

CESU - Don de jours Accompagnement des aidants familiaux Parentalité Congés spéciaux

Un nouvel accord « chèque emploi service universel » (CESU)

Créé en 2008, le dispositif CESU fait l'objet d'un nouvel accord dont la mise en place est prévue au 1^{er} janvier 2018.

Ce dispositif, mieux abondé par la RATP et dans des conditions plus avantageuses, bénéficiera ainsi à plus de salariés.

Cette prestation de l'entreprise pour le service à la personne, s'inscrit dans la conciliation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, contribuant à son attractivité et à la fidélisation de ses salariés.

Qui peut en bénéficier ?

Tous les salariés de l'EPIC ayant plus de 3 mois d'ancienneté.

Pour quelles utilisations possibles ?

Le CESU est destiné à participer au financement :

- du soutien scolaire ;
- de la garde d'enfant ;
- de l'entretien domestique (ménager) ;
- de l'assistance aux personnes malades ou en situation de handicap ;
- de petits travaux de bricolage ou jardinage.

Le CESU est un mode de paiement ou de rémunération des prestataires choisis par le salarié (qui acceptent ce moyen de paiement).

Avec quelle participation de l'entreprise ?

L'abondement de l'entreprise dépend du coefficient de rémunération du salarié et de l'année d'achat des titres CESU, dans la limite d'un plafond de commandes annuelles.

Coefficient de rémunération *	Taux d'abondement			
	2017 (pour mémoire)	2018	2019	2020
inférieur à 300	45%	48%	51%	54%
de 300 à 450	30%	33%	36%	39%
supérieur à 450	15%	18%	21%	24%
Cas particulier des salariés non imposables (sur justificatif)		83%	86%	89%

* coefficient de rémunération de novembre de l'année N-1

Le **plafond** de commandes annuelles de titres CESU est de **700€**.

Ce plafond est porté à **1200€** pour les situations suivantes (avec justificatifs) :

- les salariés ayant un enfant handicapé ;
- les salariés en situation de handicap ;
- les salariés en situation monoparentale ;
- les salariés en situation d'aidant familial.

*Dans la négociation, la CFE-CGC Groupe RATP a obtenu une augmentation des taux d'abondement de 3% par an à compter de 2018 (soit 9% en 2020) et du **plafond** de commandes annuelles (de 600€ à 700€) ainsi que la reconnaissance « **d'aidant familial** » pour pouvoir bénéficier du plafond majoré de 1200€.*

Exemple de participation de l'entreprise pour un coefficient de rémunération égal à 596 :

*Pour 700€ d'achat, l'entreprise participe à hauteur de :
126€ en 2018 - 147€ en 2019 - 168€ en 2020*

Avec quels avantages fiscaux ?

Les sommes restant à la charge du salarié (hors abondement de l'entreprise) bénéficient d'un crédit d'impôt de 50%.

Pour l'obtenir, il convient d'indiquer les montants correspondants dans les cases (7DD, 7DB ou 7DQ) de la déclaration d'impôts.

Comment commander des titres CESU ?

- Au format papier, par courrier avec envoi sous 10 jours au domicile ;
- au format électronique, avec un compte Web chez le prestataire retenu (*format recommandé par notre organisation syndicale*).

A ce jour, la plate forme de commande des CESU RATP est disponible à :

<http://cesuratp.domiserve.com/>

Elle permet d'approvisionner le compte CESU et de régler par virement les prestataires.

Au 1^{er} janvier 2018, le site du prestataire CESU pourra être modifié.

La CFE-CGC Groupe RATP a obtenu une revalorisation significative de la participation de l'entreprise, et notre proposition d'ouvrir le deuxième plafond aux aidants familiaux a été retenue. Cette avancée peut se révéler utile avec l'allongement de la durée des carrières.

La CFE-CGC Groupe RATP a donc logiquement signé le nouvel accord CESU le 29/06/17.

Elle invite les encadrants à utiliser largement ce dispositif lorsqu'il répond à leur besoin.

* * *

Don de jours

Initié par la loi du 9 mai 2014 dite loi Mathys, le don de jours est un dispositif qui **s'applique à tous les salariés** de l'EPIC, permettant à chacun d'exprimer sa solidarité, en faisant le don de jours de repos ou de congés à un collègue qui a épuisé ses comptes de temps. Ce dernier pourra ainsi s'absenter pour rester auprès de son enfant de moins de 26 ans ou de son conjoint qui serait gravement malade ou atteint d'un handicap.

Le don de jours permet de bénéficier d'un maximum de 206 jours d'absence, renouvelable une fois pour un même évènement.

Dans quel cas le salarié peut-il bénéficier d'un don de jours ?

En cas de présence soutenue et de soins contraignants, attestés par un médecin, **pour maladie, handicap ou accident** :

- d'un **enfant** reconnu, adopté, sous tutelle jusqu'à ses 25 ans ;
- de l'enfant de son conjoint, partenaire de PACS, concubin ;
- de son **conjoint**, partenaire de **PACS** ou **concubin**.

Quelle est la situation du bénéficiaire d'un don de jours ?

Cette période d'absence est **assimilée** à une période de **travail effectif**.

Le salarié est rémunéré comme en cas de pose de congés annuels.

Quels sont les comptes de temps utilisables pour faire un don de jours ?

- Congés annuels (CA) (6 jours maximum par année civile) ;
- repos flottants ;
- temps supplémentaire (TS) ;
- temps compensateur (TC) ;
- temps compensateur de férié (CCF) ;
- jours épargnés sur le compte épargne temps.

Comment les dons de jours sont-ils recueillis ?

Dans un premier temps, l'appel au don s'effectue **au niveau** des ressources humaines **du département** voire de l'unité dont le salarié demandeur dépend, par voie d'affichage, via l'intranet de l'entreprise ou tout autre support adapté.

Si le recueil au niveau du département est insuffisant pour couvrir le besoin du salarié demandeur, il est possible de recourir dans un second temps à un **fond de solidarité d'entreprise** (FSE). Ce fond sera géré paritairement par tous les signataires de l'accord.

Le don de jours est **anonyme** mais le salarié demandeur aura la possibilité de lever son anonymat.

* * *

Accompagnement des aidants familiaux

Jusqu'à présent, l'accompagnement d'un proche gravement malade ou handicapé n'était possible que dans des conditions restrictives ou non rémunérées.

Désormais, le dispositif, applicable à **l'ensemble des salariés** de l'EPIC, permettra de bénéficier de **jours d'absence rémunérés**.

En quoi consiste le dispositif ?

Tout salarié pourra bénéficier d'un congé exceptionnel de **5 jours rémunérés** par an pour s'occuper d'un proche, en cas de maladie grave, d'handicap ou d'invalidité de ce dernier.

Quels sont les proches concernés par l'accompagnement ?

- Un **conjoint**, partenaire de **PACS** ou **concubin** ;
- un **ascendant** au **premier degré** ;
- un **enfant**.

Avec le souci d'une amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et pour faciliter la solidarité entre collègues et intergénérationnelle, la CFE-CGC Groupe RATP a signé le 21 juillet 2017 le premier accord concernant le soutien aux salariés en situation familiale difficile.

Cet accord, qui s'applique à l'ensemble des salariés de l'EPIC RATP, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et leur ancienneté, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Parentalité

En la matière la RATP avait obligation de se mettre en conformité avec les dispositions légales relatives à l'égalité professionnelle femmes-hommes. C'est chose faite, mais au détriment ... des femmes !

- Absences enfants malades

Ce dispositif octroie annuellement des jours d'absence au salarié pour s'occuper de son enfant, malade, de manière ponctuelle et imprévue.

L'**instruction générale 374C** applicable à compter du 1^{er} janvier 2018, ouvre ce droit, jusqu'alors globalement réservé aux femmes, à tous les hommes salariés RATP. Selon la direction, on passerait ainsi de 7000 bénéficiaires à un peu moins de 19000 bénéficiaires.

Craignant une éventuelle explosion des coûts induite par cette forte hausse du nombre d'utilisateurs potentiels, l'entreprise a décidé d'assurer le portage à enveloppe budgétaire constante, ce qui se traduit désormais par l'attribution de :

- **2 jours** d'absence rémunérés pour un ou deux enfants à charge de moins de 13 ans ;
- ou **4 jours** d'absence rémunérés pour trois enfants ou plus à charge de moins de 13 ans.

Par rapport à l'existant, cela correspond à une baisse annuelle de 4 jours pour une femme ayant un enfant, de 6 jours pour celle ayant deux ou trois enfants, là où un homme va acquérir 2 ou 4 jours d'absence rémunérés.

- **5 jours** d'absence non rémunérés pour a minima un enfant à charge de moins de 18 ans, complètent le dispositif.
- Afin de ne pas avoir de perte de rémunération, il est par ailleurs possible de transformer ces 5 jours en congés annuels, repos flottant ou temps supplémentaire (TS/TC/CCF).

Si la CFE-CGC Groupe RATP apprécie que cette mesure soit enfin ouverte aux hommes, elle regrette fortement que la réduction du nombre de jours d'absence rémunérés va pénaliser certaines femmes.

S'agissant d'une modification d'instruction générale et non d'un accord d'entreprise, la décision appartient unilatéralement à l'employeur.

La CFE-CGC Groupe RATP a toutefois obtenu certains assouplissements sur les âges limites, sur la possibilité de transformer les absences non rémunérées en absences rémunérées et exigé un suivi annuel des consommations des jours d'absence enfants malades.

- ½ journée rentrée scolaire

La RATP étend désormais aux hommes salariés de l'EPIC la demi-journée d'absence rémunérée pour accompagner leur enfant à l'école le jour de sa première rentrée scolaire*.

Les salariés ne pouvant organiser leur temps de travail (pas de changement de service possible) ou le décompter en demi-journée (forfait jours) ne bénéficient pas de ce dispositif.

** Soit la 1^{ère} année d'entrée à l'école maternelle, soit la 1^{ère} année d'entrée à l'école élémentaire.*

Le salarié doit informer par écrit son attachement a minima 15 jours avant la date d'absence prévue.

* * *

Les congés spéciaux d'ordre familial

Tout salarié bénéficie d'un congé spécifique rémunéré en cas de décès d'un membre de sa famille, et ce sans condition d'ancienneté.

La RATP s'aligne là aussi sur les dispositions légales, globalement plus avantageuses, à savoir :

- 4 jours pour le décès d'un conjoint ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant (au lieu de 2 jours auparavant) ;
- 3 jours pour le décès d'un parent (au lieu de 2 jours auparavant) ;
- 2 jours pour le décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant ;
- 3 jours pour le décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur (au lieu de 1 jour auparavant).

