

CR ICN DU 27 FEVRIER 2024

- Mesures d'accompagnement des collègues aidants : ouverture de la négociation et recueil des revendications.
- Calendrier des négociations (proposition d'ajout des mesures d'accompagnement dans le cadre des JOP 2024).
- JOP 2024 : ouverture de la négociation et recueil des revendications.

Délégation : Caroline, Evelyne, Pauline, Marie Claire, Nathalie, Menouar, Kumaran, Séverine

«**ACCOMPAGNEMENT COLLEGUES AIDANT(E)S**»

Toutes les OS sont approximativement sur les mêmes propositions. Nous avons beaucoup de chose mis en place au sein du groupe, toutefois il est difficile de s'y retrouver et l'accompagnement au poste du travail doit être amélioré.

Ci-dessous la plateforme revendicative CFDT envoyé à la direction :

DEFINITION D'UN SALARIE PROCHE AIDANT

Le/la collègue aidant(e) :

Est considéré comme aidant(e) « la personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap » (art.L 113-1-3 du Code de l'action sociale et des familles)

La personne aidée peut être :

- Le conjoint du salarié, son concubin, son partenaire de PACS ;
- Un ascendant, un descendant ;
- Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L,512-1 du code de la sécurité sociale ;
- Un collatéral jusqu'au 4ème degré (ex : frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...) ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente. Le salarié intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

DISPOSITIFS D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT

Dispositif de diagnostic de la situation de proche aidant

Afin de pouvoir définir sa situation au regard de l'aide qu'il est susceptible d'apporter à ses proches et d'ainsi s'identifier en tant qu'aidant, chaque salarié est invité à réaliser un autodiagnostic. Celui-ci doit permettre de déterminer quels seront les dispositifs qui pourront être utilement actionnés par l'aidant.

[Quel FRED êtes-vous ? | Essentiel Autonomie \(essentiel-autonomie.com\)](http://essentiel-autonomie.com)

Faciliter l'accès au conseil et à l'orientation du salarié proche aidant

- ❖ Plateforme téléphonique dédié 3996 / 09 86 98 88 80
- ❖ Accompagnement dans les démarches par les assistant(e)s sociaux/socials
- ❖ Un espace dans l'intranet [Je suis aidant \(sharepoint.com\)](http://sharepoint.com)
- ❖ Un site dédié Malakoff Humanis
- ❖ Cellule « soutien social et psychologique
- ❖ Café des Aidants | Association Française des aidants
- ❖ [Programmes | Fabuleuses Aidantes \(fabuleusesaufoyer.com\)](http://Programmes | Fabuleuses Aidantes (fabuleusesaufoyer.com))
- ❖ [Mes Ressources Humaines - Stimulus-care-services.pdf - Tous les documents \(sharepoint.com\)](http://Mes Ressources Humaines - Stimulus-care-services.pdf - Tous les documents (sharepoint.com))
- ❖ « Ma boussole aidants »
- Création d'une communauté d'aidants en présentiel en fonction des besoins identifiés par site, ces réunions se dérouleront sur le temps de travail
- **Création d'un guide « Aidants »**

SENSIBILISATION DU MANAGEMENT

La sensibilisation des responsables hiérarchiques aux problématiques liées à la situation du salarié proche aidant est nécessaire à toute démarche d'accompagnement et doit favoriser une prise de conscience des points sur lesquels ils peuvent agir.

EGALITE DE TRAITEMENT AVEC LES AUTRES SALARIES

L'employeur ne doit en aucun cas tenir compte de la situation de salarié aidant dans ses décisions visant la rémunération, la classification, la promotion ou la formation.

EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Afin de préserver l'équilibre entre ses contraintes personnelles et ses responsabilités professionnelles, le salarié aidant peut vouloir bénéficier d'aménagements exceptionnels et temporaires de son poste de travail. A cette fin, chaque salarié aidant pourra solliciter un entretien avec le manager et/ou le service RH dédié pour échanger sur sa situation et étudier l'opportunité d'un aménagement temporaire de son poste et de ses horaires de travail. L'objectif de cet entretien est d'identifier les adaptations possibles du poste de travail qui permettent de faciliter le maintien des conditions d'exercice de l'activité du salarié aidant.

Le salarié aidant est alors orienté vers la cellule « Parcours Aidant » afin de l'informer et l'accompagner sur les dispositifs mis en place.

- **Aménagement temps de travail**

Un aménagement des horaires de travail peut être accordé aux salariés aidants, soit par le choix d'une formule horaire inférieure soit par le passage en temps partiel. Le salarié peut en faire la demande au cours de l'année, le délai de mise en place est réduit à 15 jours (au lieu des 3 mois prévus dans l'accord temps partiel).

A compter du 1^{er} janvier 2020, les salariés à temps partiels pourront, à leur demande et dans le respect de la réglementation en vigueur, bénéficier du maintien de l'assiette des cotisations de retraite (régime général de la sécurité sociale et régimes complémentaires) comme s'ils exerçaient leur activité à temps complet, de sorte que la nouvelle situation n'entraîne pas de perte de droits pour la retraite, sous réserve que ces salariés financent eux-mêmes la part salariale, l'Entreprise continuant de supporter la totalité de la part patronale. La DRH informera les salariés de cette possibilité.

L'ensemble des personnels des entités membres de l'UES visée à l'article 1 du présent accord bénéficie du maintien des garanties liées aux risques décès, double effet décès, rente de conjoint, rente d'éducation, garantie obsèques dans les mêmes conditions que les collaborateurs en activité tant en ce qui concerne les taux de cotisations et leur répartition que le montant des prestations versées, dans les situations suivantes :

La charge de travail et les objectifs du salarié sont aménagés pour tenir compte des absences de ce dernier.

Une Souplesse sera octroyée dans les délai de prévenance pour la pose d'un congés pour cause d'urgence.

- **Aménagement Télétravail**

Le nombre de jours de télétravail pourra être augmenter « télétravail CARE » et perdurer dans le temps en fonction de la situation.

Le salariés aidants pourra exercer son activité au domicile de la personne aidée.

- **Mobilité géographique**

A la demande du salariés une mobilités géographique pourra être étudiés et fera l'objet d'un accompagnement

- **Rémunération :**

Les salariés rentrant de congé aidant bénéficient, d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'entreprise placés dans une situation de travail identique. A cette fin, une comparaison est effectuée avec les évolutions de rémunération des salariés de l'entreprise au cours de l'année qui suit le retour de congé aidant.

- **Prime variable**

En ce sens, l'UES Malakoff Humanis s'engage à ce que les collègues de retour de congé proche aidant ne soient pas pénalisés dans le cadre de la détermination des objectifs fixés pour le versement de leur rémunération variable.

JOURS DE CONGES EXCEPTIONNEL MH

En complément des mesures CCN sur les congés exceptionnels de 18 jours ouvrés par an pour le salarié aidant (art 4.2. Mesures favorisant la prise de jours de congés [Convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance du 9 décembre 1993. Etendue par arrêté du 19 septembre 1994 JORF 29 septembre 1994 et élargie aux institutions de prévoyance par arrêté du 31 janvier 1995 JORF 10 février 1995. - Textes Attachés - Accord du 1er juillet 2021 relatif à l'accompagnement des salariés aidants et à la conciliation de leur situation avec leur vie professionnelle - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)), 2 jours complémentaires seront attribués portant le nombre de congés exceptionnel aidant à **20 jours** par an.

CET

Les parties conviennent de mettre en place un abondement spécifique proche aidant de **20%** des jours épargnés.

Les jours épargnés peuvent être utilisés en jours de repos ou en complément de rémunération.

Dispositifs congé légal dit « D'aidants et maintien de rémunération »

- ❖ **Congé proche aidant(e)**: permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour les personnes qui accompagnent un proche en situation de handicap ou de dépendance :

La personne aidée doit avoir un lien étroit avec l'aidant et présenter un taux d'incapacité égal ou supérieur à 80% reconnu par la MDPH (maison départementale des personnes handicapées) ou une perte d'autonomie déterminée et évaluée par le conseil départemental en GIR 1, 2, 3 et 4

Le congé est de 3 mois maximum et est renouvelable sans pouvoir dépasser 1 an sur l'entièreté de sa carrière.

Il peut être attribué pour un accompagnement de quelques semaines ou mois, pour un accompagnement régulier et étalé dans le temps dans le cadre d'une activité à temps partiel ou pour un accompagnement ponctuel, d'une demi-journée ou d'une journée en fonction du besoin

Allocation journalière de proche aidant versée par la CAF au salarié bénéficiaire de ce congé :

Montant de l'AJPA au 1^{er} janvier 2024 :

- 64,54 € pour une journée
- 32,27 € par demi-journée

Complément de rémunération MH :

Maintien de la rémunération par le versement d'une indemnité complémentaire à L'AJAP dans la limite de **60** jours d'indemnisation continue ou discontinuée

=> 100% TA TB

Fin anticipée

Le salarié proche aidant peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans l'un des cas suivants :

- décès de la personne aidée ;
- admission dans un établissement de la personne aidée ;
- diminution importante des ressources du salarié ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Le salarié proche aidant informe l'employeur de son souhait de mettre fin à son congé, en tenant compte de la durée de préavis à respecter avant le retour anticipé du salarié proche aidant. Il adresse une demande motivée à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins un mois avant la date à laquelle il entend mettre fin à son congé.

- ❖ **Congé solidarité familiale**: pour les personnes qui accompagnent des proches en fin de vie. Le congé peut durer 3 mois et ne peut être renouvelé qu'une fois.

Peut être attribué pour une période continue, ou en période de travail à temps partiel ou par période fractionnée (d'une journée minimum)

Une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est versée par la CPAM au salarié bénéficiaire de ce congé.

Le montant de l'allocation (**AJAP**) est porté à **60,55 euros** brut par jour depuis le 1er avril 2023.

L'allocation est versée **pendant 21 jours maximum** (jours ouvrables ou non). Elle sera interrompue le lendemain du décès de la personne que vous accompagnez s'il se produit pendant ces 21 jours.

En cas de congé de solidarité familiale transformé en période d'activité à temps partiel : le montant de l'allocation est de **30,28 euros** brut par jour (à compter du 1er avril 2023) ; elle est versée **pendant 42 jours maximum** et ce, quelle que soit la réduction du temps de travail.

Complément de rémunération MH :

Maintien de la rémunération par le versement d'une indemnité complémentaire à L'AJAP dans la limite de 90 jours d'indemnisation continue ou discontinuée

=> 100% TA TB

- ❖ **Congé de présence parentale** : permet de poser des congés pour les parents d'enfants à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité de moins de 20 ans.

Le congé est constitué de 310 jours ouvrés sur 3 ans dans la limite de 22 jours par mois, il peut être pris en période d'activité à temps partiel ou en fractionné par demi-journées

Une Allocation journalière de présence parentale versée par la CAF au salarié bénéficiaire de ce congé. Le Montant de l'AJPP au 1^{er} janvier 2024 :

- 64,54 € pour une journée
- 32,27 € par demi-journée

Complément de rémunération MH :

Maintien de la rémunération par le versement d'une indemnité complémentaire à l'AJPP dans la limite de 90 jours d'indemnisation continue ou discontinuée

=> 100% TA TB

DON DE JOURS

Dès lors que l'ensemble des droits à congés et absences du salarié sont épuisés, il peut formaliser une demande d'appel aux dons auprès de la DRH, en précisant son besoin et avec les justificatifs requis. Dans la mesure du possible, un délai de prévenance de 15 jours calendaires est à respecter. La DRH échangera alors avec le salarié sur les modalités de mise en place de l'appel aux dons.

Les jours cédés : peuvent être pris de façon continue ou discontinuée, par journée ou demi-journée, selon un calendrier prévisionnel établi en concertation avec la DRH et le manager du salarié ; sont assimilés à des congés payés, avec maintien de la rémunération et assimilation à temps de travail effectif pour la détermination des droits du salariés liés à son ancienneté (13e mois, congés payés...). La couverture sociale et les avantages acquis sont également maintenus

Les jours donnés sont abondés par l'employeur à hauteur de **20%**, dans la limite de 5 jours par bénéficiaire

En cas de nombre de jours insuffisant sur le fond de solidarité une Campagne appel aux dons, peut être mise en place afin d'atteindre le nombre nécessaire de jours donnés au collègue (connu ou anonyme) Si pas assez de dons, une deuxième campagne peut être menée (avec accord du concerné) et dans le cas où il y aurait trop de jours donnés, ils seront mis sur le fond solidaire

Moment de Répit

Dans les définitions les plus courantes, le répit se caractérise par la mise en place d'aide à domicile ou d'un accueil transitoire en structure. Les solutions de répit permettent de proposer

des relais à l'aidant, lui permettant de souffler et de s'occuper de soi, et de faire face aux impératifs de la vie quotidienne.

Une aide de 800 € par an et par bénéficiaire sera octroyé sous forme de CESU au collègue proche aidant.

Cette aide pourrait financer les typologies de prestations suivantes :

- Financement de prestations d'aide à domicile pour le salarié aidant afin de lui permettre de rester aux côtés d'un proche (garde d'enfants, accompagnement à l'école, aide-ménagère, livraisons de courses etc.)
- Prestations d'aide en cas d'indisponibilité de l'aidant/de gestion des imprévus (sollicitation de l'aide d'un professionnel pour être aux côtés de l'aidé etc.)
- Prestations d'aide au répit (aide à l'accueil de jour ou temporaire de l'aidé, déplacement d'une personne visant à suppléer l'aidant aux côtés du proche aidé, frais de garde et d'auxiliaire de vie, etc.).
- Prestations d'aide au soutien psychologique de l'aidant (coaching, bilan psychologique etc.).
- Prestations visant à faciliter le maintien à domicile de l'aidé (venue d'un ergothérapeute, accompagnement par des experts pour l'adaptation du logement etc.)
- Financement d'aide à la vie quotidienne de l'aidé (Livraison de courses, aide-ménagère etc.).

Dispositions suite au retour de congé ou de la période à temps partiel

A l'issue de ces congés le salarié retrouve son emploi, sa rémunération et il conserve l'ensemble des avantages acquis avant le congé.

A l'issue de son congé de proche aidant ou de la période d'activité à temps partiel, un entretien professionnel sera réalisé. Cet entretien se consacrera sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, et donnera lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il ne portera pas sur l'évaluation du travail du salarié et il comportera des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience et au conseil en évolution professionnelle.

Calendrier des négociations (proposition d'ajout des mesures d'accompagnement dans le cadre des JOP 2024).

- JOP 2024 : ouverture de la négociation et recueil des revendications.

Nous avons demandé :

- Pour les salariés pouvant télétravailler

De manière exceptionnelle le télétravail pourra être accordés pour les salariés volontaires des sites concernés pendant toutes la période des évènements programmés

- Pour les salariés ne pouvant pas télétravailler

De manière exceptionnelle une heure sera donné ou crédité pour les salariés des sites concernés pendant toutes la période des évènements programmés

- Toutes les réunions se dérouleront à distancielle

La plupart des OS ont demandé le télétravail la direction n'envisage pas de le proposer en première intention et reviendra avec des propositions d'aménagement des temps avec un objectif assumé que les salariés impactés prennent leur congés pendant cette période.

FO a demandé la possibilité de pouvoir reporté plus de congés pour couvrir la période de JO

Les propositions direction nous seront envoyées pour la prochaine réunion prévu le 12 mars

La CFDT s'est étonnée de ne pas trouver à l'ordre du jour de cette journée, la continuité des négociations sur l'accord transformation spécifique à la réorganisation de la DROC et a obtenu que ce thème soit à nouveau réabordé lors des prochaines séances.

ODJ du 12 mars

- Mesures d'accompagnement des collègues aidants : poursuite de la négociation.
- JOP 2024 : poursuite de la négociation.
- Hybridation du travail et télétravail : ouverture de la négociation et recueil des revendications