WEBINAIRE SUR LES SALARIES AIDANTS



Quelques ressources

Sur le site de l'ORSE

- Le guide sur les salariés aidants
- L'addendum sur les salariés aidants
- BD : Les entreprises et leurs aidants familiaux

Sur le site de FRANCE STRATEGIE

- L'avis de la plateforme nationale RSE sur les salariés aidants



QUI SONT LES AIDANTS ?

Portrait(s)

Dans leur guide, l'Orse et l'Unaf définissent les aidants ainsi :

"La personne qui vient en aide, à titre non professionnel, pour partie ou totalement, à une personne dépendante de son entourage, pour les activités de la vie quotidienne. Cette aide peut être prodiguée de manière plus ou moins régulière, sur des périodes plus ou moins longues voire de façon permanente."

L'aidant peut donc être *"un conjoint, enfant ou parent, membre de la famille ou de l'entourage de la personne aidée. De plus, l'aidant peut cohabiter ou non avec la personne qu'il assiste."*

La nature de l'aide peut prendre plusieurs formes : *"Soins, accompagnement à l'éducation et à la vie sociale, gestion du budget, démarches administratives, coordination, vigilance/ veille, soutien psychologique, communication, tâches domestiques …"*

Concept de double, voire multi-aidance

En France :

- Entre 8 à 11 millions d'aidants de 16 ans ou plus
- Age moyen : 52 ans
- 58 % d'aidantes
- 62% de la population active dont 54 % d'actifs salariés
- 62 % les conjoints
- 21 % les ascendants
- 13 % les enfants
- 20% les amis et voisins

LES EVOLUTIONS NOTABLES

Des enjeux encore trop peu connus…
Pourtant appelés à devenir cruciaux

Un sujet complexe à traiter du point de vue humain, législatif et administratif

Une mise en lumière du sujet avec :

- la Loi sur le don de congés entre collègues du 9 mai 2014, étendue plusieurs fois (fonction publique, grand âge)
- la réforme du statut d'aidant pour reconnaître les proches aidants entraînant la révision des congés familiaux
- la crise sanitaire (la vulnérabilité expérimenté par tous, les tensions dans le secteur du Care, des aidants mis en visibilité)
- les débats autour de la réforme des retraites et la longévité des carrières
- La prise en charge de la dépendance (financière et infrastructures)

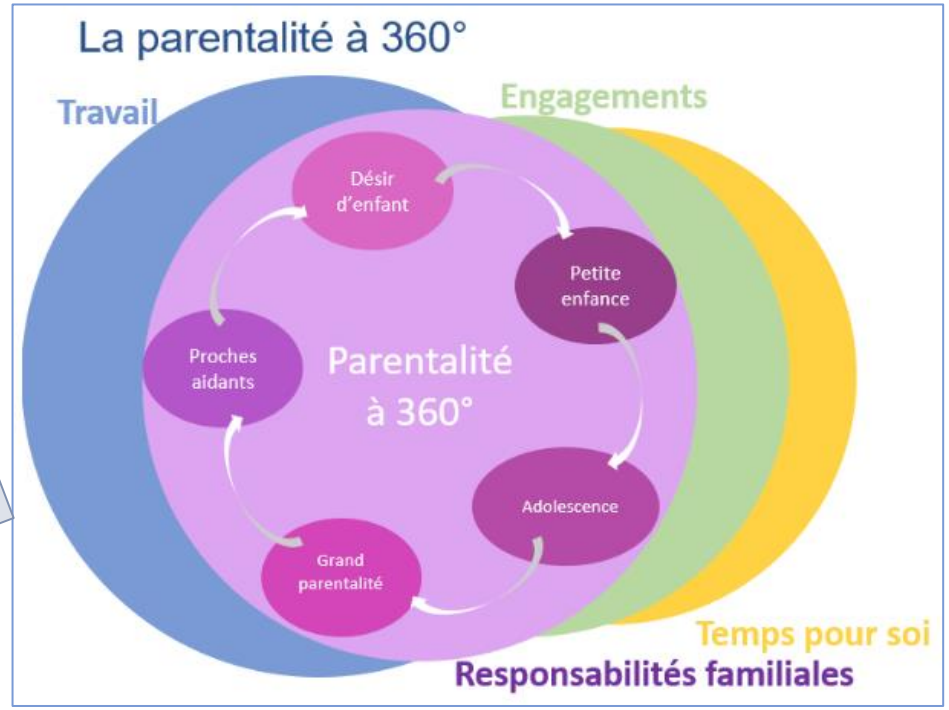
LES ENJEUX POUR LES ENTREPRISES

Plusieurs points d'entrée

Faire le point sur les accords d'entreprise et de branche en vigueur

- enjeux de non-discrimination
- enjeux d'égalité professionnelle femmes / hommes
- enjeux de santé au travail
- enjeux d'organisation du travail
- enjeux de conciliation vie privée / professionnelle
- enjeux de fidélisation et de motivation des salariés
- enjeux de performance économique

Penser « marque-employeur »



- ET … une nécessité égoïste collective

NOS RECOMMANDATIONS

Sur l'information

Comprendre leurs besoins

- Partir d'un diagnostic
- S'adosser à des acteurs clés de l'entreprise :
- La médecine du travail
- Les services d'assistance sociale
- Organisme de complémentaire santé / assurance
- **Préserver l'anonymat**

Être à leur écoute, cultiver la bienveillance

- Mener des actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs
- Former les populations « relais » des dispositifs
- Faciliter des groupes de parole

Proposer des outils

- Plateformes / conseils sur les démarches, droits légaux & extra-légaux
- Document interne (guide, page intranet) sur ce dont le salarié dispose au sein de l'entreprise

NOS RECOMMANDATIONS

Sur l'aménagement du temps de travail

Envisager ces solutions de manière temporaire

Proposer des horaires différents

- Plus grande amplitude horaire
- Horaires décalés
- Semaine « compressée » en 4 jours
- Passage à temps partiel

Rendre accessible le télétravail / le « home-office »

Formaliser :

- Le(s) jour(s) (mode pendulaire du télétravail)
- Les délais de prévenance (pour le home office)
- Les horaires où le collaborateur peut être joint

Prévenir l'équipe de ces aménagements

Autoriser l'absence

Formaliser :

Les délais de prévenance

Les modes de formulation de la demande (notamment les justificatifs)

Être attentif à la simplicité de la démarche

Ponctuelle VS longue
Fractionnée VS continue

NOS RECOMMANDATIONS

Sur l'amélioration des droits, notamment financiers

Prise en charge de la part salariale de cotisation retraite en cas de congé
Maintien de salaire sur une durée à fixer en cas de congé
Abondement au don de congé

Penser aux structures associatives mais aussi aux organismes de complémentaire santé et assurances !

Sur le suivi de la santé des salariés

Faciliter le droit au répit
Inclure un diagnostic lors de la visite médicale professionnelle

Sur l'accès à la formation et la reconnaissance des compétences acquises

Rendre accessible des formations au rôle d'aidant
Penser l'identification des compétences récemment acquises, leur transférabilité en milieu professionnel, & leur reconnaissance

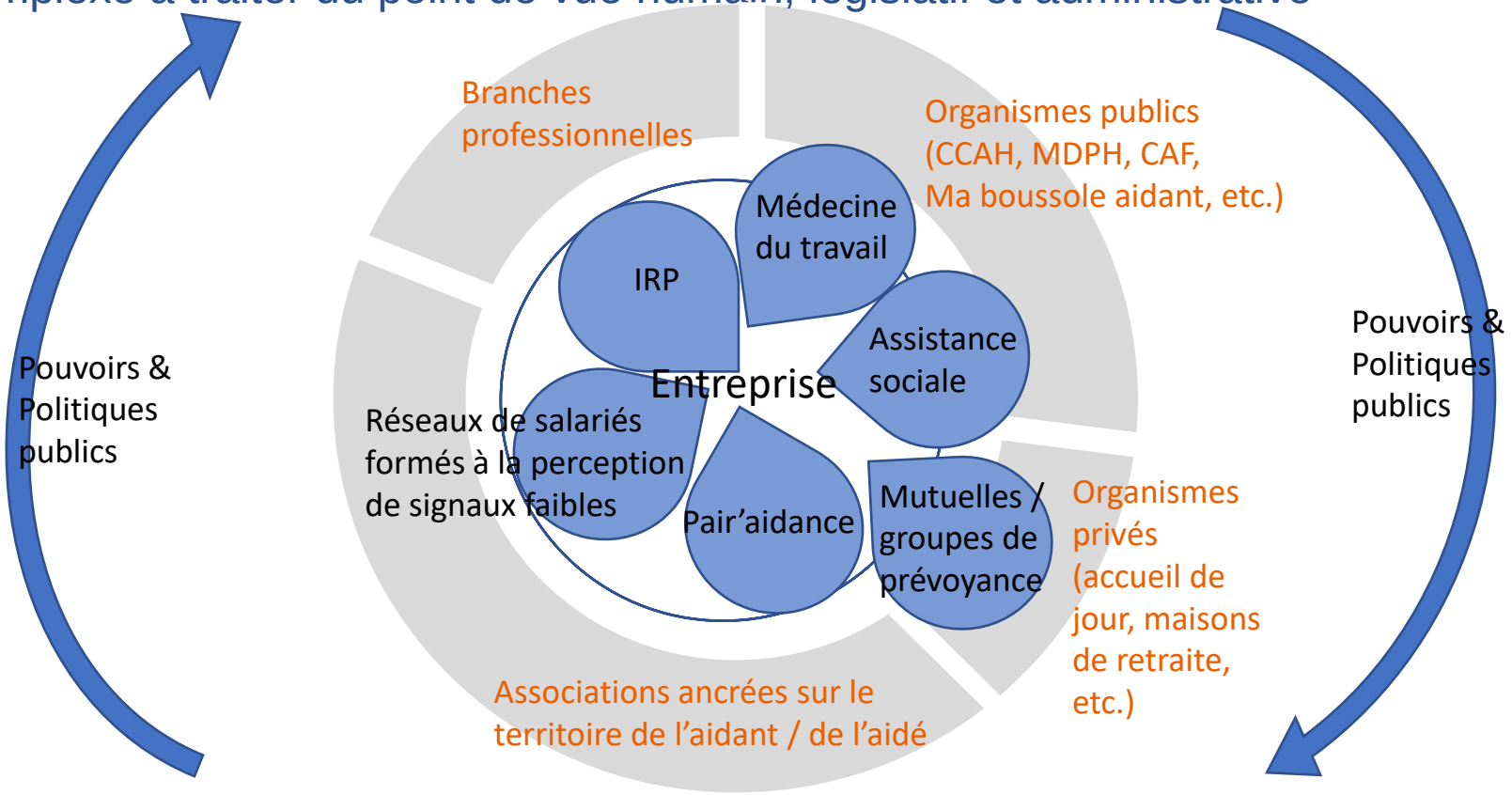
Attention aux dispositifs existants de VAE qui flèchent vers des formations dans les métiers du Care

MOBILISER TOUS ACTEURS

L'entreprise a des leviers pour faciliter la vie des salariés aidants

Elle en a d'autant plus en mobilisant l'ensemble de son écosystème

Un sujet complexe à traiter du point de vue humain, législatif et administrative



Amélioration de la conciliation vie professionnelle - vie personnelle des postiers aidants

SERI ORSE 2022

4 octobre 2022

LA POSTE GROUPE

Contexte

- **Le 6 octobre : journée des aidants.**
- **La France compte 11 millions d'aidants, dont 47 % occupent un emploi.**
- **62% sont des femmes de plus de 50 ans.**
- **Les aidants ont un besoin important de temps et de stabilité financière.**
- **Ils sont confrontés à des contraintes souvent lourdes ayant des répercussions sur leur vie professionnelle, personnelle et sur leur santé.**
- **Ils ont besoin de travailler financièrement et psychologiquement.**
- **Dès 2015, La Poste a travaillé pour prendre en compte le quotidien des aidants :**
  - Un guichet des aidants : plateforme téléphonique.
  - Un certificat d'aidant familial donnant accès aux offres sociales dédiées aux aidants.
  - Des aides financières et matérielles spécifiques : CESU aidant / aidé, hébergement de vacances médicalisés, aide au répit, congé pour hospitalisation, aides spécifiques pour les parents d'enfants handicapés (congés, priorité vacances …)
- **Un accord a été signé en 2018 avec les organisations syndicales (FO, CFDT, SUD, CGC, CFTC, UNSA) pour :**
  - Aider les postiers à concilier leur vie professionnelle et leurs obligations de vie personnelle en tant qu'aidant.
  - Mettre en place le don de jours au profit des aidants dans un cadre de solidarité.
- **Un guide des aidants présente l'ensemble des mesures et prestations mises en place.**

- ***4 octobre 2022***

Actions pour faciliter la conciliation vie professionnelle / vie personnelle

Tous les postiers aidants bénéficient des mesures suivantes : 2 profils de postiers aidants

- **Organisation du temps de travail :**
  - Des facilités d'organisation du travail peuvent être accordées à l'aidant. Cela concerne les horaires ou les jours de travail.
  - Une attention particulière à leur organisation personnelle est faite en cas de réorganisation de l'activité de leur établissement ou de leur service.
- **Télétravail :**
  - Jusqu'à 25 jours de télétravail flottants par an.
  - Possibilité de télétravailler en demi-journées ou journées pleines.
- **3 Autorisations spéciales d'absence**
- **Evolution professionnelle :**
  - Accompagnement des postiers qui ont besoin d'une mobilité géographique en raison de leur situation d'aidant.
- **Temps partiel :**
  - Dans un cadre annuel (temps partiel pour raisons familiales ou raisons personnelles), la possibilité de prévoir des périodes non travaillées pour permettre au postier de répondre à un besoin d'organisation personnelle spécifique lié à sa qualité d'aidant.
  - Pour les postiers en temps partiel, un aménagement des périodes travaillées discuté avec le manager sans modification de la quotité de travail.

- ***4 octobre 2022***

Le dispositif de don de jours de solidarité

Pour bénéficier du don de jours de solidarité, les postiers aidants doivent répondre aux conditions définies par les lois de 2014 et de 2018.

- **Création d'un fonds de solidarité qui attribue des jours de congés aux postiers aidants.**
  - Alimenté par La Poste (1000 jours par an) et par les postiers.
  - Les dons sont anonymes et sans contrepartie.
- **Création d'une commission d'attribution, nationale, constituée de membres de la DRH du Groupe et des branches et de l'assistante sociale coordonnatrice nationale.**
- **Pour bénéficier des dons de jours de repos, le demandeur doit avoir utilisé et épuisé préalablement ses droits à congés et son CET sauf 3 fois les obligations hebdo de travail de CA et 2 fois les obligations hebdo de travail de CET.**
- **Il peut obtenir jusqu'à 30 jours de repos par an, renouvelables une fois. Pour cela, il doit :**
  - Présenter un certificat médical du médecin de l'aidé indiquant le nom de l'aidant.
  - Faire une déclaration sur l'honneur de sa qualité d'aidant.
  - Présenter son dossier à son AS.
- **Les bénéficiaires des jours de repos sont anonymes.**

Bilan 2018-2021

Depuis trois ans :

- Près de **4 000 certificats de postiers aidants.**
- **98 postiers** ont bénéficié de jours de solidarité aidants.
- **2 186 jours** de solidarité donnés.
- Le fonds de solidarité est alimenté par La Poste à hauteur de 1 000 jours par an (3 333 jours au total) et par les postiers (2 189 jours).
- La commission d'attribution des jours de solidarité aidants se réunit autant que nécessaire, dans un délai de 15 jours, pour répondre aux demandes des postiers.
- Plus de **2 000 jours d'ASA** ont été accordés.
- **328 postiers** ont demandé certificat temporaire Covid*

***La Poste a créé le certificat aidant « covid ». Ce certificat pouvait être demandé lors du premier confinement par des postiers aidants. Il donnait droit, dès la demande, de bénéficier d'activité partielle permettant au postier de s'occuper de son aidant.**

MERCI

Q & A

Place aux questions





AGENDA

A l'ORSE

La semaine consacrée aux aidants se poursuit



A l'AFMD et au Medef

La SERI continue aussi



www.laseri.org