



la
cgt

Malakoff Humanis

Malakoff Humanis



Accord relatif au statut d'aidant au sein de l'UES Malakoff Humanis

FICHE PRATIQUE

RÉSUMÉ DE L'ACCORD :

Il vise à apporter des solutions adaptées aux besoins des salarié-es proches aidant-es dans l'objectif de leur assurer une meilleure articulation entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Durée de l'accord : 2025-2027

Signature CGT : NON

LA LEGISLATION SUR LE STATUT PROCHE AIDANT

CONGE DE PROCHE AIDANT

Références légales : Articles L.3142-16 et suivants du Code du travail

Objectif : Permettre au salarié d'arrêter temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche en situation de handicap, d'invalidité, ou de perte d'autonomie grave.

Conditions :

- La personne aidée doit être un ascendant, descendant, conjoint, partenaire de PACS, concubin, ou une personne avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits.
- La perte d'autonomie doit être reconnue (GIR 1 à 4).

Durée :

- Maximum de 3 mois, renouvelable, dans une limite totale de **1 an sur l'ensemble de la carrière**.
- Peut être pris en continu, fractionné ou à temps partiel.

Rémunération : Non rémunéré, mais possibilité de percevoir l'**allocation journalière du proche aidant (AJPA)**.

Allocation journalière du proche aidant (AJPA)

Références : Articles L.168-8 à L.168-16 du Code de la sécurité sociale.

Montant : Environ 60 € net/jour pour une aide à plein temps (en 2024).

Durée maximale : 66 jours d'allocation sur l'ensemble de la carrière.

LE DROIT AU REPIT POUR LES AIDANTS

Références légales : Loi d'adaptation de la société au vieillissement (2015)

Objectif : Proposer des solutions de répit pour éviter l'épuisement des aidants.

Dispositions :

- Financement de solutions temporaires comme des accueils de jour, hébergements temporaires ou interventions à domicile.
- Enveloppe plafonnée à **506,71 € par an** pour les

aidants soutenant une personne âgée classée GIR 1 à 4.



Les dispositions légales pour les proches aidants en France sont encadrées principalement par le **Code du travail** et le **Code de la sécurité sociale**.

Pour la CGT

Un accord ambitieux doit viser à libérer la parole et déployer, par le biais de l'entreprise, un dispositif qui vise à une forme de progrès social pour l'ensemble de la société civile.

CONGES DE SOLIDARITE FAMILIALE :

Références légales : Articles L.3142-6 et suivants du Code du travail



Objectif : Permettre au salarié d'accompagner un proche en fin de vie.

Conditions :

- La personne aidée peut être un ascendant, descendant, frère, sœur, personne partageant le même domicile ou désignée comme "proche" dans ce contexte.
- Nécessité d'une certification médicale justifiant l'état de santé de la personne aidée.

Durée :

- 3 mois, renouvelables une fois (6 mois au total).
- Peut être pris en continu, fractionné ou transformé en temps partiel.

Rémunération : Non rémunéré, sauf perception de l'**allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie**.

- **Allocation :** 62 € brut/jour à plein temps (42 jours maximum si travail à temps partiel).

Propositions CGT non retenues :

- Reconnaissance officielle et élargissement des bénéficiaires avec un statut d'aidant universel (incluant un éventail plus large des situations)
- Renforcement des droits à congés (au-delà des droits à congés pour les proches aidants, insuffisants, extension de la durée et création d'un congés spécifique)
- Aménagement du temps de travail avec des réductions horaires, un droit au télétravail sans limitation du nombre de jours dans la semaine
- Valorisation des compétences des aidants par la formation mais aussi la validation des acquis

COUVERTURE SOCIALE & DROIT A LA RETRAITE

Couverture sociale : Les périodes de congé aidant sont assimilées à des périodes d'activité pour maintenir les droits sociaux (retraite, sécurité sociale).

Points de retraite : Les aidants peuvent valider des trimestres de retraite sous certaines conditions, notamment si la personne aidée est classée en perte d'autonomie importante (GIR 1 ou 2).

DEBLOCAGE ANTICIPE DE L'EPARGNE SALARIALE

Références légales : Article R.3324-22 du Code du travail

Les salariés peuvent demander un déblocage anticipé de leur épargne salariale (Plan d'Épargne Entreprise ou PEE) pour faire face à des dépenses liées à leur rôle d'aidant.

LE CONTRAT PREVOYANCE MH

La garantie aide aux aidants

Objectif :

- Une allocation complémentaire aux allocations de la CAF dans le cadre des congés légaux garantissant le maintien de 85% du brut
- La mise en place d'un fond social dédié, alimenté par les excédents de ce régime,
- Un programme d'accompagnement et d'assistance

En vigueur dans le groupe depuis le 15 novembre 2023

354 salarié·es déclaré·es en statut d'aidant·es

2023 : 3 dossiers indemnisés
2024 : 8 dossiers indemnisés

LES ACCORDS DE BRANCHE SUR LE STATUT D'AIDANT



AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Horaires flexibles : Les salariés aidants peuvent demander un aménagement de leurs horaires pour concilier vie professionnelle et aide.

Télétravail : Accessible, sous réserve de compatibilité avec le poste.

ACCOMPAGNEMENT ET SOUTIEN SOCIAL

Action sociale spécifique :

- Accès aux dispositifs de soutien comme **Ma Boussole Aidants**, un outil d'orientation vers les aides disponibles.
- Possibilité de bénéficier d'aides matérielles ou financières par les organismes paritaires de la branche (Agirc-Arrco).

Accompagnement RH :

Les salariés aidants peuvent solliciter une assistance personnalisée auprès de leur manager ou des ressources humaines.

DON DE JOURS ENTRE SALARIES

Principe : Les salariés peuvent céder anonymement des jours de repos non pris, y compris des jours affectés au compte épargne-temps (CET).

Conditions : Destiné à un collègue aidant une personne gravement dépendante.

Les jours donnés sont assimilés à des jours travaillés pour les droits à ancienneté, à congés payés et à couverture sociale.

Mécanisme de solidarité : La branche envisage une mutualisation des dons entre entreprises pour renforcer l'entraide inter-salariés.

MESURES FAVORISANT LA PRISE DE JOURS DE CONGES

Congé exceptionnel pour aidants :

- Jusqu'à **18 jours ouvrés par an** (11 jours prévus à l'article 22-2 et 7 jours supplémentaires selon l'article 22.2 bis).
- Ce congé est destiné aux salariés s'occupant d'un proche dépendant ou en situation de handicap

« Tout salarié aidant peut recourir aux jours de congés exceptionnels prévus à l'article 22.2 (11 jours ouvrés) et 22.2 bis (7 jours ouvrés) de la convention collective nationale de travail. À ce titre, le salarié aidant bénéficie de 18 jours ouvrés par an. »

Proposition CGT refusée par la Direction :
Reprendre les dispositions de la convention collective de 18 jours de congés spécifiques proches aidants

LES DISPOSITIFS INTERNES A MH

CONGES POUR LES AIDANTS

Congés exceptionnels

Situation du collègue aidant(e)	Nombre de jours de Congés exceptionnels rémunérés
Sans enfant ou avec 1 enfant à charge	16 jours
Avec 2 enfants ou plus à charge ou	18 jours
avec 1 enfant à charge en famille monoparentale	

Demande de la CGT :
Faire mieux que la convention collective qui propose 18 jours.
Réponse de la direction :
Proposer moins que la convention collective ...
*Qui plus est, ces dispositions ne se cumulent pas avec les congés pour enfants malades.
C'est soit l'un, soit l'autre*

Congés au titre du CET

Le compte épargne temps peut-être utilisé pour indemniser tout ou partie d'un congé proche aidant.

- **Minimum 5 jours**
- **Abondement de 15% dans la limite de 66 jours (3 mois)**

Le salarié adresse à la DRH une demande écrite au moins 3 mois avant la date envisagée de début de congé.

Le départ en congé peut être reporté pour des raisons de fonctionnement du service. Le report devra être motivé.

ABSENCES AUTORISEES POUR LES AIDANTS

Les collègues peuvent solliciter **14 jours d'absence non rémunérés**.

DON DE JOURS

Conditions :

- Avoir posé 4 semaines de congés payés
- Avoir utilisé l'ensemble des jours proche aidants issus de l'article 6.4 de l'accord à savoir :
 - 16 ou 18 jours selon à la situation du collègue aidant
 - 14 jours d'absence non rémunérés

Modalités :

- Faire une demande écrite à la DRH en précisant :
 - Le nombre de jours envisagés
 - La période d'utilisation envisagée

Le don de jours chez MH existe depuis 2020.
Bilan pour les salariées aidantes :
0 jour

5/6

Abondement des dons par l'employeur de 25% dans la limite de 8 jours

LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT

L'accompagnement dans l'accès aux dispositifs

Un·e référent·e aidant·e est désigné·e au sein de la DRH.

L'abondement en cas de CESU

Il s'agit d'une fausse mesure puisqu'il n'existe pas de dispositif CESU au sein des œuvres sociales dispensées par les CSE

L'accompagnement dans le cadre d'une transformation

Un échange est proposé pour les collègues aidants qui le souhaitent.

Exemples :

- Dispositif renforcé de temps individuel d'écoute (accord accompagnement des projets de transformations)
- Accompagnement renforcé des collègues ... proches aidants (avenant projet Laffitte)

L'accompagnement en matière de prévention

Modalités :

- Sensibilisation aux risques médicaux
- Dispositif d'écoute psychologique et sociale

LES AMENAGEMENTS DU TRAVAIL

L'accompagnement en matière de prévention

Des mesures spécifiques pourront être mises en place :

- Favoriser la prise de congés
- Adapter les horaires de travail
- Adapter la charge de travail
- Possibilité de travailler sur un autre site du groupe
- Mobilités géographiques ou fonctionnelles étudiées avec bienveillance

Propositions CGT non retenues

- Cadrer ces dispositifs pour permettre aux salarié·es de se saisir de ces mesures
- Mettre en place des indicateurs pour mesurer leur mise en œuvre

Mesures liées au télétravail

20 jours supplémentaires de télétravail sous réserve de :

- Validation du manager
- Travailler au moins 2 jours sur site ;

Mesures d'accompagnement au retour à l'emploi

- La direction adressera un courrier avec la liste des interlocuteur·trices
- Le retour sur son emploi ou sur un emploi similaire sur le même bassin

L'employeur demande aux CSE de manière sous-jacente la mise en place des CESU.

Une entrave au rôle des représentant·es des salarié·es sur des mesures largement contestables

LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

La direction propose :

- Un accès facilités aux formations
- Une information sur les possibilités de recourir à leur compte personnel de formations

SENSIBILISATION & COMMUNICATION

Sensibilisation :

- Une action de sensibilisation une fois par an
- Mise en place d'un parcours e-learning
- Interventions dans le parcours des managers

La direction s'engage à proposer un programme de sensibilisation dédié à la thématique de l'accompagnement des aidants lors d'une semaine dédiée.

Communication :

- Amélioration de l'espace intranet des managers et enrichi d'outil d'information pour accompagner les collègues de leurs équipes
- Mise en place d'un guide qui reprend l'ensemble des dispositifs existants au sein du groupe

Le CGT revendique la valorisation des qualités nécessaires en tant que proches aidants :

- Gestion du temps
- Agilité organisationnelle
- Prise de décisions
- Négociation
- Résilience
- Intelligence émotionnelle
- Intelligence relationnelle, etc...

VALORISATION DES COMPETENCES & PARTAGE D'EXPERIENCE

La direction propose :

- Un programme d'animation en organisant des actions qui traiteront des thèmes d'actualité
- De faire vivre la charte » parents aidants »

Proches aidants, la CGT a des propositions :

La responsabilité sociale des entreprises, quelle que soit leur taille, doit être engagée à l'égard de leurs salarié-e-s qui aident des proches en situation de handicap ou de perte d'autonomie.

Il faut agir sur les lieux de travail contre les discriminations dont ils et elles peuvent être victimes.

Les salarié-e-s aidant-e-s, qui vivent souvent des situations très difficiles, doivent pouvoir bénéficier de droits **importants** portant sur le choix et l'organisation du temps de travail, les congés, la formation professionnelle, le déroulement de carrière, afin de ne pas être discriminé-e-s.

Les aidant-e-s doivent tou-te-s pouvoir bénéficier d'un accompagnement social pour être informé-e-s et soutenu-e-s dans leurs démarches.

C'est un enjeu majeur des prochaines années pour permettre de conquérir un vrai droit à l'autonomie dans une démarche de reconquête de la Sécurité sociale.



Scannez ce QR Code pour rejoindre la CGT Malakoff Humanis

