



MAGAZINE

INFORM'EXPRESS

Pages spéciales
de CFTD magazine

MENSUEL DE LA FÉDÉRATION CFTD PROTECTION SOCIALE TRAVAIL EMPLOI

N°481 Mars 2022



AIDER LES AIDANTS

Protection, services, accompagnement social

(Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements)

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
-  **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
-  **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

En route vers la protection sociale universelle

Le prochain congrès confédéral de notre organisation qui se tiendra à Lyon en juin 2022, sera marqué par un débat essentiel, celui qui porte sur la protection sociale universelle. Certes, en France, nous disposons aujourd'hui d'un haut niveau de protection sociale dont nous pouvons être fiers. Construit collectivement et patiemment par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics depuis 1945, notre système est une référence dans beaucoup de pays du monde. Cet élément déterminant du contrat social mérite d'être revu en profondeur, pas pour le mettre à mal, comme le revendiquent plusieurs candidats à l'élection présidentielle, mais au contraire pour l'améliorer, le consolider et, enfin, le rendre plus lisible et accessible pour toutes et tous. Le projet de résolution du congrès confédéral pose ainsi comme constat : « *force est de constater que les situations de nombreux travailleurs ou retraités sont mal prises en compte, générant fragilité et précarité.* » Il faut à la fois améliorer l'accès au droit en tenant compte des situations personnelles et solidifier les cadres collectifs. En clair, il s'agit de mettre chaque individu au cœur d'une protection sociale globale : c'est la personnalisation de la protection sociale, adaptée au temps de chacun pour tenir compte de la complexité de la situation de toutes et tous qu'il faut construire. Mettre la personne au

“
**Il s'agit de mettre
chaque individu
au cœur d'une
protection sociale
globale.**



HÉLÈNE IBANEZ

centre des dispositifs c'est changer de politique. Il ne s'agit plus forcément d'un assuré qui vient solliciter un dispositif spécifique mais d'assurer la mobilisation de l'ensemble des opérateurs de la protection sociale pour l'accompagner. Aujourd'hui, les objectifs de la protection sociale doivent aussi intégrer l'ambition de permettre aux personnes de rebondir, et chaque fois que cela sera possible, une dimension de prévention. Pour la CFDT, cela doit devenir un droit, un droit pensé dans une logique solidaire de parcours de vie et de nécessaire prévention. Ce changement impliquerait une organisation interne nouvelle des organismes de protection sociale avec des professionnels mieux formés, nombreux et qualifiés. Sur ce point, on voit le chemin qu'il nous reste à parcourir... La CFDT ne s'y trompe quand elle écrit : « *La priorité aux personnes, le renforcement de l'accueil et la globalisation de l'accompagnement demandent des moyens. Ce sont en premier lieu des moyens humains pour garantir la possibilité d'une relation.* » Tant que les pouvoirs publics considéreront les salariés qui travaillent dans nos organismes comme des coûts à réduire et des ETP à diminuer année après année, le pari sera difficile. Il n'y aura pas de transformation possible sans un investissement fort des salariés, et pour qu'il le soit, il faudra bien reconnaître leur travail par la montée des compétences et des rémunérations. Sur ce dernier point, l'insatisfaction qui

régit dans nos secteurs démontre la nécessité de revalorisations salariales régulières que ce soit sous la forme de classification nouvelle ou d'augmentation de la valeur du point. Alors, si demain, se construit un nouveau système universel fort, simple et accessible à tous, il ne pourra se faire qu'avec les salariés qui y travaillent et à condition qu'ils soient suffisamment nombreux pour le faire. ■



PHOTO IE

EMPLOI

UN APPEL INTERSYNDICAL A LA GRÈVE

Fait rarissime à Pôle emploi, un appel intersyndical à la grève a été déposé pour le 1^{er} février. Par Frédéric Gadreau.

Suite à différentes interpellations, auprès de la Direction, restées sans effet, les organisations syndicales Cfdt, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SNAP, SNU, STC, SUD, UNSA se sont rencontrées et ont décidé de lancer un appel à la grève afin de revaloriser les salaires et les traitements, stopper la dégradation des conditions de travail et redonner du sens au travail pour améliorer la qualité du service au public. Pas un jour sans de nouvelles hausses de prix, notamment l'énergie, les carburants, le logement, les dépenses contraintes, quand les rémunérations stagnent à Pôle emploi depuis plusieurs années et quand l'inflation atteint 2,8 % fin novembre 2021. Pas un jour sans un nouveau Plan d'action, de nouvelles exigences gouvernementales, et toujours à marche forcée : plan Demandeurs d'emploi de longue durée (DELD), Contrat engagement jeunes (CEJ), renforcement

du contrôle de la recherche dans un contexte de durcissement des règles de l'assurance-chômage. Tout cela accroît la charge de travail et rend plus difficile l'exercice de nos missions. Les organisations dénoncent cette dévalorisation de nos qualifications et savoir-faire, cette perte de sens au travail, au regard de l'importance des missions de Pôle emploi. Les revendications Cfdt portaient sur consacrer 3 % de la masse salariale (soit 90 millions en coût total pour PE) aux augmentations générales avec impact plus fort sur la partie fixe que sur la valeur du point (sur base 70/30), reporter les plans d'action issus du plan stratégique à fin 2022, arrêt complet du reporting qui pèse sur l'activité de tous, attendre 2023 pour lancer de nouveaux chantiers et passage en CDI par anticipation des CDD.

Un quart de grévistes. Mardi 1^{er} février le taux de participation au mouvement de grève était de 25,09 % selon la direction. Preuve de ces bas salaires Hélène Ibanez secrétaire générale de la fé-

dération a indiqué lors de la conférence de presse de l'intersyndicale que « la moitié des agents de Pôle emploi touchent la prime inflation de 100 euros », réservée aux salariés percevant moins de 2.000 euros nets mensuels. En l'absence du directeur général l'ensemble des OS a été reçu par le DGARH qui n'a apporté aucune réponse satisfaisante à leurs revendications. Les organisations syndicales ont décidé de solliciter de nouveau un rendez-vous au ministère du travail. De nouvelles actions sont en préparation, l'intersyndicale reste unie et déterminée à obtenir une augmentation générale des rémunérations significative et urgentes compte tenu des hausses des prix, la détente du calendrier des déploiements des plans d'action en cours et tous les moyens nécessaires à l'exercice de nos missions de services publics. Une prochaine journée de négociations est prévue le 9 février. ■

MUTUALITÉS

LE DIALOGUE EST ROMPU

A l'occasion de la Commission Paritaire du 1^{er} février, les organisations syndicales n'ont pu que constater la situation de blocage dans les négociations en cours avec la chambre patronale. *Par Frédéric Gadreau.*

La mobilisation des salariés du secteur n'aura pas infléchi la position de la chambre patronale lors de cette nouvelle réunion de négociations. Pourtant les salariés ont été nombreux à manifester que ce soit physiquement ou sous d'autres formes plus innovantes. « *Beaucoup de salariés relevant du livre 2 ont suivi le mouvement de grève, indique Laurine Roth, secrétaire nationale en charge du secteur. Ils se sont rassemblés pour certains d'entre eux sur des sites où travaillent des collègues relevant du livre 3, des professionnels du sanitaire et du social, qui sont contraints à exercer leurs activités et qui ne peuvent pas faire grève. C'était une façon de les soutenir. Au sein d'Aesio des salariés ont collé des morceaux de papier avec des pouces levés ou le symbole de l'Euro sur leurs écrans en signe de soutien à la mobilisation pour obtenir des augmentations de salaires. Au cours des visioconférences d'autres ont levé leurs pouces pour monter également leur soutien.* »

La branche est suspendue. Pour autant l'employeur est resté inflexible face aux demandes de la CFDT. En ce qui concerne les négociations annuelles obligatoires (NAO) il a tout bonnement déclaré qu'elles étaient closes, reconnaissant néanmoins sa responsabilité dans l'échec de la négociation. Quant à la demande des organisations syndicales de connaître le budget de la négociation sur la modernisation de la convention collective et de la classification, la chambre patronale a indiqué qu'elle n'avait pas d'enveloppe et que le chiffrage ne serait pas connu avant 2023 ou 2024. « *Cela nous paraît compliqué de travailler sur une négociation sans savoir où nous allons,* souligne Laurine Roth. *D'une séance à l'autre la chambre patronale ne nous donne pas de chiffres*



ILLUSTRATION FREEPIK.COM

et nous indique qu'elle n'a pas de mandat pour négocier. Nous avons donc, d'un commun accord avec les autres organisations syndicales, mis un terme à la séance. Un e-mail va être envoyé par l'interfédérale pour demander le déblocage du dialogue social au sein de la branche. Nous allons demander que chaque organisation syndicale soit reçue en bilatérale pour échanger sur une mesure d'augmentation collective qui pour nous est le préalable à la reprise du dialogue social. Il faut que la chambre patronale comprenne que nous représentons les attentes des salariés et que la solution n'est pas de rester dans une position où l'on ne négocie rien. » « Trois négociations

sont bloquées : le renouvellement du contrat de prévoyance, la refondation de la convention collective et de la classification qui est vieillissante et le fonds de solidarité que nous devons faire vivre avec des projets innovant et intéressant pour faciliter la vie des salariés et éviter les arrêts de travail. Aucun budget ne sera dépensé et nous avons obligation de le faire regretter Régis Jurdit secrétaire de secteur. La branche ne vit plus. Elle est suspendue. Il faut que les employeurs assument leurs responsabilités et fassent un geste sinon nous irons droit dans le mur et ce sera la fin de la branche. » ■

SÉCURITÉ SOCIALE

MOBILISÉS POUR UNE AUGMENTATION COLLECTIVE



Après deux appels à la grève et deux réunions de négociations la CFDT reste mobilisée pour obtenir une augmentation collective des salaires. *Par Frédéric Gadreau.*

La première journée de négociations était organisée le 13 décembre 2021. Elle a donné lieu à une journée de grève à l'appel de l'interfédérale qui a rassemblé 25,8 % de grévistes. « Cette journée n'a pas apporté grand-chose », avoue Guillaume Danard, Secrétaire chargé du secteur, à part une nouvelle date de négociations ce qui n'est pas dans les habitudes de l'Ucanss. » En amont de ce nouveau rendez-vous fixé au 18 janvier 2022, l'interfédérale a décidé de maintenir la pression en lançant une pétition qui a réuni plus de 20 000 signatures. Dans le même temps, Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT et Hélène Ibanez, secrétaire générale de la fédération PSTE ont sollicité un rendez-vous au Ministère des affaires sociales. Une délégation PSTE a rencontré le 4 janvier deux membres du cabinet ministériel. Suite à ce rendez-vous peu concluant un courrier officiel co-signé a été envoyé au premier ministre demandant une réévaluation du taux de la Rémunération moyenne du personnel en place (RMPP), pour permettre une augmentation des bas salaires et une augmentation collective, prio-

ritairement en passant par une augmentation de la valeur du point. Le 18 janvier, lors de la seconde séance de négociations, la mobilisation était en baisse avec 15,9 % de grévistes. L'employeur a apporté des précisions sur sa proposition d'augmentation des bas salaires. La CFDT est intervenue en soulignant que cette mesure était nécessaire mais qu'elle réclamait également une augmentation collective qui couvre l'ensemble des salariés. Une nouvelle séance de négociation a été fixée au 17 février. L'employeur doit y présenter un texte sur la mesure qu'il propose pour les bas salaires, un texte sur le déplaçonnement des niveaux pour permettre aux salariés concernés une évolution au sein d'une même plage, ainsi que deux dispositifs initialement prévus dans la classification frappée d'un droit d'opposition (prime pour mobilité à iso niveau et prime de formateur occasionnel). Ces mesures utiliseront l'enveloppe de 20 millions d'euros. Maintenant nous attendons un arbitrage des Pouvoirs Publics sur la RMPP 2022 et sur une possible mesure collective. « Nous espérons une réponse rapide des pouvoirs publics » confie Guillaume Danard. En parallèle l'interfédérale se poursuit. Une réunion est prévue début février pour préparer la prochaine séance de négociation. ■

UGECAM

REVALORISER LES SALAIRES, RECONNAÎTRE LES MÉTIERS

Les salariés du médico-social réclament les mêmes revalorisations de salaires que leurs collègues soignants. *Par Frédéric Gadreau.*

Certains métiers du médico-social sont exclus du dispositif Ségur alors même qu'ils accomplissent les mêmes tâches qu'un métier identifié soignant, c'est le cas notamment des Accompagnant éducatif et social (AES), Auxiliaire de vie sociale (AVS) et Aide médico-psychologique (AMP). Pour la CFDT, le complément de rémunération Ségur doit être élargi à l'ensemble des salariés des UGECAM quels que soient leurs fonctions et ou secteur d'activité. « Ce point devait être discuté au cours de la conférence sociale prévue dans le premier trimestre 2022, souligne Cyril Peltriaux, secrétaire général adjoint de la fédération. Laurent Berger a fait parvenir un courrier au premier ministre dans ce sens. C'est une attente forte des fédérations santé sociaux, interco, services et PSTE de la CFDT qui regroupent l'ensemble de ces métiers. » Mais début février aucune date précise n'était encore connue pour la tenue de cette conférence sociale. « La volonté de la confédération et de la fédération est d'améliorer l'attractivité de ces métiers et d'engager une véritable réflexion sur les conditions de travail, le sens du travail et le temps laissé pour accomplir les missions demandées. Le temps éducatif à disposition des enfants est de plus en plus court. Les publics sont parfois mal orientés dans des structures peu ou pas assez adaptées pour une bonne prise en charge. » Le rapprochement de l'échéance présidentielle laisse à penser que les travaux ne débiteront pas avant. La CFDT demande de réunir l'ensemble des financeurs pour étudier une revalorisation des salaires. L'Etat peut s'engager dans le Projet de loi de financement de la sécurité sociale, mais ces professions dépendent également des conseils départementaux et les associations employeurs ne vivent que du prix donné pour la journée. ■

Le 100% santé aides auditives : des soins pour tous, 100% pris en charge

Les français renoncent trop souvent à des soins pour des raisons financières. Depuis le 1^{er} janvier 2021, les assurés peuvent bénéficier de l'offre audiologie 100% prise en charge par la Sécurité sociale et les complémentaires santé.

100% Audiologie

- Des audioprothèses discrètes
- Des audioprothèses de qualité
- Suivi et contrôle régulier par l'audioprothésiste

Obligation pour les professionnels de santé de proposer des devis pour des équipements sans reste à charge.

Une condition : être équipé d'un contrat de complémentaire santé responsable.

Aucune contrainte !
Votre contrat de complémentaire santé vous permet d'accéder à des offres avec reste à charge.

Pour plus d'informations :



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain



PHOTO E

VIE FÉDÉRALE A LA RENCONTRE DES JEUNES

Avec pour objectif de relancer la Young force militant.e, (YFM) la fédération a organisé une première rencontre avec des jeunes des syndicats le 1^{er} février. *Par Frédéric Gadreau.*

La rencontre s'est déroulée en présence d'Inès Minin, secrétaire nationale responsable de la politique en direction des jeunes et de Marie Bretonnière déléguée jeunes de la confédération. Cette première journée avait pour objectif de comprendre le fonctionnement d'un congrès et de débattre autour des résolutions confédérales qui seront débattues lors du congrès du mois de juin pour les amender. Pour la confédération les jeunes sont les adhérents de moins de 35 ans, un âge repoussé à 36 ans pour la fédération PSTE. Les personnes présentes lors de cette première réunion avaient été inscrites par leurs syndicats rencontrés à l'occasion du Conseil des syndicats de la fédération qui s'est tenu en décembre. Tous les secteurs de la fédération n'étaient pas représentés. Un appel à candidature va donc être fait à nouveau d'ici la prochaine réunion afin d'avoir un groupe plus représentatif. « Les études montrent que dans leur parcours les nouveaux militants sont prêts à donner du temps mais pas tout au long de leur vie professionnelle, c'est un sujet à remettre sur la table, souligne Inès Minin. Seulement 8 % des nouveaux militants suivent la formation préparant à la prise de responsabilités. Le vrai enjeu est de savoir comment nous pouvons accroître la compétence des militants. » En 2011 la confédération avait organisé le parcours de

formation Effervescence ainsi que le Working time festival en 2015. La crise sanitaire a stoppé les rassemblements physiques, il y en a normalement un par mandature, mais la CFDT a initié des enquêtes dont Focus jeunes en 2020 dont l'objectif était de donner la parole aux jeunes souvent éloignés des syndicats sur leurs réalités quotidiennes et aussi à s'exprimer sur leurs besoins et leurs attentes vis-à-vis des organisations syndicales. Cette enquête a été suivie par une autre en 2021 pour connaître le vécu des jeunes à l'issue de la crise sanitaire. « Les résultats de ces enquêtes ont été restitués sur Facebook et dans des livrets, indique Marie Bretonnière avec ce que la CFDT porte pour les jeunes. Ce sont des outils dont il faut se saisir pour aller à leur rencontre. » La CFDT compte près de 15 000 jeunes. Elle n'a pas à rougir par rapport à d'autres organisations syndicales ou partis politiques, mais ce n'est pas encore suffisant. « Plus nous aurons d'adhérents jeunes, mieux nous porterons leurs revendications », insiste Marie Bretonnière. A l'occasion du congrès confédéral, les jeunes de la CFDT vont être invités à donner leurs avis sur le projet de résolution. Cette première réunion a été l'occasion de présenter le fonctionnement démocratique de la CFDT et de se pencher sur les articles portant plus particulièrement sur les jeunes. L'objectif étant que par la suite les jeunes puissent participer aux débats qui se tiendront sur l'ensemble de la résolution au sein de leurs syndicats respectifs et de venir à la tribune porter des amendements

au cours du congrès. Deux prochaines réunions se tiendront en visioconférence et en présentiel. L'objectif de la fédération est de créer un nouveau groupe Young force militant.e (YFM) pour cette nouvelle mandature. Les jeunes présents lors de cette première réunion ont déjà fait part de leur intention de poursuivre ces rencontres très enrichissantes.

« Construire notre avenir ». « J'ai bien apprécié mon séjour sur Paris, confie Christopher de Toulouse, les échanges ont été très sympathiques, je regrette juste que nous n'ayons pas eu le temps de le faire en petit groupe ce qui permet de partir sur des sujets qui peuvent être plus délicats à aborder en public. Une autre réunion est prévue en présentiel d'ici le mois de mai dans la perspective de participer au congrès de Lyon. Ce type de réunion propose une approche différente du syndicalisme. Nous sommes concernés sans forcément que le sujet soit politique. Ma première approche du syndicalisme a été politique et je le regrette un peu. J'ai beaucoup apprécié les échanges que nous avons eu avec des personnes venant d'autres secteurs professionnels. Je fais partie des adhérents de moins de 35 ans et je pense qu'à travers le syndicalisme nous pouvons construire notre avenir. Je n'avais pas été formé avant d'être élu CFDT. Je me suis rendu compte de l'importance de la fonction au sein des entreprises. C'est à nous d'informer les salariés des négociations en cours et de leurs droits. Je pense que c'est très important dans la vie au quotidien. » ■

CONFÉDÉRATION

PARLONS ENGAGEMENT

**PARLONS
ENGAGEMENT**

Après Parlons Travail et Parlons retraites, la CFDT vous donne une nouvelle fois **la parole** avec Parlons Engagement.

RDV sur www.parlonsengagement.fr

L'engagement évolue et prend de nouvelles formes, la CFDT a souhaité vous donner la parole pour mieux appréhender votre rapport à l'engagement, vos aspirations, vos craintes.

Parlons engagement est une enquête ouverte à tous et toutes, quel que soit votre degré d'engagement associatif, politique, syndical, citoyen. Elle s'inscrit dans la suite de Parlons travail et Parlons retraites, les deux grandes enquêtes de la CFDT réalisées en 2016 et 2018 qui ont réuni respectivement plus de 200 000 et 120 000 répondants. Les résultats de l'enquête seront restitués lors du congrès confédéral de la CFDT qui se déroulera du 13 au 17 juin 2022.

Cette enquête se déroule en trois temps :

- un grand questionnaire en ligne : il couvre tous les principaux aspects de l'engagement : de l'associatif au syndicalisme en passant par le militantisme. Son objectif est de mesurer la perception du syndicalisme et de l'engagement militant.
- un portrait documentaire constitué des témoignages de personnes d'horizons divers partageant leur histoire et rapport à l'engagement.

► une page de résultats enrichie en temps réel par les chiffres recueillis via le questionnaire en ligne.

Concernant le questionnaire. Le questionnaire a été élaboré avec le concours de deux sociologues spécialistes du syndicalisme et des questions autour de l'engagement. Les questions sont présentées l'une après l'autre, dans un ordre aléatoire, à tous les internautes, en fonction de leurs réponses aux questions préalables (premier lot de questions définissant leur profil). Il est possible de ne pas répondre à une question sans quitter le questionnaire, en utilisant le bouton "passer la question" représenté par une flèche sur mobile. Les réponses sont absolument et strictement confidentielles. Aucune donnée individuelle n'est communiquée à des tiers, à l'exception de l'équipe de sociologues de PARLONS ENGAGEMENT.

Concernant le portrait. Ce portrait comprend 2 dimensions : une approche qualitative avec une page comprenant six portraits vidéos de personnes engagées d'âges, horizons et secteurs d'activité différents racontant leur parcours d'engagement. Une approche quantitative avec l'inté-

gralité des résultats, question par question, et les filtres permettant d'explorer ces résultats en détails, en fonction du sexe, de l'âge, du statut et du secteur d'activité des répondants. Contrairement à la grande majorité des sondages et enquêtes existants, PARLONS ENGAGEMENT permet d'accéder aux résultats en temps réel. Ainsi, lorsque l'internaute se connecte, le système affiche les chiffres qui auront été collectés à l'instant T. Il se peut que ces chiffres évoluent et diffèrent ainsi d'une consultation à l'autre. Néanmoins, la loi des grands nombres (et notre expérience de projets similaires) nous ont montré qu'après un certain temps, les réponses additionnelles n'ont plus d'influence sur les résultats ; ceux-ci reflètent l'opinion du grand ensemble des répondants.

Au stade de la restitution publique des résultats, les données sont présentées de manière agrégée sur le site (sous la forme suivante : "X % des répondants au questionnaire pensent que ..."). Ainsi, aucune donnée individualisée n'est restituée publiquement sur le site.

Pour participer : www.parlonsengagement.fr ■



RÉSEAU CADRES UN NOUVEL OUTIL POUR LES MANAGERS

Offres d'emploi ▾ CFDT Protection Sociale Tr ... Monde entier 🔍 S'inscrire S'identifier

TOUJOURS PREMIÈRE
Grâce à vous, la CFDT confirme sa 1^{re} place : plus que jamais engagée à vos côtés ! **MERCI**

CFDT Protection Sociale Travail Emploi (PSTE)
Organismes civiques et sociaux
Paris, Île-de-France · 137 abonnés
S'engager pour chacun - Agir pour tous

[Suivre](#)

Pages similaires

- CFDT Cadres**
Organismes civiques et sociaux
- CFDT**
Organismes civiques et sociaux
- CFDT Société Générale**
Services bancaires
- CFDT SERVICES**
Organismes civiques et sociaux

[Afficher plus de pages similaires ▾](#)

[Parcourir les offres d'emploi](#)

Le secteur cadres de la fédération a créé un nouvel outil destiné aux managers. C'est le 6^e et il traite de l'organisation du travail suite aux différents webinaires mis en place avec la CFDT cadres. *Par Frédéric Gadreau.*

La crise sanitaire a poussé toutes les entreprises à mettre en place le télétravail qu'il ait été porté par des accords existant auparavant ou mis en place dans l'urgence. Dans l'organisation du travail il y aura un avant et un après pandémie de la COVID 19. Car après avoir goûté au télétravail de nombreux salariés ne sont pas prêts à revenir à l'organisation du travail qu'ils connaissaient jusque-là. Ce qui peut poser problème aux managers confrontés à des équipes réparties en télétravail et en travail sur site. « Nous avons tenu à retracer dans un document synthétique les points clés sur lesquels les cadres sont en mesure de travailler que sont la distance, l'espace et la confiance », explique Dominique Taupin secrétaire fédérale en charge du secteur. La mise en place du télétravail oblige les cadres à encadrer des collaborateurs sur site, à distance ou les deux à la fois. Avec le travail à distance les entreprises ont tendance à réorganiser l'espace de travail des salariés avec des postes de travail partagés ce qui nécessite un encadrement particulier impliquant les salariés dans ces transformations. Quant au

troisième item, la confiance c'est un sujet qui « rebondit avec le télétravail », souligne Dominique Taupin. Elle devrait toujours exister. C'est un terme de plus en plus utilisé dans le début des accords qui traitent ensuite plus de contrôle des salariés. La confiance est parfois bridée par l'utilisation d'outils informatiques ou par des appels téléphoniques des cadres pour vérifier que les salariés effectuent bien leurs heures de travail. » Cet outil n'est pas là pour porter des revendications mais pour donner des conseils aux cadres. « Il faut que les équipes syndicales travaillent plus avec les cadres. Nous avons tendance à oublier qu'ils sont des salariés à part entière. Les accords sur le télétravail sont souvent conclus avec les seuls salariés. Il est important d'associer les cadres à la réflexion sur ce type d'accord qui touche l'organisation du travail. » Le secteur cadres de la fédération a pour ambition de créer un outil par trimestre. Le prochain est prévu pour fin mars ou début avril avec à nouveau un sujet qui touche à l'actualité. « Nous souhaitons avoir des retours sur les sujets qui intéressent les cadres et sur les outils que nous mettons à leur disposition sur le site internet de la fédération mais aussi sur la page LinkedIn. Ils sont invités à nous faire part de leurs besoins. » conclut Dominique Taupin. ■

BUREAU FÉDÉRAL

LES ÉLUS NATIONAUX FONT DU BRUIT SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

Pour soutenir les négociations en cours pour une revalorisation des salaires dans plusieurs secteurs de la fédération, les élus nationaux ont organisé une action de protestation relayée sur les réseaux sociaux. *Par Frédéric Gadreau.*

La crise sanitaire n'étant pas encore derrière nous et la recrudescence des cas de Covid 19 en ce début d'année n'étant pas favorable à une réunion en présentiel c'est donc en distanciel que le bureau fédéral s'est réuni pour la première fois cette année les 27 et 28 janvier derniers. A l'ordre du jour figurait notamment une présentation des différents secteurs qui a permis à chacun de mieux connaître les différentes professions réunies sous la bannière de la fédération Protection sociale travail et emploi. Le sujet principal des échanges a été la présentation du Plan de travail quasi définitif de la mandature dont les grandes lignes avaient été présentées en décembre dernier. Les sujets qui seront plus particulièrement travaillés seront l'ARC et l'accompagnement des équipes syndicales, la qualité de vie et la transition numérique, la formation professionnelle, les jeunes militants, l'égalité professionnelle femmes/hommes, l'accompagnement des cadres, la formation syndicale, le logement, la transition écologique et le pacte du pouvoir de vivre, le développement, l'organisation. « Nous allons faire les corrections nécessaires à la suite de nos échanges », a indiqué Hélène Ibanez, secrétaire générale de la fédération. Un point sera fait en mars sur la temporalité des projets pour savoir à partir de quel moment nous les lançons. Certains sont déjà lancés. Le plan de travail définitif sera envoyé aux syndicats et aux secteurs professionnels. »

Elections complémentaires. Trois postes étaient à pourvoir à la commission professionnelle emploi. Audrey Besson, Stéphane Cavallini et Zineb Samaki ont été élus à l'unanimité.

Réforme du RIC. « La réforme du Règlement inté-



rieur des collectif (RIC) a commencé en décembre, a précisé Jean-Marie Mourouvin, secrétaire national en charge de l'organisation. Nous avons écouté les syndicats présents lors du congrès des syndicats de la fédération. La prochaine étape passe par des questionnaires à destination des syndicats et des collectifs pour avoir des données cadrées et savoir comment le RIC est appréhendé dans ces structures. Ils vont être envoyés la semaine prochaine. »

Opération gamelles. Catherine Laumont, secrétaire nationale en charge de la communication a introduit l'action : « Les négociations annuelles obligatoires dans toutes les branches de la fédération PSTE sont très loin de produire des résultats positifs et quoi qu'il en soit les résultats sont très loin de la flambée des prix du second semestre 2021 ce qui mécaniquement crée une baisse du pouvoir d'achat pour les salariés de nos champs professionnels. C'est le cas à la Sécurité sociale, à Pôle emploi, dans la Mutualité, les Retraites complémentaires et instituts de prévoyance, les Missions locales et chantiers d'insertion ainsi qu'à

l'AFPA. Des mobilisations sont en cours et le Bureau fédéral soutient les actions pour accompagner les secteurs dans les négociations et les mobilisations. Nous avons fait le choix de la gamelle symbole du pouvoir d'achat pour matérialiser nos revendications et nous vous invitons à relayer ce mouvement et à faire du bruit pour relayer nos actions. A vous ! » La séquence a été diffusée en direct sur la page Facebook de la fédération et reprise par les pages des différents secteurs professionnels. Pour que le bureau fédéral soit en mesure d'aller à la rencontre des militants, il a été décidé d'organiser une réunion décentralisée par an. La première devrait se tenir à Lyon, ville choisie pour accueillir également le congrès confédéral prévu au mois de juin de cette année. La table ronde a porté sur le Pacte du pouvoir de vivre porté par la confédération. L'objectif était que chacun s'imprègne de cette démarche novatrice et soit en mesure de la relayer localement au sein des organismes dans lesquels ils travaillent et de participer éventuellement aux groupes locaux répartis sur l'ensemble du territoire. ■



PHOTO FREEPIK.COM

AIDER LES AIDANTS

Il y aurait 8 millions d'aidants en France. Un sur 5 serait un salarié. A l'heure où la génération du baby-boom arrive massivement à l'âge de la retraite cette proportion ne va faire que s'accroître. Comment aider les aidants à conjuguer leur travail et leurs activités ?

Par Frédéric Gadreau.

La définition d'un aidant se trouve dans la charte européenne de la COFACE (Confédération des organisations familiales de l'Union Européenne) « *L'aidant familial est la personne non professionnelle qui vient en aide à titre principal, pour partie ou totalement, à une personne dépendante de son entourage, pour les activités de la vie quotidienne. Cette aide régulière peut être prodiguée de façon permanente ou non et peut prendre plusieurs formes, notamment : nursing, soins, accompagnement à l'éducation et à la vie sociale, démarches administratives, coordination, vigilance permanente, soutien psychologique, communication, activités domestiques...* ». L'Union confédérale des retraités (UCR) CFDT a lancé en 2016 une enquête nationale afin de mieux connaître la situation des aidants, adhérents ou non, qu'ils accompagnent une personne âgée en perte d'autonomie en Ehpad ou bien à domicile. Cette enquête faisait suite à la loi relative à l'adaptation de la société

au vieillissement adoptée le 1^{er} janvier 2016 qui octroie de nouveaux droits aux aidants et pour laquelle la CFDT s'est beaucoup investie. Il y aurait potentiellement huit millions d'aidants en France. Leurs activités transformées en heures de travail équivalraient à 164 milliards d'euros par an. Les aidants accompagnent pour 58,5 % un parent, à 25 % un conjoint, le reste se répartissant entre un enfant, un ami, un frère ou une sœur et un voisin (2,9 %) « *A la suite de cette enquête, la section s'est emparée du sujet*, explique Michèle Helynck, militante au sein de la commission santé de l'UTR de la métropole lilloise. *Avec les salariés nous avons l'impression d'appartenir à des mondes différents. Le sujet des aidants nous rapproche car nous partageons les mêmes problématiques.* » L'UTR qui a élaboré un diaporama sur le sujet intervient lors des congrès ou lorsqu'elle est sollicitée dans le cadre des heures d'interventions syndicales. Elle propose également aux syndicats des affiches au format papier ou numérique. « *Tout le monde connaît une personne qui est aidant familial d'une personne âgée, d'un enfant handicapé, d'une personne malade ou accidentée.* » Les aidants sont en grande majorité des femmes (64 %) « *et même quand les tâches sont parta-*

gées, celles comportant une charge émotionnelle (soins du corps) incombent majoritairement aux femmes, souligne Michèle Helynck. *Il y a donc des pistes d'amélioration à travailler selon nos valeurs d'égalité.* ». « *Jusqu'en 2040 le nombre d'aidant va s'accroître* souligne Jacques Rastoul de l'UCR *avec le vieillissement de la génération du baby-boom qui va perdre en autonomie. La question centrale est de savoir comment les actifs ou les retraités vont pouvoir concilier leurs activités professionnelles ou associatives et leurs activités d'aidant ?* » Aujourd'hui en France presque 1 salarié sur 5 est un salarié aidant (baromètre santé et QVT réalisé auprès de 3 500 salariés du secteur Privé Malakoff Médéric 2018).

Les principales difficultés rencontrées par les aidants : « *Toutes les études montrent que les aidants ignorent leur statut*, souligne Jacques Rastoul. *C'est une question intime, personnelle. Ils pensent qu'ils vont se débrouiller seuls et ils se rendent compte très vite que cette activité va leur prendre beaucoup de temps et d'énergie.* » Sur l'aspect financier les aidants réclament la diminution du reste à charge par une meilleure prise en charge de l'APA et une prise en compte dans le calcul de la retraite de son temps passé.

Au quotidien les aidants réclament plus de temps réalisés par des professionnels d'avantage de lieux d'échanges, d'accueil de jour, de parvenir à concilier leur activité d'aidant avec leur vie sociale et professionnelle, le droit au répit. *« La maison des aidants de Lille Roubaix par exemple propose un accueil en commun. Les personnes aidées sont prises en charge pendant que les aidants passent ensemble un bon moment ou peuvent bénéficier d'un temps d'écoute, explique Michèle Helynck. Il y a également des possibilités de séjours ou d'être remplacé. Les aidants sont mobilisés en permanence. Pour les personnes qui avancent en âge elles peuvent s'épuiser et décéder parfois avant la personne qu'elles aident. »*

Être salarié et aidant. C'est une situation de plus en plus fréquente. Elle est le résultat d'un contexte démographique et d'un contexte sociologique. *« Un des points les plus préoccupant est l'augmentation de la part de salariés aidants ces dernières années souligne Jocelyne Cabanal, Secrétaire nationale de la confédération, responsable de la politique de la santé, de la famille et de la dépendance. Il reste des choses à faire au niveau des entreprises sur l'organisation du travail, l'ouverture de la parole, la médecine du travail. Il faut sortir du tabou. Il faut que le sujet soit posé et qu'il soit possible de mettre en place une réelle articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle. C'est un sujet à aborder dans le cadre des négociations sur la Qualité de vie au travail ou de l'égalité professionnelle. »*

Cohésion vie professionnelle/vie personnelle. Les aidants en emploi sont 33 % plus nombreux à avoir pris 1 à 2 journées d'arrêt non prévues dans l'année. 36 % déclarent connaître des baisses de vigilance, des manques d'attention au travail : + 10 points par rapport aux salariés non aidants (1). 15 % des aidants en emploi ont effectué des aménagements dans leur vie professionnelle (65 % ont changé leurs horaires de travail et 36 % les ont réduits). Pour 2/3 des salariés aidants, cette situation a un impact sur leur vie professionnelle (2). 72% des salariés en situation d'aidants considèrent le travail comme une source de répit.

Les besoins des salariés aidants. L'enquête montre que 64 % des personnes interrogées esti-

ment avoir peu ou pas de conseils sur leur activité d'aidant. Pour 61 % les salariés réclament la flexibilité des horaires de travail. Pour 38 % des formations, pour 30 % la mise en place d'un groupe de parole au sein de l'entreprise.

Les principaux congés pour les salariés aidants.

► **Le congé de proche aidant :** l'objectif est d'assister un proche dépendant ou une personne handicapée. La durée d'indemnisation sera de 3 mois fractionnable sur toute une carrière. Il peut être transformé en période d'activité à temps partiel avec l'accord de l'employeur. La durée sera prise en compte au titre des droits à la retraite et droits au chômage.

► **Le congé de solidarité familiale :** l'objectif est d'assister un proche en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (quelle qu'en soit la cause). Il peut être prise de manière fractionnée, continue ou transformé en période de temps partiel. Non rémunéré, le salarié bénéficiaire de ce congé peut percevoir l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

► **Le congé de présence parentale :** l'objectif est de permettre au salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Le contrat de travail est suspendu, le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale. *« Les dispositifs accordant du répit aux aidants sont très importants, ajoute Jocelyne Cabanal. Il faut que les entreprises se mobilisent sur ce sujet. Des solutions existent comme les vacances éco-solidaires, le relayage, le baluchonnage. Il n'est pas envisageable de laisser un proche seul s'occuper non-stop d'une personne vulnérable. C'est un enjeu de sécurité pour la personne aidée et ses proches. Le dispositif de banque de temps porté par la CFDT pourrait être utilisé dans le cadre de l'accompagnement d'un proche. »*

Améliorer les droits des aidants par la négociation. Pour la branche l'aide aux aidants est un sujet spécifique identifié de négociation obligatoire. Loi n° 2019-485 du 22 mai 2019. Article L2241-1 du code du travail. Thème de la négociation obligatoire de branche tous les 4 ans : « Les



PHOTO VIRGINE DE GALZAIN

Jocelyne Cabanal, secrétaire nationale.

mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants ». Pour l'entreprise c'est un sujet qui s'insère dans une négociation plus large. L2242-17 du code du travail, thème de la négociation obligatoire d'entreprise : *« L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ».* Le maintien de la rémunération pendant les divers congés spécifiques peut se faire par une indemnité complémentaire à celle versée par la CAF : versement par un organisme « type Indemnité journalière complémentaire » ou par le versement directement par l'employeur « type maintien de salaire ».

Maintien des droits. Le maintien des droits en matière de couverture sociale pendant les divers congés spécifiques (hors temps partiel). Pas besoin pour l'assurance maladie, maternité, invalidité, décès. Pour l'assurance vieillesse il n'y a pas de dispositif comme pour le temps partiel. Pour la retraite de base les droits sont liés au paiement de cotisations sociales et donc à un maintien soumis à charges sociales. Pour les retraites complémentaires il est possible uniquement par accord d'entreprise de prévoir une cotisation aux régimes AGIRC/ARRCO. Pour la protection sociale complémentaire (frais de santé, prévoyance) maintien des couvertures frais en l'absence de rémunération du salarié.

L'accompagnement des aidants. Il passe par la mise en place de plateformes de services prodiguant une écoute psychologique, des conseils

juridiques ou sociaux ; des aides pour une assistance spécifique des aides financière, à l'aménagement du domicile ; de la formation avec une reconnaissance du statut d'aidant dans l'entreprise qui peut passer par une VAE. « La CFDT retraités milite pour la mise en place d'espaces collectifs pour les aidants pour leur permettre de connaître leurs droits, de se former pour ne pas être maltraitants, d'échanger avec des professionnels... Il faut trouver les bonnes pratiques et les partager, les sections syndicales ont un rôle à jouer sur ce sujet » souligne Jacques Rastoul.

Des inquiétudes : « Le système actuel ne tient que si des infrastructures sont en place avec la présence de professionnels, indique Jacques Rastoul, or selon des études 1 poste sur 5 ne serait pas pourvu. Il faut valoriser les métiers liés au grand âge. Je suis également inquiet par rapport à l'éclatement des familles, par la possibilité donnée par le télétravail de s'éloigner de ses parents ce qui va finir par poser des problèmes car les nouvelles générations seront moins présentes pour s'occuper de leurs parents. » ■

(1) Étude bien-être et santé 2017 du comptoir Malakoff Humanis.

(2) Enquête auprès de 221 salariés aidants – Malakoff Humanis / Fondation Médéric Alzheimer – août 2017.



POUR ALLER PLUS LOIN :

- <https://www.orse.org/nos-travaux/guide-a-destination-des-entreprises-sur-les-salaries-aidants>
- <https://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr/>
- <https://annuaire.agevillage.com/>
- www.soutenirlesaidants.fr
- <http://www.prix-entreprise-salaries-aidants.fr/>



« On ne voit pas vieillir ses parents »

« Cela fait plus de 20 ans que je m'occupe de mes parents, confie Nathalie Weitzenfeld Déléguée syndicale suppléante chez Malakoff Humanis. Je ne m'étais pas rendue compte que j'étais une salariée aidante. C'est l'épidémie de Covid 19 qui a été le révélateur. Mon mari qui m'aidait beaucoup mais qui est une personne à risque ne voulait plus sortir de peur de contracter le virus et ma fille était enceinte, donc toutes les tâches liées à l'accompagnement de mes parents ont tout d'un coup reposé uniquement sur moi. Je suis élue syndicale. Mon employeur a organisé un webinaire sur les aidants et les aides mises en place. Je me suis rendue compte que j'avais des droits. Lorsque l'on est aidant de ses parents on leur rend de fait tout l'amour qu'ils nous ont donné depuis notre naissance. Cela nous paraît normal, même si tout le monde ne le fait pas. Au départ ils nous sollicitent pour les aider dans les démarches administratives puis plus le temps passe plus cela nous prend du temps : Il faut les accompagner pour faire les courses, puis au bout d'un moment ils ne viennent plus avec nous, il faut leur préparer à manger puis on se rend compte qu'ils ne se lavent plus, qu'ils ne mangent plus ou ne boivent plus. Au départ on y passe une fois par semaine puis deux fois puis tous les soirs. L'aidant a un gros travail psychologique à faire sur lui-même. On ne voit pas vieillir ses parents. On a plus l'habitude que ce soit nos parents qui s'occupent de nous que l'inverse. Quand cela survient tu ne sais pas vers qui te tourner car cette fois tes parents ne sont pas en mesure de t'aider. C'est à toi de chercher des solutions en général auprès d'une assistante sociale de ta commune. Je trouve qu'il faudrait créer des livrets avec les dispositifs qui existent dans chaque région. Ils pourraient être mis en ligne sur l'intranet de la mutuelle. L'accord mis en place au sein de Malakoff Humains permet entre-autre de bénéficier de jours d'absence. Cela m'a beaucoup soulagée de ne plus avoir à prendre sur mes congés pour par exemple accompagner l'un de mes parents chez le médecin. Car nous avons besoin d'avoir de vrais congés pour pouvoir souffler, s'aérer l'esprit, se regonfler à bloc pour assurer notre rôle d'aidant le reste du temps. »



« C'est un parcours très lourd »

« Je trouve la démarche positive mais pas suffisante, confie Françoise Capomaccio qui travaille dans un service médical de l'assurance maladie à Toulouse à propos de l'accord signé à la sécurité sociale pour aider les aidants. Être aidant est un travail lourd à la fois en termes d'affect et physiquement. Il n'y a pas assez d'aidants pour entourer les personnes quand elles évoluent dans le grand âge. Ma mère est dans un Ehpad depuis 8 ans. Elle est atteinte de la maladie d'Alzheimer. Lorsqu'elle a été dans l'obligation de quitter son domicile j'étais plus jeune mais la situation était compliquée car je souffrais d'un cancer. J'ai dû gérer la vente de sa maison et mon traitement et quand vous êtes aidant, ce n'est pas gérable. C'est un parcours très lourd. J'ai travaillé dans le social auparavant, j'étais en contact avec la présidente de France Alzheimer de Haute Garonne donc j'ai été bien conseillée et bien accompagnée. Quand elle était chez elle ma mère avait la visite d'un ergothérapeute d'un infirmier matin, midi et soir, d'une aide-ménagère et d'une personne de compagnie en plus de moi. Quand la personne aidée souffre d'une pathologie lourde vous ne pouvez pas être seule à vous en occuper. L'aidant y laisse sa santé. J'ai sacrifié beaucoup de bons moments pour m'occuper d'elle. Comme je dis il faudrait pouvoir vieillir en bonne santé. J'ai eu la chance d'avoir de bons intervenants lorsqu'elle était à son domicile. Ce n'est pas le cas partout. Actuellement je vis en direct le scandale des maisons de retraite. Bien des fois les personnes qui travaillent dans ces établissements considèrent que ce sont des emplois alimentaires. Elles le font pour gagner leur vie et ne font pas preuve d'empathie. »



« On devient parent de nos parents »

« Je suis en situation d'aidante salariée, indique Judith Lassaube salariée dans un service animation et vie d'une mutuelle. Mes deux parents sont de plus en plus dépendants et c'est d'autant plus difficile que je ne suis pas sur place. Ils habitaient à deux heures de route quand leur vie a basculé. Ma mère a fait un AVC il y a 5 ans. Elle est devenue très dépendante. Mon père a géré au début tout en faisant preuve d'un déni. Tout est très compliqué. Quand nos parents sont indépendants nous n'avons pas à faire d'ingérence dans leurs vies, mais petit à petit avec l'avancée en âge cela devient nécessaire. On devient parent de nos parents. Par moment il faut faire des choix à leur place. Mon frère a un rôle plus passif. Alors que j'ai parfois besoin de ne pas être seule par rapport aux décisions à prendre. Je le tiens informé en temps réel et il m'apporte des conseils quand j'hésite. Il faut parfois aller à la confrontation avec eux quand ils prennent de décisions aberrantes. Cette inversion des rôles est très dure à porter. Mes parents ont été victimes d'abus de faiblesse à deux reprises. Cela fait deux ans que je dois gérer le volet judiciaire de ces affaires. Je les ai fait mettre sous protection et j'ai été obligée de les faire déménager car un de leurs voisins avait porté plainte contre eux. Ils sont maintenant à trois heures de route dans un village où une cousine a restauré des chalets. Elle veille sur eux et peut prendre le relais de temps en temps. Ils ont des soins par des infirmiers et un portage de repas. C'est très difficile de travailler dans ces conditions car notre esprit est phagocyté par les problèmes que rencontrent nos parents. Pour autant on ne veut pas lâcher son emploi car nous avons des choses à accomplir. Pouvoir disposer d'heures permet de ne pas les prendre sur nos congés car nous avons vraiment besoin de nous reposer. On vit chaque jour avec la crainte que la situation se dégrade. Le village où ils sont installés dispose d'un Ehpad. Ils savent que c'est l'aboutissement s'ils deviennent trop dépendants. »



PHOTO FREEPIK.COM

L'accord aide aux aidants salariés de la branche sécurité sociale

L'utilisation du HDS (Haut Degré de Solidarité) est le point de départ de la négociation d'accord de branche aide aux aidants. La CFDT a obtenu l'intégration d'un maintien de rémunération pris en charge par l'employeur sur les 3 types de congés aidant. La CFDT a porté ce sujet et a permis tout long de cette négociation d'élargir le périmètre des salariés couverts, d'augmenter significativement le budget (de 2.1 millions d'Euros à 4.1 millions d'euros) alloué et construire par ses revendications un véritable accord aide aux aidants salariés. Cet accord a été signé le 13 juillet 2021 avec une application dès le 1^{er} janvier 2022 pour 3 ans.

Les objectifs. Mieux connaître les salariés proches aidants. Identifier leurs difficultés et leurs besoins. Les orienter, leur faciliter l'accès à des conseils personnalisés et leur apporter des solutions adaptées. Leur proposer une prise en charge supra légale renforcée.

Un dispositif porté par la prévoyance. Allocation d'une enveloppe spécifique financée par le fonds social du régime de Prévoyance. Elle est égale à 3% au maximum des cotisations brutes du régime de prévoyance, qui doit permettre, sur une première phase expérimentale de 3 ans, de faciliter la reconnaissance des salariés proches aidants et d'évaluer le niveau de pertinence et d'usage des prestations proposées. Prestations visées : La mise en place d'un dispositif d'information et de sensibilisation à la situation de proche aidant. La mise en œuvre d'un dispositif de diagnostic de la situation de proche aidant. L'accès au conseil et à l'orientation des salariés proches aidants. Le bénéfice d'un panier de prestations de services. La gestion des prestations sera confiée à un groupement Malakoff Humanis (chef de file), Aesio, AG2R la Mondiale et IMA sélectionné par les partenaires sociaux à l'issue d'une procédure transparente de mise en concurrence et qui sera finalisée par la signature d'un contrat avec la CAPSSA (régime de prévoyance).

Des compléments. En complément du dispositif porté par le régime prévoyance : Versement d'un complément de rémunération par l'employeur afin d'assurer le maintien de la rémunération nette mensuelle aux salariés proches aidants qui bénéficient de l'un des congés visés. Facilités d'organisation qui peuvent être accordées par l'employeur (aménagement des horaires si possible, adaptation de la charge de travail, etc.).

Accord à la Matmut

Mettant à profit la négociation de son accord triennal sur le Handicap, le Groupe MATMUT a souhaité prendre en considération la problématique des collaborateurs aidants. Cette démarche a abouti à un accord, applicable au 1^{er} janvier 2019, avec des bénéfices attendus en termes de santé au travail, de gestion des congés, et de protection sociale. La santé des salariés aidants est une priorité pour la MATMUT, grâce à un aménagement du rythme et de la charge de travail. Les proches aidants pourront, afin de prévenir tout risque d'épuisement, bénéficier d'aménagements particuliers du rythme de travail sur préconisations du Médecin du Travail. La prévention de l'absentéisme grâce à la solidarité entre salariés, avec la création d'un fonds de solidarité faisant appel à la générosité des collaborateurs et abondé par la MATMUT. Ce fonds sera alimenté par les dons des salariés provenant du Compte Épargne Temps. Géré par la MATMUT, il fera l'objet d'un abondement de 20 %. Le compte de la personne bénéficiaire sera crédité d'une première période d'absence de 40 jours (par an) renouvelable. Un régime social plus protecteur en faveur des parents d'enfants handicapés, grâce à une mesure spécifique concernant ceux ayant opté pour un temps partiel : la possibilité de cotiser en situation de travail à temps partiel – avec la contribution de la MATMUT – à hauteur du salaire correspondant à une activité à temps plein (assurance vieillesse). En dehors de cet accord, il existe d'autres mesures visant à accompagner et conseiller les aidants via une référente QVT en interne et une plateforme téléphonique externe.



Congé paternité et parentalité en entreprise

Mesure phare de la loi de financement de la Sécurité sociale 2021, le décret n° 2021-574 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant a été adopté le 10 mai 2021. Entré en vigueur le 1^{er} juillet, il a pour objectifs d'offrir de meilleures conditions de développement au nouveau-né en permettant au second parent d'être plus présent et de contribuer à un rééquilibrage des tâches domestiques et parentales. Nous vous proposons un focus sur ce décret ainsi que sur l'importance de prendre en compte la parentalité dans la politique sociétale de l'entreprise.

Allongement du congé paternité

• Qui peut en bénéficier ?

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant bénéficie au père salarié ainsi que, le cas échéant, au conjoint ou concubin salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs). Au titre d'une même naissance, plusieurs personnes salariées peuvent ainsi bénéficier de ce congé. Il peut être mis en œuvre quels que soient les conditions d'ancienneté et le type du contrat de travail (CDI, CDD ou contrat temporaire).

• Durée du congé

Le salarié doit avertir son employeur des dates du congé qu'il souhaite prendre au minimum 1 mois avant la date de début. Si ce délai est respecté, l'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié. Ce congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

La première période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, c'est-à-dire les 4 jours calendaires consécutifs qui font immédiatement suite au congé de naissance⁽¹⁾,

doit être prise en une seule fois et ne peut donc être fractionnée.

La seconde période, de 21 jours calendaires ou de 28 jours en cas de naissances multiples, peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

À savoir : en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, un congé spécifique peut être accordé.

• Rémunération

Dès le début du congé et pour chaque période choisie, l'employeur devra fournir un extrait d'acte de naissance de l'enfant remis par son collaborateur et établir une attestation de salaire sur laquelle se basera l'Assurance maladie pour déterminer si le salarié remplit les conditions requises pour avoir droit aux indemnités journalières et, si tel est le cas, en calculer le montant. Le salarié peut également bénéficier d'un maintien total ou partiel de son salaire en cas d'accord collectif, d'accord de branche ou de convention collective.

La parentalité, un enjeu pour les entreprises

La parentalité est un enjeu fort et différenciant pour les entreprises. Permettre au salarié de concilier sa vie professionnelle et personnelle a de nombreux avantages (diminution de l'absentéisme, augmentation de la productivité...) et a un impact positif sur l'image et le bon fonctionnement de l'entreprise. Se projeter sur du long terme au sein d'une organisation permet de fidéliser les collaborateurs et d'attirer de nouveaux talents. De nombreuses solutions existent pour accompagner la parentalité : flexibilité des horaires, solutions de garde d'enfants et d'accompagnement scolaire, aides financières...

Mettre en place une politique de soutien à la parentalité participe également à améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en permettant aux parents de s'investir dans leurs rôles et en limitant l'impact négatif de la maternité sur la rémunération et la progression de la carrière des femmes.



Pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr



Accédez au décret n°2021-574

⁽¹⁾ Depuis le 1^{er} juillet 2021, le congé de naissance de 3 jours ouvrables initialement ouvert au père de l'enfant, pourra bénéficier au conjoint, concubin ou partenaire.