

**Protocole d'accord relatif au déploiement d'un dispositif
d'aide aux aidants
porté par le régime de prévoyance des
organismes du Régime général de Sécurité sociale**

DOCUMENT DE TRAVAIL

Préambule

La négociation du présent accord s'inscrit dans le cadre global des négociations relatives au régime de prévoyance des salariés du Régime général de Sécurité sociale.

Le premier volet de ces négociations a abouti à la conclusion des protocoles d'accord du 21 mars 2019 relatifs aux évolutions du régime de prévoyance. Ces textes revalorisent les prestations servies par l'organisme assureur et aménagent les dispositions des textes conventionnels relatifs à ce sujet afin de les mettre en conformité avec les évolutions législatives.

Les partenaires sociaux ont toutefois souhaité compléter les prestations servies par le régime de prévoyance en prévoyant, dans un esprit de solidarité, des garanties non contributives.

Conscients des difficultés induites par le rôle d'aidant et des enjeux liés à leur apporter du soutien, les partenaires sociaux ont souhaité confier au régime de prévoyance la mise en œuvre d'un dispositif de soutien en faveur de tous les salariés aidants du Régime général de sécurité sociale.

Bien qu'aucun recensement n'ait été réalisé au sein de l'Institution, la situation de proche aidant concerne à l'évidence un nombre croissant de salarié.

Diverses mesures sont prévues par les protocoles d'accord du 28 juin 2016 relatifs à la diversité et à l'égalité des chances :

- *Permettre de disposer de 20 jours d'absence non rémunérés en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un membre de la famille si aucun aménagement d'horaire est possible ;*
- *Améliorer la prise en charge du congé de solidarité familiale par le versement d'un complément de salaire au salarié qui bénéficie d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie au sens du Code de la Sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de solidarité familiale, afin de lui assurer le maintien de sa rémunération ;*
- *Encourager la négociation locale permettant le don de jours de repos lorsque l'enfant, le conjoint ou un ascendant d'un collègue est gravement malade.*

Le présent accord a pour objet de compléter et de renforcer ces dispositifs.

C'est dans ce cadre que les signataires du présent accord souhaitent que le régime de prévoyance contribue au financement d'un dispositif de branche répondant à des valeurs d'entraide et de solidarité à destination de chaque salarié proche aidant. Ils ont donc arrêté les dispositions suivantes :

Article 1 – Définition du salarié proche aidant

Est considéré comme proche aidant d'une personne, son conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables, qui lui 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 **ainsi que toute démarche récurrente ou fréquente comme des démarches administratives.**

Article 2 – Egalité de traitement avec les autres salariés

Les parties signataires rappellent que l'employeur ne doit en aucun cas tenir compte de la situation de salarié proche aidant dans ses décisions visant la rémunération, la classification, la promotion **ou** la formation ~~ou la mutation~~ du salarié concerné.

Article 3 – Objectifs de l'accord

L'allocation par le régime de prévoyance d'une enveloppe dédiée au titre de la solidarité doit permettre, sur une première phase expérimentale de 3 ans, ~~d'entrer dans une dynamique inclusive de~~ **de faciliter la** reconnaissance des salariés aidants. Elle peut également permettre d'évaluer leurs besoins ainsi que le niveau de pertinence et d'usage de prestations destinés dans un premier temps aux aidants bénéficiaires des prestations légales. A l'issue du présent accord, une nouvelle négociation permettra, sur la base du bilan du présent accord, de préciser et d'adapter les différentes prestations.

A ce titre, le présent accord vise l'atteinte de 3 objectifs majeurs :

- Mieux connaître le nombre et les besoins des aidants de l'institution par une sensibilisation des services RH, managers et salariés ~~pour permettre une véritable acculturation sur le sujet ;~~
- Faciliter l'accès au conseil et à l'orientation pour l'ensemble des salariés aidants ;
- Proposer une prise en charge **plus complète** ~~attentionnée~~ pour les aidants bénéficiaires des prestations légales.

~~Pour cela, les signataires sont convenus de confier à un prestataire la mise en œuvre de prestations répondant aux besoins décrits dans les titres I et II ci-dessous, conformément au cahier des charges figurant en annexe.~~

TITRE I

Reconnaissance de la situation d'aidant au sein des organismes du Régime général

Article 4 – Mise en place d'un dispositif d'information et de sensibilisation à la situation de proche aidant au sein du Régime général de Sécurité sociale

Conscients qu'aucune action en direction des aidants ne peut être efficace sans une acculturation de l'ensemble des personnels du Régime général de Sécurité sociale, les parties signataires souhaitent que soit diffusé le plus largement possible un dispositif d'information et de sensibilisation à la situation d'aidant.

Ce dispositif se traduit par une communication à destination de l'ensemble des salariés des organismes.

Celle-ci comporte une information pédagogique permettant :

- A chacun d'être sensibilisé aux contraintes personnelles que sont susceptibles de rencontrer les aidants ;

- Aux aidants de prendre conscience de leur situation.

Par ailleurs, au niveau local, peuvent être mises en place, en fonction des besoins recensés, des actions d'accompagnement ou de formation des aidants selon des modalités pouvant être aménagées en fonction du contexte local. Il peut par exemple s'agir de l'organisation d'une communauté des aidants ou d'un café des aidants. Ces actions peuvent être communes à plusieurs organismes d'une même région.

Article 5 – Mise en œuvre d'un 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 test permettant un autodiagnostic.

TITRE II Accompagnement du salarié proche aidant

Article 6 – Faciliter l'accès au conseil et à l'orientation du salarié proche aidant

Dans le cadre du protocole d'accord du 16 novembre 2012 relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, tout salarié, quel que soit sa branche ou son organisme d'appartenance, peut être mis en relation avec une cellule d'écoute nationale. Afin d'assurer un soutien psychologique, celle-ci permet à tous les salariés de l'institution de s'exprimer sur une situation difficile qu'ils vivent ou dont ils sont témoin, afin qu'ils puissent bénéficier au plus tôt d'une écoute et d'un accompagnement par des spécialistes qui sauront détecter les premiers signaux de difficulté et proposer des solutions appropriées. Cette cellule, accessible 24 heures sur 24, fonctionne selon le principe de l'anonymat et de la confidentialité des informations portées à sa connaissance.

Pour permettre aux aidants familiaux l'accès à une documentation adéquate et l'orientation de l'aidant vers le service le plus adapté, ce dispositif est complété par un service spécifique consistant en la mise à disposition d'une plateforme d'information et de conseil personnalisé, avec orientation vers des dispositifs accessibles à tout type d'aidant (recherche d'établissements, de prestataires, d'aides financières, de solutions juridiques).

Article 7 – Apporter une aide aux salariés aidants bénéficiaires d'un congé dédié

7.1. - Maintien de la rémunération

L'article 15.1 du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la diversité et à l'égalité des chances prévoit qu'un complément de rémunération est versé au salarié qui bénéficie d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie au sens du Code de la Sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de solidarité familiale, afin de lui assurer le maintien de sa rémunération.

Les parties signataires souhaitent réaffirmer et étendre ce dispositif.

Dès lors, afin de leur assurer le maintien de leur rémunération, un complément de rémunération est versé aux salariés qui bénéficient :

- D'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie au sens du Code de la Sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de solidarité familiale ;
- D'une allocation journalière de présence parentale au sens du Code de la Sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de présence parentale dans la limite de 22 jours par an.

La perte de salaire résultant de la prise de l'un des congés visés ci-dessus, fait l'objet d'une indemnisation de la part de l'organisme assureur en charge du régime de prévoyance. Celle-ci est assurée de la manière suivante :

1°) La rémunération est maintenue par l'employeur, dans la limite de la durée fixée ci-dessus, sous déduction des allocations visées ci-dessus et pendant toute la durée de versement de celles-ci.

2°) Les salaires maintenus sont remboursés à l'employeur par l'organismes assureur en charge du régime de prévoyance.

Le mécanisme de remboursement des salaires maintenus par l'employeur fait l'objet d'une convention conclue entre l'organisme assureur en charge du régime de prévoyance et l'Ucanss.

Le cas échéant, la charge de travail du salarié est aménagée pour tenir compte des absences de ce dernier dans le cadre des congés visés ci-dessus.

7.2. - Bénéfice d'un panier de services

Une aide spécifique est apportée :

- Pour une durée de 3 ans, au salarié bénéficiaire d'un congé de présence parentale. Ce congé vise les personnes dont l'enfant a besoin d'une présence soutenue et de soins contraignants à la suite d'une maladie ou un handicap ou un accident d'une particulière gravité ;
- Pour une durée de 3 mois, au salarié bénéficiaire d'un congé de solidarité familiale. Ce congé permet à un salarié de s'occuper d'un membre de sa famille, avec un lien de parenté direct, souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ;
- Pour une durée de 3 mois, au salarié bénéficiaire d'un congé de proche aidant. Ce congé permet au salarié de s'occuper d'une personne proche avec qui il entretient a minima des liens étroits et stables qui présente un handicap ou une perte d'autonomie particulière (GIR 1 à 3).

Le bénéfice de l'aide spécifique peut être prolongé si le congé y ouvrant droit est renouvelé selon les conditions légales.

Cette aide est déterminée sur la base d'un panier de service relatif à des démarches administratives, une aide à domicile, une contribution à des séjours de vacances ou à une formation par du personnel paramédical, dans la limite d'un forfait maximum annuel exprimé en euros.

Les parties signataires souhaitent que les prestations soient clairement définies, tant s'agissant des bénéficiaires que des montants alloués compte tenu du coût qui pourrait en résulter. Ils considèrent que l'attribution d'une aide financière non conditionnée à une prestation précise doit être exclue.

TITRE III GESTIONNAIRE DU PANIER DE SERVICE

Article 8 – Choix d'un prestataire

A l'issue de la procédure transparente de mise en concurrence, les partenaires sociaux identifient un prestataire chargé d'assurer la mise en œuvre des prestations définies aux articles 4, 5, 6 et 7.2 du présent accord.

8.1. - Procédure de mise en concurrence

La responsabilité du choix final des organismes recommandés appartient aux partenaires sociaux

A ce titre, ils veillent au respect des principes de transparence de la procédure, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

L'avis d'appel à la concurrence précise les critères d'évaluation des offres ainsi que leur pondération et leur hiérarchisation. Il est inséré dans une publication à diffusion nationale habilitée à recevoir des annonces légales et dans une publication spécialisée dans le secteur des assurances.

La sélection des candidats s'effectue selon les phases successives définies ci-après :

- 1°) Seuls sont ouverts les plis des candidats reçus au plus tard à la date et à l'heure limites fixées dans l'avis d'appel à la concurrence. Tout dossier reçu hors délai ou incomplet est irrecevable ;
- 2°) Les candidatures recevables en application du 1° sont examinées au regard des conditions d'éligibilité définies dans l'avis d'appel à la concurrence ;
- 3°) Les candidatures éligibles en application du 2° sont analysées au regard du cahier des charges et classées en fonction des critères d'évaluation.

8.2. - Commission paritaire spéciale

L'examen des candidatures et le choix du prestataire sont délégués à une commission paritaire spéciale composée comme suit :

- 2 représentants par organisation syndicale participant aux négociations des accords collectifs nationaux de travail conclus dans le champ des conventions collectives du 8 février 1957, 18 septembre 2018 et 4 avril 2006. Chaque représentant désigné dans ce cadre dispose d'une voix.
- Le Directeur de l'Ucanss ou son représentant, assisté, en tant que de besoin, par un ou plusieurs collaborateurs. Il dispose d'un nombre de voix égal au nombre de représentants syndicaux présents.

Les décisions de la commission paritaire spéciale sont adoptées à la majorité des voix.

Les réunions de la commission paritaire spéciale font l'objet d'un compte rendu soumis à approbation des participants.

8.3. - Situation de conflit d'intérêt

Lorsque la liste des candidats éligibles est arrêtée, chacun des membres de la commission paritaire spéciale est tenu de déclarer, dans un délai de 8 jours, l'existence éventuelle d'une situation de conflit d'intérêt.

Est considéré comme une situation de conflit d'intérêt le cas où l'un des participants exerce une activité salariée ou bien exerce ou a exercé, au cours des 5 dernières années, des fonctions délibérantes ou dirigeantes au sein des instances d'un ou de plusieurs candidats ou du groupement auquel appartiennent ces candidats.

Les participants qui déclarent une situation de conflit d'intérêt ne peuvent prendre part à une délibération ou décision lors du processus de mise en concurrence.

8.4. - Situation des candidats

Les candidats doivent justifier répondre aux critères définis par le cahier des charges figurant à l'annexe 1 du présent accord.

Ils doivent communiquer l'ensemble des éléments nécessaires à la vérification des conditions d'éligibilité et à l'évaluation des offres.

A sa demande, chacun des candidats peut se faire communiquer le cahier des charges.

Ils sont tenus de joindre au dossier de candidature la liste des relations commerciales et des conventions financières conclues ou poursuivies au cours de l'année civile précédant la publication de l'avis d'appel à la concurrence avec les organisations syndicales appelées à la négociation des accords collectifs nationaux de travail conclus dans le champ des conventions collectives du 8 février 1957, 18 septembre 2018 et 4 avril 2006, et l'Ucanss.

Les candidats non retenus à l'issue du processus doivent être informés, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de 21 jours et les raisons doivent leur être fournies. Ils peuvent demander, par lettre recommandée avec accusé de réception, des compléments d'explications qui doivent leur être fournis dans un délai de 2 mois.

TITRE IV DISPOSITIONS DIVERSES

Article 9 – Don de jours

Dans le prolongement des dispositions du protocoles d'accord du 28 juin 2016 relatifs à la diversité et à l'égalité des chances, les parties signataires du présent accord rappellent que chaque organisme du Régime général de Sécurité sociale est invité à négocier des accords permettant aux salariés de faire don de jours de repos au bénéfice d'un de leurs collègues dont l'enfant, le conjoint, ou un ascendant est gravement malade. Les modalités pratiques de mise en œuvre sont définies dans ce cadre.

Article 10 – Bilan de l'accord

Afin d'envisager l'opportunité de reconduire le dispositif d'aide aux aidants, un bilan sera réalisé 6 mois avant l'arrivée du terme de l'accord.

Ce bilan comprend a minima :
[À compléter]

Article 11 – Dispositions d’application

Le présent accord vise à compléter le régime de prévoyance.

Il s’applique sous réserve de l’agrément prévu par le Code de la Sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l’employeur.

Il est conclu pour une durée de 3 ans. Néanmoins, son entrée en vigueur est conditionnée à la signature et l’agrément de l’accord désignant le prestataire chargé de la mise en œuvre des prestations conformément aux dispositions de l’article 7 ci-dessus.

Article 12 – Communication

Les employeurs du Régime général communiqueront et sensibiliseront tous les salariés sur les mesures contenues dans le présent accord via la diffusion d’un document de présentation