif avec les niveaux anticipés (par exemple, congés, dépenses et absences de courte durée pour maladie) dès lors qu'elle est saisie dans les conditions prévues à l'article 8, la commission paritaire de branche révisé les niveaux des paramètres concernés.

## **Article 8 | Dénonciation et révision**

En application des dispositions prévues par le code du travail, une négociation de révision pourra être engagée à tout moment, à la demande des groupements d'employeurs ou d'une ou plusieurs fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle.

L'accord peut également être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 6 mois à compter de la date de notification de la dénonciation aux signataires du présent accord.

[1] L'ensemble des statistiques et informations communiquées seront sexuées.

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

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

### Glossaire

#### Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au père biologique en priorité mais également au conjoint salarié de la mère de l'enfant, ou à la personne salariée de sexe masculin ou féminin liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou vivant maritalement avec elle. La durée de ce congé est de 25 jours ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

#### 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 (maladie, accident, handicap grave) 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. Le congé est partiellement indemnisé (allocation journalière de présence parentale).

#### Congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet à toute personne, sous certaines conditions, de cesser ou de réduire son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est accessible sous conditions (ancienneté, lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée.

#### Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet d'assister, sous conditions, un proche en fin de vie. Le congé est partiellement indemnisé (allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie), et peut être pris de manière continue ou fractionnée. Il peut aussi être transformé en période d'activité à temps partiel.

#### Enfant à charge

##### Au sens des prestations familiales

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait un lien de filiation entre la personne qui élève l'enfant et celui-ci ; il peut aussi s'agir d'un enfant adopté ou recueilli (frère, nièce ou neveu, etc.).

Pour que l'enfant soit considéré à charge, l'allocataire doit en assurer la charge effective et permanente, c'est-à-dire :

- assurer financièrement son entretien (nourriture, logement, habillement) ;
- assumer à son égard la responsabilité affective et éducative.

L'enfant est considéré à charge jusqu'à ses 20 ans.

L'enfant doit vivre de façon permanente en France. Les séjours à l'étranger ne doivent pas, sauf exception, dépasser 3 mois au cours d'une année civile.

## Au sens de l'administration fiscale

L'enfant mineur de moins de 18 ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'imposition est compté à charge pour l'impôt sur le revenu qu'il soit légitime, adoptif, naturel (filiation légalement établie) ou recueilli, dès lors que le contribuable en assure la charge effective d'entretien et d'éducation.

Peuvent également être compté à charge, les enfants majeurs :

- s'ils ont moins de 21 ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'imposition, sur simple demande ;
- ou s'ils ont moins de 25 ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'imposition, uniquement s'ils poursuivent leurs études.

Dans ces conditions, ils doivent être titulaires d'une carte d'étudiant, ou d'un autre document justifiant de la poursuite des études au 1<sup>er</sup> janvier (fin des études en cours d'année) ou au 31 décembre de l'année d'imposition (reprise des études en cours d'année).

Exception : les enfants handicapés n'ont pas de condition d'âge à remplir pour être rattachés à un foyer fiscal.

## Au sens de l'accord aux frais d'études (AFE)

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant qui remplit les deux conditions cumulatives :

- être à la charge du bénéficiaire ;
- être dans l'une des situations suivantes :
  - avoir un lien de filiation avec le salarié statutaire ;
  - ou être présent au foyer du bénéficiaire (avec ou sans lien de filiation avec lui).

*La notion de charge s'entend du fait d'assumer les frais d'entretien (logement, nourriture, habillement) et la responsabilité affective et éducative de l'enfant.*

*En conséquence, doit être considéré à charge, l'enfant déclaré comme tel par le bénéficiaire. Il peut s'agir notamment des enfants pour lesquels le bénéficiaire est tenu de verser une pension alimentaire ou dont il partage la garde. Le lien de filiation vise les enfants légitimes, naturels ou adoptifs (adoption plénière) du bénéficiaire.*

## Enfant handicapé

### Définition du handicap

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit, dans son article 2, la notion de handicap.

*« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».*

### Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)

L'enfant au titre duquel l'allocation est demandée doit être à charge au sens des prestations familiales.

Il doit être âgé de moins de 20 ans et présenter une incapacité permanente d'au moins 80 % ; ce taux est apprécié par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) : à compter de 20 ans, le jeune adulte handicapé peut prétendre à l'allocation aux adultes handicapés (AAH), s'il remplit les conditions requises.

Lorsque le taux d'incapacité, sans atteindre 80 % est au moins égale à 50 %, l'AEEH (et, le cas échéant, son complément) peut être attribuée si l'enfant fréquente un établissement qui

assure, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux jeunes handicapés, où dans le cas où l'état de l'enfant exige le recours à un dispositif adapté ou d'accompagnement au sens de l'article L. 351-1 du code de l'éducation ou à des soins dans le cadre des mesures préconisées par la CDAPH.

La famille et l'enfant doivent, en outre, résider de façon permanente en France. Aucune condition de ressources n'est exigée.

## Famille

La définition de la famille varie en fonction de l'approche retenue.

Pour l'anthropologue Claude Lévi-Strauss, « c'est une communauté de personnes réunies par des liens de parenté existants dans toutes les sociétés humaines et dotée d'un nom, d'un domicile, et qui crée entre ses membres une obligation de solidarité morale et matérielle (notamment entre époux et parents-enfants), censée les protéger et favoriser leur développement social, physique et affectif ».

Pour l'INSEE, c'est la partie d'un ménage comprenant au moins deux personnes. Elle est constituée d'un couple vivant au sein du ménage, avec le cas échéant son ou ses enfant(s) ou d'un adulte avec son ou ses enfant(s) (les enfants appartenant au même ménage).

Le code civil ne la définit pas mais organise les relations conjugales et parentales.

## Famille monoparentale

Le terme de famille monoparentale recouvre plusieurs situations. Certaines sont liées au veuvage, d'autres à des maternités célibataires, d'autres à des séparations.

La définition du parent isolé (ou parent de famille monoparentale, par opposition aux parents en couple dans leur ménage) au regard des prestations familiales est la suivante :

Parent assumant seul la charge d'un ou plusieurs enfant(s) 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. Le parent qui répond à ces conditions ouvre droit à l'allocation de soutien familial (ASF).

(articles L. 523-1 à L. 523-3, R. 523-1 à R. 523-8 du code de la sécurité sociale). Pour ouvrir droit à l'ASF, la personne doit :

- vivre seul(e) ;
- résider en France ;
- avoir au moins 1 enfant à charge :
  - pour lequel l'autre parent ne participe plus à l'entretien depuis au moins 1 mois ;
  - ou pour lequel l'autre parent verse une pension alimentaire inférieure à 109,65 € (montant du 01/04/2017 au 31/03/2018).

## Mariage

La loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 définit le mariage comme l'union librement consentie de deux personnes majeures de sexe différent ou de même sexe (articles 143 nouveau du code civil et 144 modifié), reposant sur leur engagement public et solennel pris devant la société. La loi civile régit par des dispositions impératives (les époux ne peuvent pas y déroger) les conditions (C. civil. articles 144 à 202), les effets (C. civil. articles 203 à 226) et la dissolution du mariage (C. civil. articles 227 à 309).

## Pacte civil de solidarité

Le pacte civil de solidarité est défini, à l'article 515-1 du code civil, comme un contrat conclu par deux personnes physiques majeures, de sexe différent ou de même sexe, pour organiser leur vie commune.

## Concubinage ou union libre

Le concubinage est une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple (art. 515-8 du code civil).

Le concubinage notoire sous-entend une communauté de vie et d'intérêts sans pour autant un partage à temps complet d'un même domicile.

## Parentalité

La parentalité désigne l'ensemble des façons d'être et de vivre le fait d'être parent. C'est un processus qui conjugue les différentes dimensions de la fonction parentale, matérielle, psychologique, morale, culturelle, sociale. Elle qualifie le lien entre un adulte et un enfant, quelle que soit la structure familiale dans laquelle il s'inscrit, d'en le but d'assurer le soin, le développement et l'éducation de l'enfant. Cette relation adulte/enfant suppose un ensemble de fonctions, de droits et d'obligations (morales, matérielles, juridiques, éducatives, culturelles) exercés dans l'intérêt supérieur de l'enfant en vertu d'un lien prévu par le droit (autorité parentale). Elle s'inscrit dans l'environnement social et éducatif où vivent la famille et l'enfant.

## Proche aidant/aidant familial

L'aidant familial est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, en partie ou totalement, à une personne âgée dépendante ou à une personne handicapée de son entourage sans avoir nécessairement un lien de parenté avec elle, pour accomplir tout ou partie des activités de la vie quotidienne. Cette aide régulière est permanente ou non. Elle peut prendre différentes formes comme le « nursing »<sup>[1]</sup>, les soins, l'accompagnement à l'éducation et à la vie sociale, les démarches administratives, la coordination, la vigilance, le soutien psychologique, les activités domestiques...

L'activité d'aidant familial peut se dérouler au domicile de la personne aidée ou au domicile de l'aidant si celui-ci l'accueille.

## Procréation médicalement assistée

La mise en œuvre de l'assistance médicale à la procréation est indiquée lorsque le couple se trouve face à une infertilité médicalement constatée ou pour éviter la transmission d'une maladie grave à l'enfant ou à l'un des membres du couple. Elle se pratique dans des établissements autorisés et par des praticiens compétents pour ces activités. Le couple (un homme et une femme) doit être en âge de procréer. En France, il est interdit de faire appel à une « mère porteuse » et d'avoir recours à un double don de gamètes.

- loi n° 2004-800 du 6 août 2004 relative à la bioéthique ;
- loi n° 2011-814 du 7 juillet 2011 relative à la bioéthique ;
- loi n° 2013-715 du 6 août 2013 relative à la bioéthique autorisant sous certaines conditions la recherche sur l'embryon et les cellules souches embryonnaires.

---

[1] Expression d'origine anglaise signifiant « ensemble des soins d'hygiène et de confort prodigués aux personnes dépendantes » (cf. *Le Petit Larousse*).