



la sécurité
sociale

Agir avec vous

jesuisprocheaidant

Le guide RH proche aidant



Le Guide pratique « aider les aidants » à l'attention des RH

Le nombre d'aidants en France est estimé à environ 11 millions, soit 1 français sur 6¹ et 66% ont une activité professionnelle².

Conscients des difficultés que peut induire cette situation d'aidance, les employeurs de la Sécurité sociale se sont emparés du sujet et instaurent de nouveaux droits au bénéfice des salariés proches aidants afin de leur faciliter la vie au quotidien.

C'est pourquoi un **dispositif ambitieux d'accompagnement** est déployé permettant l'accès à différentes prestations.

Les protocoles d'accord mettant en place ce dispositif ont été signés le 13 juillet 2021 entre l'UCANSS et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Conclus pour une durée de 3 ans (du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024), ils visent à **apporter des solutions adaptées dans l'objectif d'assurer une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle aux salariés proches aidants.**

Le dispositif comporte deux volets :

- 1 Des mesures dites « non contributives »**, financées par le fonds social du régime de Prévoyance, comprenant :
 - des actions d'**information et de sensibilisation** des salariés, des services RH et des managers à la situation de proche aidant,
 - la possibilité pour les salariés de réaliser un test d'**autodiagnostic** afin de matérialiser/concrétiser leur situation,
 - des actions de **conseils et d'orientation** pour les salariés proches aidants,
 - l'accès à un **panier de prestations de services** pour les salariés bénéficiaires d'un congé légal dit « d'aidant » (congé de solidarité familiale, congé de présence parentale et congé de proche aidant) et pour ceux venant en aide à une personne (conjoint ou parent au premier degré) bénéficiaire de prestations légales spécifiques.
- 2 Un second volet de mesures prises en charge par l'employeur pour soutenir les aidants les plus mobilisés.**

Ce guide pratique vient en complément du guide « salariés », qui présente l'ensemble des éléments de ce nouveau dispositif, afin de vous apporter des précisions pour en faciliter sa promotion et pour vous permettre d'accompagner au mieux les salariés qui seraient en situation de proche aidant.

Il décrit ainsi les outils mis en place spécifiquement pour accompagner les salariés proches aidants.

1. Site du Ministère des Solidarités et de la santé et Guide ministériel du proche aidant d'octobre 2021.

2. Baromètre des Aidants_BVA_Fondation avril_Oct 2021.



Sommaire

1

Qui sont les aidants ?

p.4

2

Le dispositif en pratique

p.7

3

Les parcours salariés et RH en synthèse

p.16

4

Vos outils de communication

p.18

5

Les droits et structures
d'accompagnement extérieurs

p.19

1

Qui sont les aidants ?

Les éléments indiqués dans le guide « salariés », ainsi que ceux décrits ci-dessous, visent à vous éclairer sur les données essentielles disponibles sur l'aïdance.

Il s'agit de données générales, issues de guides et enquêtes nationaux. En effet, il n'y a pas eu d'enquête préalable menée au sein des organismes du Régime général de Sécurité sociale, l'un des objectifs de l'accord du 13 juillet 2021 étant d'ailleurs de parvenir à quantifier et appréhender les besoins des salariés en situation de proche aidant travaillant dans l'Institution.

Au travers de la mise en œuvre de ce nouveau dispositif, l'enjeu est ainsi d'apprécier l'activation des différentes dispositions prévues sur une durée de 3 ans afin, notamment, de pouvoir dresser un profil du salarié proche aidant au sein des organismes.

Tout le monde peut un jour se retrouver dans une situation d'aïdant et beaucoup le deviennent sans s'en apercevoir, 54 % des aidants¹ ignorant leur statut d'aïdant.

Initialement cantonnée à la sphère privée et familiale, la situation de proche aidant d'un salarié peut parfois avoir des impacts sur son activité professionnelle, étant souligné que :

- 1 actif sur 4 pourrait être aidant en 2030² ;
- l'accompagnement se réalise souvent sur un temps long avec une intensité d'aide variable, en moyenne 8,3 heures par semaine³ ;
- l'âge moyen des aidants est de 49 ans⁴.

Or, dans sa vie professionnelle comme dans sa vie personnelle, le salarié aidant a tendance à ne pas se préserver et à ne pas demander d'aide. Il peut lui être difficile d'alerter ses collègues et/ou son manager et, plus largement, son employeur.

Pourtant, le travail constitue souvent pour lui :

- un espace dans lequel il peut maintenir du lien social, penser un temps à autre chose et s'accomplir professionnellement ;
- une ressource financière qui lui permet d'assumer son quotidien, mais aussi de contribuer au bien-être de la personne aidée.

Cette situation ne doit donc pas être ignorée.

1 Baromètre de l'aïdant 2019- fondation April.
2 Baromètre des aidants BVA Fondation April octobre 2021
3 Enquête viaivoice oicirp octobre 2021
4 Guide ministériel du proche aidant 2021



Effectivement, la charge mentale supportée par les aidants peut constituer une véritable source de stress et d'anxiété, ce qui les rend plus vulnérables et plus enclins au syndrome de l'épuisement professionnel et au burn-out¹.

- **49 %** disent être stressés au travail vs 39 % pour l'ensemble des salariés;
- **28 %** se déclarent en situation de souffrance psychologique en 2020 contre 19 % de l'ensemble des salariés;
- **54 %** se disent épuisés professionnellement vs 49 % pour l'ensemble des salariés;
- **31 %** disent avoir des baisses de vigilance, d'attention vs 22 % pour l'ensemble des salariés;
- **47 %** déclarent avoir souvent ressenti des maux (mal de tête, douleurs abdominales, tensions musculaires ou palpitations) contre 28 % pour l'ensemble des salariés.

Les aidants courent alors le risque d'être plus souvent absents :

- **47 %** ont eu au moins un arrêt de travail en 2020 vs 36 % pour l'ensemble des salariés;
- **46 %** ont eu des arrêts de travail multiples vs 39 % pour l'ensemble des salariés;
- **64 %** déclarent prendre des congés pour s'occuper de leur proche dépendant;
- **40 %** ont eu des absences non prévues en 2020 vs 28 % pour l'ensemble des salariés.

Cette situation est d'autant plus dommageable que le fait d'être aidant peut aussi permettre de développer des capacités utiles dans le travail : organisation, anticipation, empathie, intelligence opérationnelle, etc.

Il y a ainsi un véritable enjeu démographique pour l'Institution de savoir qui sont les salariés proches aidants qui travaillent au sein des organismes de Sécurité sociale.

Il y a également un enjeu lié à la RSE pour lutter contre la désinsertion professionnelle et permettre une meilleure articulation de la vie professionnelle avec la vie privée.

Certains organismes ont d'ailleurs commencé à s'emparer du sujet et quelques actions locales ont été initiées. Il était ainsi opportun de poser un cadre national, de sensibiliser l'ensemble des acteurs et d'homogénéiser les pratiques naissantes dans un souci d'équité.

C'est dans ce contexte que l'accord du 13 juillet 2021 vient créer de nouveaux droits au profit des salariés qui seraient en situation de proche aidant, avec un véritable enjeu financier, puisqu'ils vont désormais pouvoir bénéficier de solutions concrètes, non contributives, dans le but de faciliter leur vie au quotidien

En application de l'article 1 de cet accord, est considéré comme proche aidant, une personne qui s'occupe de son conjoint, partenaire de PACS² ou concubin, d'un parent ou allié, d'un enfant ou d'une personne résidant avec elle ou avec qui elle entretient des liens étroits et stables, à qui elle 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.

Cette acceptation large vise à répondre à l'ensemble des situations d'aidance, quel que soit le lien de proximité avec la personne aidée.



1. Étude MH Observatoire des salariés aidants - comparaison des salariés aidants par rapport à l'ensemble des salariés - octobre 2021

2. PACS : Pacte Civil de Solidarité

En tant que RH quel rôle pouvez-vous jouer ?

En tant que RH, l'élément premier est donc de prendre appui sur le dispositif mis en place pour rendre visible ce sujet et ainsi permettre aux salariés aidants de s'identifier comme tel et de profiter des mesures mises en place.



INFORMER ET SENSIBILISER LES MANAGERS ET LES SALARIÉS

Il est essentiel que vous communiquiez sur le déploiement de ce nouveau dispositif en mobilisant tous les canaux habituels d'information qui existent au sein de votre organisme et en vous appuyant sur les outils de communication mis à votre disposition.

Il est important également que vous sensibilisiez les managers de votre organisme sur ce déploiement, qui ont également un véritable rôle à jouer, en tant que relais de l'information auprès de leur(s) équipe(s). Il est notamment préconisé d'évoquer la mise en œuvre de ce nouveau dispositif lors des réunions de managers et/ou de service.

Cela permettra aux managers, le cas échéant, d'être en mesure d'accompagner un collaborateur qui serait en situation de proche aidant et qui en exprimerait le besoin.

Il y a un véritable enjeu à rendre cet accord visible et effectif afin que les salariés concernés, acteurs du dispositif, puissent activer, en fonction de leur situation, les solutions concrètes mises en place.

Il vous appartient, en tant que RH et managers, d'accompagner et de faciliter l'accès à ce nouveau dispositif auprès de l'ensemble des salariés de votre organisme, car même si un salarié n'est pas en situation de proche aidant, comprendre les enjeux et conséquences liés à ce statut, peut permettre de redonner une dynamique d'équipe par rapport à un collègue en situation d'aidance.

À cette fin, des outils de communication sont mis à votre disposition pour vous aider dans ce rôle de relais de l'information et de prise en main du dispositif (voir en page 18 - Vos outils de communication).

Vous pouvez désigner, si vous le souhaitez, un référent sur le sujet au sein de votre service RH.

ORIENTER ET ACCOMPAGNER LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF

Si un salarié fait connaître sa situation de proche aidant, vous et/ou son encadrement pouvez être amenés à le diriger vers les différents services et prestations prévus par le dispositif.

Vous pouvez également orienter le salarié vers des services internes à l'organisme, comme le service social ou l'équipe de santé au travail, ou encore vers la cellule d'écoute psychologique accessible en cas de difficultés professionnelles ou personnelles. Pour rappel, ce dispositif est à disposition de l'ensemble des agents, quel que soit leur statut et est accessible 24 h/24 et 7j/7 par un n° vert unique spécifique à chaque branche (appel gratuit depuis un poste fixe ou un mobile).

Encore une fois, vous avez un rôle essentiel à jouer dans la mise en œuvre du dispositif, qui vous est davantage détaillé dans la partie 2 ci-après.



2

Le dispositif en pratique

Les prestations et services mis en place dans le cadre du dispositif sont décrits en détails dans le guide « salariés ».

Ils sont rappelés globalement ci-dessous tout en vous précisant, le cas échéant, l'accompagnement que vous pouvez apporter et/ou les actions qui vous reviennent, en tant que RH.

Les services d'information et de sensibilisation et les prestations prévus dans le cadre du dispositif

Afin d'accompagner les proches aidants salariés, une large palette d'outils est mise à leur disposition : site internet, ligne téléphonique dédiée, informations pratiques, test d'autodiagnostic, liens vers des sites de référence et panier de prestations de services. Il s'agit ainsi de répondre à diverses situations en fonction du degré de mobilisation auprès du proche aidé.

En parallèle, vous bénéficiez, en tant que RH, d'un portail digital spécifique avec une FAQ, d'une ligne téléphonique dédiée pendant la période de lancement, d'outils pour vous guider, etc. Il s'agit de répondre à vos questions, de manière pratico-pratique, sur le dispositif.



UN PORTAIL DIGITAL D'INFORMATION ET D'ORIENTATION ACCESSIBLE À TOUS LES SALARIÉS

Ce site est accessible à tous les salariés et comprend l'ensemble des informations contenues dans le guide « salariés », mais aussi un accès à un test d'autodiagnostic, des contenus informatifs et des articles spécifiques, ainsi que des liens vers des sites de référence et vers des forums des aidants.

 Le portail salariés est accessible à cette adresse : <https://procheaidant.ucanss.fr>

Pour pouvoir y accéder, les salariés vont devoir créer un compte personnel en remplissant les champs demandés (nom, prénom, adresse email, etc.) ainsi qu'un code à 6 chiffres : ce numéro est propre à chaque organisme.

Il vous appartient de le communiquer à l'ensemble des salariés de votre organisme, selon les modalités de votre choix, en leur rappelant que ce code est unique pour l'ensemble des salariés d'un même organisme et qu'il ne doit pas être partagé avec d'autres salariés travaillant au sein d'autres organismes ou avec des personnes extérieures.

Il n'y a ainsi pas de gestion de listing de personnels, ni de codes individuels.

Le code sera accessible sur le site internet de l'Ucanss / ESPACE ORGANISMES / Gérer vos collaborateurs / L'Aide aux aidants.

Une fois son compte créé, le salarié pourra se connecter en renseignant simplement son identifiant et le mot de passe choisi.

Hormis la communication du code évoquée ci-dessus, aucune autre action de votre part (ou du manager) n'est requise : le salarié crée son compte en toute autonomie !

Un tutoriel est disponible sur le portail pour aider les salariés à naviguer sur le site.



UN PORTAIL DIGITAL D'INFORMATION ET D'ORIENTATION DÉDIÉ AUX RH DES ORGANISMES

En tant que RH, vous disposez d'un portail digital qui vous est dédié.

Ce site vous accompagne dans le déploiement du dispositif « je suis proche aidant » et comprend l'ensemble des informations contenues dans ce guide, mais aussi un accès à une FAQ pour répondre à vos premières interrogations, ainsi que des contenus informatifs et des articles spécifiques sur les dispositifs légaux ou le management des aidants.

 **Le portail est accessible à cette adresse :** <https://aider-les-aidants.ucanss.fr>

En pratique, la création d'un compte « RH » est nécessaire pour pouvoir y accéder en remplissant les champs demandés (nom, prénom, adresse email, etc.), ainsi qu'un code à 8 caractères qui correspond au numéro à 6 chiffres (propre à chaque organisme que vous allez communiquer à l'ensemble des salariés) avec l'ajout des lettres « RH » à la fin.

Le code sera accessible sur le site internet de l'Ucanss / ESPACE ORGANISMES / Gérer vos collaborateurs / L'Aide aux aidants.

À noter que ce code est propre au service RH de votre organisme et ne doit pas être partagé avec les services RH des autres organismes ou avec des personnes extérieures.

Il vous est demandé de créer **un seul compte « RH » par organisme** en utilisant, si possible, une adresse email générique, propre à votre organisme, et en choisissant un mot de passe et un identifiant qui seront utilisés par l'ensemble des équipes en charge de la gestion RH du dispositif ou le référent que vous aurez spécifiquement désigné sur le sujet (pour toute démarche d'ordre personnel, en tant que salarié, il convient d'ouvrir un compte personnel sur le portail consacré aux salariés).

Une fois le compte créé, vous pourrez vous connecter en renseignant simplement l'identifiant et le mot de passe choisis. Si vous le souhaitez, l'identifiant et le mot de passe retenus pourront être communiqués à la communauté managériale de votre organisme pour qu'elle puisse également accéder au portail « RH » du dispositif.

Un tutoriel spécifique est disponible sur le portail pour vous aider à procéder à cette inscription et, plus largement, pour naviguer sur le site. Le tutoriel sera également accessible dans le kit de communication mis à votre disposition.



LA POSSIBILITÉ POUR TOUS LES SALARIÉS DE RÉALISER UN TEST D'AUTODIAGNOSTIC

Le test d'autodiagnostic va permettre aux salariés de faire le point sur leur situation et de s'identifier en tant qu'aidant en répondant à un questionnaire rapide. À l'issue de ce questionnaire, ils seront orientés vers des contenus et solutions adaptés à leur situation.



Vous pouvez rappeler aux salariés que le test est disponible sur le portail digital dédié aux salariés à la rubrique « services » (une fois leur compte personnel créé).

Vous pouvez également indiquer aux salariés proches aidants qu'ils ont la possibilité de compléter cet autodiagnostic par la réalisation d'un second test intitulé : « Quel Fred êtes-vous ? » qui leur permettra de caractériser plus précisément leur profil d'aidant.

Vous n'avez aucune action particulière à mener : le salarié qui le souhaite procédera à la réalisation des tests en toute autonomie à partir de son compte personnel.





LA MISE À DISPOSITION D'UNE LIGNE TÉLÉPHONIQUE DÉDIÉE AUX SALARIÉS 7 JOURS / 7, 24 HEURES / 24

En complément du portail digital, une ligne téléphonique gratuite est mise à la disposition des **salariés**, au **05 49 16 36 55**, afin de les informer et de les orienter dans leurs démarches et, le cas échéant, de leur permettre d'activer les paniers de services accessibles selon leur situation.

Ce numéro de téléphone est également mentionné dans le guide « salariés » ainsi que sur le portail digital des salariés et dans certains éléments de communication mis à votre disposition (voir le kit de communication en page 18).

Ce numéro peut également être rappelé sur l'intranet de votre organisme ou par un affichage.

Leur appel est pris en charge par un chargé d'assistance formé spécifiquement sur le dispositif. Le code à 6 chiffres évoqué en page 8 leur sera nécessaire pour s'identifier en tant que salarié de votre organisme auprès du chargé d'assistance (pour rappel, il s'agit du code unique valable pour l'ensemble des salariés d'un même organisme).

Avant d'appeler la ligne téléphonique, il est recommandé d'orienter les salariés vers le guide « salariés » et vers le portail digital d'information dédié aux salariés afin qu'ils prennent d'abord connaissance de l'ensemble du dispositif et des éventuels droits auxquels ils peuvent prétendre en fonction de leur situation.



LA MISE À DISPOSITION D'UNE LIGNE TÉLÉPHONIQUE DÉDIÉE AUX RH DES ORGANISMES LORS DU DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF

En tant que **RH**, vous disposez d'une ligne téléphonique gratuite qui vous est dédiée, au **05 49 16 36 59**.

Son objectif : répondre à vos questions sur le dispositif, **au début du déploiement**, si vous ne trouvez pas l'information dans ce guide ou sur le portail digital « RH ».

L'appel sera pris en charge par un chargé d'assistance formé spécifiquement sur le dispositif déployé.

Lors d'un appel, vous devrez communiquer au chargé d'assistance le code à 8 caractères évoqué en page 8, qui permettra l'identification de votre organisme (même code que pour le portail digital « RH »).

Cette ligne sera accessible à partir du lancement du dispositif jusqu'au 30 septembre 2022. Passée cette période, si vous avez besoin d'informations complémentaires à celles disponibles sur le site ou dans la FAQ, vous pourrez adresser vos questions via un formulaire de contact, qui sera accessible depuis le portail digital « RH ».





L'ACCÈS À UN PANIER DE PRESTATIONS DE SERVICES

Sous conditions, le salarié proche aidant peut bénéficier de prestations de services visant à le soulager au quotidien.

Par souci de simplicité de gestion pour les utilisateurs, le panier fonctionne par un système d'unités de compte.

Selon leur situation, les salariés proches aidants peuvent bénéficier de l'un des deux paniers suivants :

1

Un panier de prestations de services de **16 unités de compte par an et par bénéficiaire** (correspondant à 400 €). Ce panier est ouvert aux salariés s'occupant de leur conjoint, concubin ou partenaire de PACS ou d'une personne avec un lien de parenté au premier degré (parents, enfants), **qui perçoit l'une des prestations légales liées au handicap ou à la perte d'autonomie** dans les conditions suivantes :

- l'allocation **personnalisée d'autonomie** (APA) au titre d'un classement GIR 1 à 4 ;
- l'allocation aux **adultes handicapés** (AAH) ;
- l'allocation d'**éducation de l'enfant handicapé** (AEEH) pour les catégories 2 à 6 ;
- la prestation de **compensation du handicap** (PCH).

2

Un panier de prestations de services de **30 unités de compte par an et par bénéficiaire** (correspondant à 750 €). Ce panier est mobilisable :

- pour une durée de **3 mois**, par les salariés bénéficiant du congé légal de **proche aidant** (pour les GIR I à III) ;
- pour une durée de **3 mois**, par les salariés bénéficiant du congé légal de **solidarité familiale** ;
- pour une durée de **3 ans**, par les salariés bénéficiant du congé légal de **présence parentale**.

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



À NOTER QUE :

- un même salarié proche aidant peut bénéficier, au cours de la même année, de plusieurs paniers s'il aide des personnes différentes (un panier possible au titre de chacune des personnes aidées) ;
- si plusieurs salariés sont, du fait de leur lien de parenté, éligibles au titre de la même personne aidée, chacun d'eux pourra bénéficier d'un panier de prestations de services. Toutefois, une même dépense (même objet, même date, même bénéficiaire...) ne pourra pas être remboursée plusieurs fois.

FONCTIONNEMENT DU PANIER DE SERVICES

En tant que RH (ou manager), vous n'avez aucune action à mener : le salarié en situation de proche aidant actionnera son panier en toute autonomie.

Néanmoins, si une question vous est posée sur le fonctionnement des paniers de services, vous pouvez indiquer que, pour l'activer, le salarié en situation de proche aidant doit contacter la plateforme téléphonique dédiée aux salariés (voir en page 9) : après avoir recueilli un certain nombre d'éléments (nom, prénom, adresse, date de naissance, code d'identification à 6 chiffres, etc.), le chargé d'assistance vérifiera son éligibilité à l'un des deux paniers proposés, le renseignera sur l'organisation des prestations et, le cas échéant, les mettra en œuvre.

Pour chaque panier de service ouvert, le salarié se verra communiquer un numéro de dossier qu'il devra conserver et indiquer lors de chaque nouvel appel en lien avec son panier.

Pour plus de détails sur le fonctionnement des paniers de services et les garanties disponibles dans le cadre de ces paniers, voir le guide « salariés » - partie « Le dispositif en pratique ».



À NOTER QUE :

Pour la majeure partie des garanties proposées, il est possible de passer, soit par un prestataire du dispositif, soit par le prestataire de son choix, d'en assurer le paiement puis d'en demander le remboursement, sur la base des justificatifs correspondants.



Un accompagnement de l'employeur en soutien aux aidants les plus mobilisés

Pour en savoir plus sur l'accompagnement réalisé par l'employeur dans le cadre du dispositif et, notamment, sur le mode opératoire du maintien de salaire, veuillez consulter la LC028-21 du 17 décembre 2021 relative au déploiement du dispositif accessible sur le site internet de l'UCANSS : <https://guidelc.ucanss.fr/co/LC028-21.html>



UN AMÉNAGEMENT POSSIBLE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Plusieurs aménagements sont prévus dans l'accord du 13 juillet 2021, qui figuraient déjà dans l'Accord RSE du 28 juin 2016. Ils s'inscrivent ainsi en continuité selon des modalités de gestion et de mise œuvre propres à chaque organisme :

- Le salarié a la possibilité de solliciter auprès de son organisme employeur des **aménagements d'horaires en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un membre de sa famille** (conjoint, concubin ou partenaire de PACS, ascendants ou descendants directs), sur présentation d'un justificatif médical.

Si le poste de travail du salarié ne permet pas d'aménagement d'horaires pour des raisons d'organisation du service au sein duquel il travaille, des **autorizations d'absence non rémunérées** peuvent être accordées dans la limite de 20 jours ouvrés par an.

- Si le salarié est proche aidant, **les demandes de passage à temps partiel visant au bénéfice d'une retraite progressive ou d'un dispositif conventionnel d'aménagement de la fin de carrière** sont à examiner avec attention par l'organisme employeur.
- En outre, la charge de travail peut être aménagée pour tenir compte de ses absences dans le cadre des congés d'aidants (congé de solidarité familiale, congé de présence parentale et congé de proche aidant).

D'autres dispositifs peuvent également exister au sein de votre organisme, comme les dons de jours, sur lesquels il vous appartient de renseigner utilement les salariés concernés.





LE VERSEMENT D'UN COMPLÉMENT DE RÉMUNÉRATION AUX SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES DES CONGÉS LÉGAUX D'AIDANTS

Lorsque la présence permanente auprès d'un proche devient impérative, obligeant le salarié à prendre un congé pour assurer son rôle d'aidant, un dispositif de maintien de salaire existe dans le cadre des congés légaux d'aidants (congé de solidarité familiale, congé de présence parentale et congé de proche aidant).

Ainsi, si le salarié est dans l'obligation de cesser ou réduire fortement son activité professionnelle, ce maintien est assuré si celui-ci bénéficie :

- **d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP)** au sens du code de la Sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de solidarité familiale, **dans la limite de 21 jours par an ou 42 demi-journées par an en cas d'absence par demi-journée** (qui est la durée légale maximale de versement des allocations par la CPAM pour ce congé) ;

- **d'une allocation journalière de présence parentale (AJPP)** 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 en cas d'absence par journée ou 44 demi-journées par an en cas d'absence par demi-journée** ;
- **d'une allocation journalière de proche aidant (AJPA)** au sens du code de la Sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de proche aidant (pour les GIR I à III), **dans la limite de 22 jours par an en cas d'absence par journée ou 44 demi-journées par an en cas d'absence par demi-journée.**

Ce maintien intervient donc en complément des allocations journalières que le salarié perçoit dans les conditions et limites prévues.

Pour en bénéficier, le salarié doit fournir à l'employeur les documents attestant des allocations qui lui sont versées (par exemple, le relevé des allocations édité par la CAF ou la CPAM), puisque ces allocations lui sont réglées directement par la CAF ou la CPAM selon le cas (pas de subrogation possible).

ARTICULATION DU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE AVEC LE NOUVEAU DISPOSITIF CONVENTIONNEL

AIDE LÉGALE : AJPP

L'AJPP (allocation journalière de présence parentale) est versée par la CAF au salarié bénéficiaire d'un congé de présence parentale



COMPLÉMENT CONVENTIONNEL DE REMUNÉRATION À L'AJPP

versé par votre employeur dans le cadre de l'accord du 13 juillet 2021



Un panier de services de 750 €

Pour une durée de 3 ans activable via la plateforme téléphonique

Allocation versée par la CAF sans condition de ressources au 1^{er} janvier 2022

- AJPP pour une journée : **58,59 €**
- AJPP pour une demi-journée : **29,30 €**
- **310 jours indemnisable sur 3 ans**, dans la limite de 22 jours par mois

Versement d'un complément de rémunération afin d'assurer un maintien de la rémunération nette mensuelle

dans la limite de **22 jours par an** en cas d'absence par journée
ou **44 demi-journées par an** en cas d'absence par demi-journée



ARTICULATION DU CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE AVEC LE NOUVEAU DISPOSITIF CONVENTIONNEL

AIDE LEGALE : AJAP

L'AJAP (allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie) est versée par la CPAM au salarié bénéficiaire d'un congé de solidarité familiale



COMPLÉMENT CONVENTIONNEL DE RÉMUNÉRATION À L'AJAP

versé par votre employeur dans le cadre de l'accord du 13 juillet 2021



Un panier de services de 750 €

Pour une durée de 3 mois activable via la plateforme téléphonique

Allocation versée par la CPAM sans condition de ressources au 1^{er} avril 2022

L'AJAP est de **57,34 € par jour**

En cas de temps partiel, l'AJAP est de **28,67 € par jour**

- Pendant **21 jours en temps plein ou fractionné** (jours ouvrables ou non)
- Pendant **42 jours en cas de temps partiel**

À noter : l'allocation est versée pour chaque jour calendaire

Versement d'un complément de rémunération afin d'assurer un maintien de la rémunération nette mensuelle

Le montant versé va permettre de maintenir **100 % de la rémunération mensuelle nette** sous déduction de l'AJAP, quel que soit le mode de prise du congé (temps plein, temps partiel ou fractionné).



ARTICULATION DU CONGÉ DE PROCHE AIDANT AVEC LE NOUVEAU DISPOSITIF CONVENTIONNEL

AIDE LEGALE : AJPA

L'AJPA (allocation journalière de proche aidant) est versée par la CAF au salarié bénéficiaire d'un congé de proche aidant



COMPLÉMENT CONVENTIONNEL DE REMUNÉRATION À L'AJPA

versé par votre employeur dans le cadre de l'accord du 13 juillet 2021



Un panier de services de 750 €

Pour une durée de 3 mois activable via la plateforme téléphonique

Allocation versée par la CAF sans condition de ressources au 1^{er} janvier 2022

Par journée pour une personne isolée ou un couple, l'AJPA = **58,59 €**
Par demi-journée pour une personne isolée ou un couple, l'AJPA = **29,30 €**

Versement d'un complément de rémunération afin d'assurer un maintien de la rémunération nette mensuelle

Dans la limite de **22 jours par an** en cas d'absence par journée ou **44 demi-journées par an** en cas d'absence par demi-journée
Et dans la limite légale de 66 jours durant toute la carrière

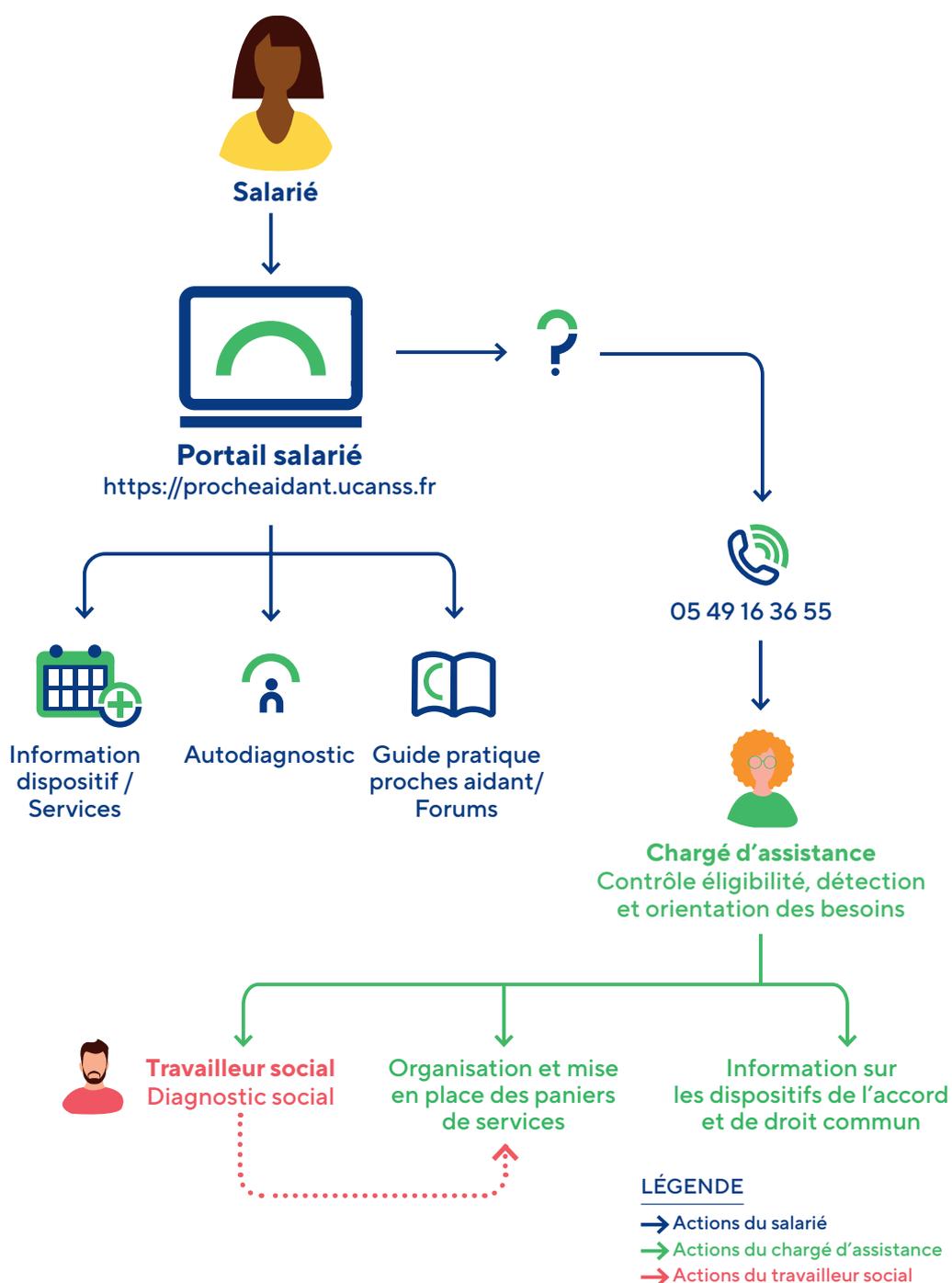
Pour plus d'informations sur les trois congés légaux d'aidants, vous pouvez consulter le guide « salariés » qui revient plus en détails sur ces derniers.



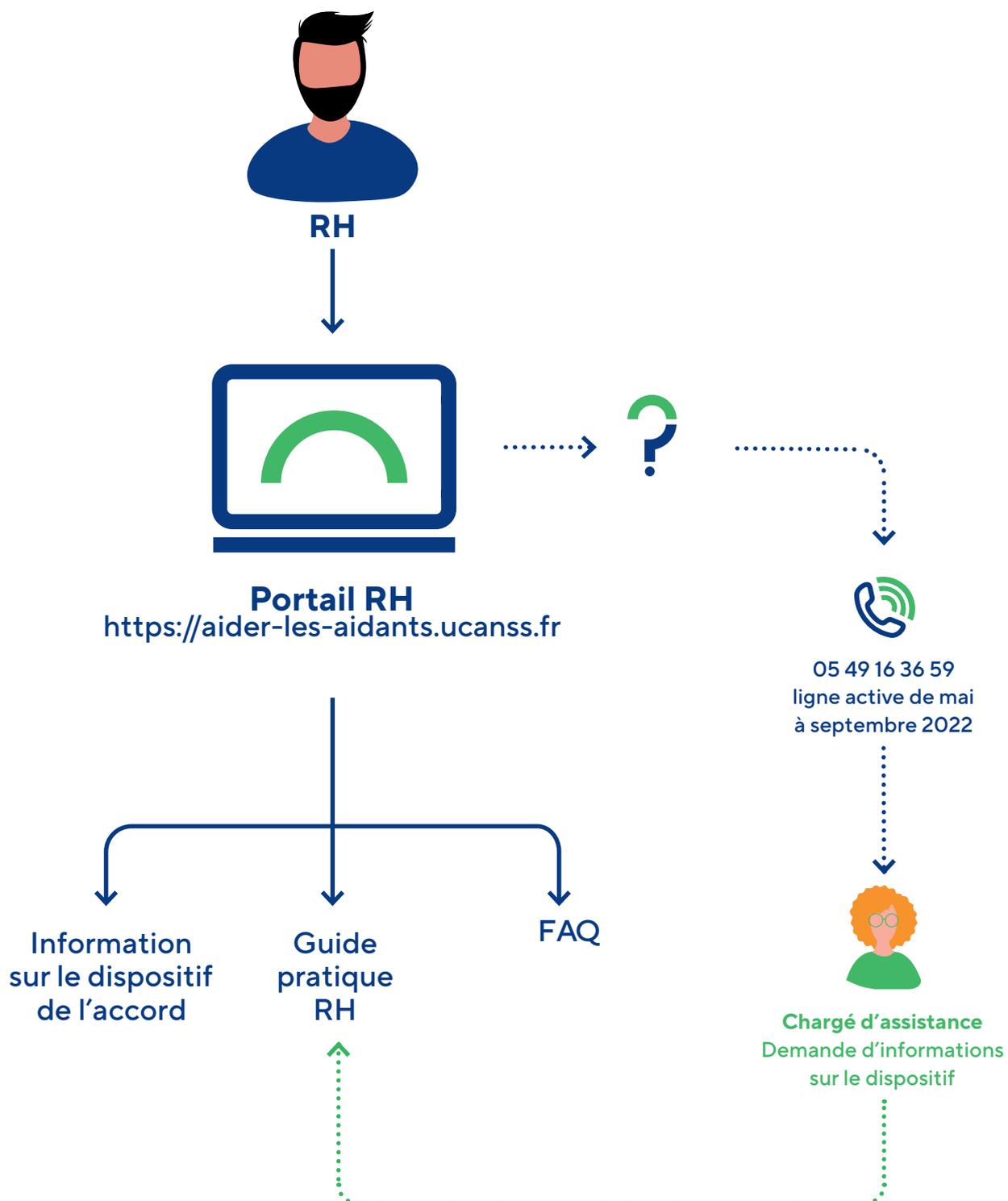
3

Les parcours salariés et RH en synthèse

Le parcours du salarié



Le parcours RH



LÉGENDE

→ Actions du RH

→ Actions du chargé d'assistance IMA

4

Vos outils de communication

Afin de vous aider à accompagner les salariés proches aidants, vous bénéficiez également d'outils pour vous guider et vous permettre de déployer le dispositif au sein de votre organisme.

Les kits de communication à déployer

Deux kits sont mis à votre disposition que vous pourrez retrouver directement sur le portail « RH » ainsi que sur le site internet de l'UCANSS et sur celui de la CAPSSA

KIT DE COMMUNICATION À DESTINATION DES SERVICES RH & MANAGERS :

- Powerpoint de présentation : ce support constitue une base vous permettant de déployer une communication auprès de différents publics (managers, salariés, etc.);
- Plaquette institutionnelle du dispositif, présentant les points clés du dispositif;
- Vidéo courte de présentation du dispositif;
- Infographie des parcours RH et salariés, présentant sous forme de schéma le parcours type des salariés et des RH par rapport au dispositif mis en place;
- Tutoriel du portail RH, pour permettre sa bonne appropriation;
- Guide pratique « RH », apportant des compléments par rapport au guide salariés visant à faciliter l'appropriation par les RH du dispositif;
- Affiches : 4 modèles sont fournis avec 2 messages distincts : « Découvrez le dispositif ! » ou « Retrouvez sur votre intranet le guide pratique proche aidant »;
- Éléments WEB intranet : bandeau et vignettes;
- Vidéo de sensibilisation à la thématique des aidants.

KIT DE COMMUNICATION À DESTINATION DES SALARIÉS :

- Plaquette institutionnelle du dispositif;
- Vidéo de présentation du dispositif;
- Infographie du parcours salariés;
- Tutoriel du portail salariés;
- Guide pratique « salariés »;
- Vidéo de sensibilisation à la thématique des aidants.



Quelques conseils pour déployer la communication :

- Communiquez sur le dispositif au plus près de son déploiement lors de réunions des managers et cadres, réunions de service, etc.
- Placez les affiches du dispositif à des endroits de passage en mixant les supports disponibles en fonction de la configuration de votre organisme
- Mettez en avant des bandeaux sur l'intranet de votre organisme
- Relayez les temps forts de l'année : journée nationale des aidants le 6 octobre

5

Les droits et structures d'accompagnement extérieurs

Il existe des prestations légales dont peuvent potentiellement bénéficier les personnes à qui le salarié vient en aide si elles en remplissent les conditions, telles que l'APA (Allocation Personnalisée d'Autonomie), l'AAH (Allocation aux Adultes Handicapés), l'AEEH (Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé) ou la PCH (Prestation de Compensation du Handicap). L'octroi de ces prestations peut notamment conditionner le bénéfice du panier de prestations de services à 16 unités (voir en page 10).

Les salariés proches aidants peuvent également vouloir échanger avec d'autres proches aidants ou savoir s'il existe des structures extérieures, qui pourraient les orienter et les accompagner dans leurs démarches.

Si un salarié vous sollicite pour obtenir des renseignements sur ces droits et structures extérieures à l'organisme, vous pouvez l'inviter à consulter le guide « salariés » qui contient un certain nombre d'informations pratiques (lieux d'échanges entre pairs, les structures d'écoute, de conseil et d'accompagnement, etc.).

Toutes ces informations sont également disponibles sur le portail digital « salariés » avec, en outre, des contenus informatifs et des articles spécifiques, ainsi que des liens vers des sites de référence et des forums des aidants.



DECouvrez LA VIDÉO
DU DISPOSITIF

