Accord
portant sur
Les aidants familiaux

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée, dont le siège est à Nantes, représentée par son Directeur des Ressources Humaines, Monsieur Pascal DECATOIRE,

Et les Organisations Syndicales représentatives :

CFDT, représentée par Pascal PLANCHET

SNECA - CGC, représentée par Olivier PERRIN

SUD - CAM, représentée par Gaëlle MACÉ

PREAMBULE

Dans le cadre d'une politique sociale innovante, les parties ont souhaité avoir une approche solidaire des évènements familiaux pouvant affecter les collaborateurs de la Caisse régionale Atlantique Vendée.

Depuis 2014, la Caisse régionale dispose d'un accord portant sur le don de jours de congés permettant aux collaborateurs d'accompagner et de soutenir leur enfant ou leur conjoint en cas de pathologie grave et ainsi de pouvoir s'absenter de leur poste de travail tout en bénéficiant du maintien de leur rémunération. Les dispositions de cet accord sont reprises et adaptées dans le présent accord.

Ce soutien et cet accompagnement passent par une solidarité des collaborateurs de la Caisse régionale.

Conformément aux préconisations émises par l'accord de branche du 22 novembre 2019 portant sur l'emploi des travailleurs handicapés et la solidarité, le présent accord se veut être plus global que le précédent et prévoit ainsi des mesures complémentaires à destination des aidants familiaux de la Caisse régionale.

Selon la loi du 28 décembre 2015 sur l'Adaptation de la Société au Vieillissement, l'aidant est défini comme « toute personne qui intervient de manière régulière et fréquente, à titre non-professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne » dans la vie d'un proche dépendant.
En 2019, un Français sur 5 est un aidant, fournissant une aide occasionnelle ou régulière pour effectuer des tâches domestiques et administratives.

A cette occasion, les parties tiennent à rappeler qu'existent également d'autres dispositifs légaux et conventionnels permettant aux collaborateurs d'être accompagnés :

- Le congé de présence parentale prévu par l'article L 1225-62 et suivants du code du travail en cas d'enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants
- Le congé de solidarité familiale prévu par l'article L 3142-6 en cas de proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée d'une affection grave et incurable
- Le congé de proche aidant prévu par l'article L 3142-16 et suivants du code du travail en cas de proche atteint d'un d'handicap ou de perte d'autonomie d'une particulière gravité

DP

18 CC GM

- L'accord 27 relatif à l'élargissement des congés spéciaux
- L'accord portant sur l'arrondi solidaire sur salaire

La Direction des Ressources Humaines et les Organisations Syndicales sont les relais d'information auprès de collaborateurs concernés afin de les accompagner dans leurs démarches.

PARTIE 1 – LE DON DE JOURS DE CONGES

ARTICLE 1 – LES BENEFICIAIRES ET SITUATIONS CONCERNEES DU DON DE JOURS DE CONGES

Les dispositions du présent accord sont applicables à tous les collaborateurs de la Caisse régionale Atlantique Vendée, en contrat à durée indéterminée et titulaires (dont la période d'essai est arrivée à échéance). Le bénéfice de cet accord est également étendu aux collaborateurs en contrat à durée déterminée présents dans l'entreprise pour une durée longue. Ainsi, les collaborateurs en CDD justifiant de 6 mois de présence continue dans l'entreprise pourront en bénéficier.

Les dispositions du présent accord s'appliquent en cas de maladie, de handicap ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants seront attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit le proche au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Il est précisé que le secret médical devra être respecté et qu'aucune précision ou information complémentaire ne pourra être exigée sur l'état de santé du proche.

Les proches concernés, tiennent compte de l'article L. 3142-16 du code du travail et sont :
- Les enfants de moins de 20 ans : il peut s'agir de l'enfant du salarié (lien de filiation) mais également de l'enfant de son conjoint, pacsé ou concubin dont il a la charge. La notion « d'enfant à charge » s'apprécie au regard de l'information transmise par le salarié dans le cadre de « l'enquête famille ».
- Le conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS du salarié.
- Un ascendant,
- Un descendant,
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré,
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il 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

Il est prévu l'hypothèse où les deux parents sont collaborateurs de la Caisse régionale. Dans cette hypothèse, les deux parents pourront bénéficier du don de jours de congés, sous réserve du respect des conditions prévues aux articles 1 et 3 du présent accord.

ARTICLE 2 –LE RECUEIL DU DON DE JOURS DE REPOS

Tout salarié peut faire don des jours ci-dessous :
- Jours de congés payés annuels, dans la limite de la 5ème semaine (soit 5 jours ouvrés), y compris les « rompus » inférieurs à 1 jour ;
- Jours de RTT, y compris les « rompus » inférieurs à 1 jour ;
- Jour de récupération ;
- Jours de congés déjà placés dans le CET.

DP

GM

Le don peut être effectué en jours ou en heures dans la limite de 10 jours par an et par salarié. Cette limite permet de préserver les droits à repos des collaborateurs donateurs.

Les jours stockés dans le compte épargne temps peuvent être cédés sans limitation.

Les parties réaffirment leur attachement à l'anonymat du don de jours de repos. Ainsi, le salarié donateur demeurera anonyme ainsi que le salarié en bénéficiant.

Le recueil de don s'effectuera par un appel au don lancé par la Direction des Ressources Humaines, suite à une demande d'un salarié identifié et remplissant les conditions prévues à l'article 1.

Ainsi, dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 15 jours qui suivent la demande de don de jours de repos, la Direction des Ressources Humaines lancera un appel au don auprès de l'ensemble des collaborateurs par un flash sur le portail intranet de la Caisse régionale.
Cet appel au don sera diffusé et ouvert pendant une durée de deux semaines consécutives.

Par ailleurs, les collaborateurs auront également la possibilité de faire don de leurs jours de congés (rompus notamment) dans le Compte Epargne Solidaire en novembre de chaque année, dans le cadre de la communication sur l'ouverture du placement dans le CET.
Les jours ainsi récoltés seront affectés sur un Compte Epargne solidaire spécifiquement dédié au don de jours de repos. Il ne pourra pas être utilisé pour un autre motif, quel qu'il soit.
Les jours éventuellement restants seront utilisés par un futur bénéficiaire ou en cas de renouvellement de la demande du bénéficiaire initial.

La Direction s'engage à faire un appel au don, tous les ans, sans qu'il n'y ait nécessairement de demande préalable, lors du dernier trimestre de l'année afin de pouvoir constituer un stock d'avance de jours.

Les jours de repos donnés seront considérés utilisés à la date du don et ne pourront pas être repris par les collaborateurs donateurs.

Si le nombre de jours de congés versés dans le compte épargne solidaire est inférieur à la durée d'absence prévisible demandée par le salarié bénéficiaire et prévue au certificat médical, la Direction des Ressources Humaines s'engage à effectuer un nouvel appel au don. Ce nouvel appel au don s'effectuera dans les mêmes conditions que définies ci-dessus.

La Caisse régionale procédera à un abondement des jours de congés pris par le ou les collaborateurs chaque année, à hauteur de 20% des jours posés, dans la limite de 60 jours au global par an.

Les jours affectés au compte épargne solidaire pourront être utilisés la semaine qui suit la clôture du don.

ARTICLE 3 – LA DEMANDE DE DON DE JOURS DE REPOS

Tout salarié remplissant les conditions définies à l'article 1 du présent accord devra effectuer sa demande d'autorisation d'absence auprès de la Direction des Ressources Humaines, si possible avec un délai de prévenance d'une semaine.

Le salarié pourra utiliser les jours de repos ainsi donnés, appelés jours de congés solidaires, à la condition préalable qu'il ait épuisé ses congés payés légaux acquis au titre de l'année N-1.

Si la durée d'absence est comprise dans la durée prévisible d'absence mentionnée dans le certificat médical, le salarié n'aura pas à produire un nouveau certificat médical.
A défaut, un nouveau certificat devra être transmis. Ce dernier devra être actualisé tous les mois dans le cas d'une absence supérieure à un mois ou dans le cadre d'un renouvellement.

Si le nombre de jours donnés correspond à la durée prévisible d'absence mentionnée sur le certificat médical, le salarié bénéficiaire pourra s'absenter pendant toute cette durée.
Si le nombre de jours donnés est inférieur à la durée d'absence mentionnée sur le certificat médical, le salarié bénéficiaire pourra s'absenter dans la limite du nombre de jours donnés.
Un nouvel appel au don pourra être réalisé par la Direction des Ressources Humaines dans les conditions prévues à l'article 2.

Dans tous les cas, les collaborateurs bénéficiaires ne pourront pas s'absenter plus de 360 jours ouvrés par situation, dans le cadre d'un don de jour de repos.

Les jours de congés solidaires pourront être pris de façon consécutive ou fractionnée.

Les jours ainsi débloqués seront accordés par tranche de 30 jours (si la demande d'absence est supérieure), jusqu'à épuisement des stocks afin de permettre à d'autres collaborateurs de bénéficier de l'éventuel stock restant.

En cas de demandes simultanées, les jours ainsi récupérés suite à l'appel au don seront répartis de manière équitable entre les bénéficiaires.

Le salarié receveur de don bénéficie pendant toute la durée d'absence du maintien de sa rémunération.

Cette période d'absence est assimilée à une période de temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, aux congés et AJC, à la participation, à l'intéressement et à la Rémunération Extra Conventionnelle (REC), mais également pour sa rémunération conventionnelle.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de son absence.

Si le collaborateur bénéficiant du don de jours de congés le souhaite, il est convenu que son manager lui transmette les actualités de l'entreprise et de son service/agence durant le congé sur son adresse mail personnelle.

PARTIE 2 : AUTRES MESURES EN FAVEUR DES AIDANTS FAMILIAUX

ARTICLE 4 – LE CONGE « PROCHE AIDANT »

En plus des dispositions prévues dans la partie 1 du présent accord, il est accordé, dans le cadre légal, aux collaborateurs répondant aux conditions fixées dans l'article 1, un droit à congé « proche aidant ».
Ce congé proche aidant est fixé à 3 mois et peut faire l'objet du versement d'une allocation journalière par la Caisse d'allocations familiales si le collaborateur le sollicite, et selon les conditions fixées par le décret 2020-1208 du 1er octobre 2020.

Lorsque cela s'avère nécessaire pour le collaborateur proche aidant, la Caisse régionale accepte de prolonger le congé « proche aidant » d'une nouvelle durée de 3 mois. Ce congé ne faisant plus l'objet du versement de l'allocation journalière, il sera non rémunéré et renouvelable une fois, sur l'ensemble de la carrière du collaborateur.

En cas de nécessité de solliciter le bénéfice de ce congé pour le cercle familial restreint*, la rémunération sera maintenue (hors intéressement et hors REC : l'impact sera porté sur la franchise) et ce pendant les 6 mois possibles, renouvellement inclus.

La rémunération sera maintenue sous réserve que le collaborateur ne demande pas le bénéfice de l'allocation journalière du proche aidant auprès de la caisse d'allocations familiales (CAF). Une déclaration sur l'honneur sera demandée au collaborateur.

DP

L'employeur maintiendra le bénéfice de la prise en charge à hauteur de 50% de la complémentaire santé pour tous les bénéficiaires du congé proche aidant.

**Les enfants de moins de 20 ans : il peut s'agir de l'enfant du salarié (lien de filiation) mais également de l'enfant de son conjoint, pacsé ou concubin dont il a la charge. La notion « d'enfant à charge » s'apprécie au regard de l'information transmise par le salarié dans le cadre de « l'enquête famille ».*
Le conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS du salarié

La demande de ce congé est acceptée sans possibilité de demande de report par le manager ou la Direction des Ressources Humaines.

Ce congé peut se prendre en première option ou être utilisé à l'issue des 360 jours de bénéfice du don de jours de congés.

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des droits et avantages liés à l'ancienneté du salarié.

Le congé pourra être fractionné ou transformé en période d'activité à temps partiel.

A l'issue du congé « proche aidant », le collaborateur retrouve son emploi d'origine, sans modification de sa classification, ni de sa rémunération.

Si le collaborateur le souhaite, il est convenu que son manager lui transmette les actualités de l'entreprise et de son service/agence durant le congé sur son adresse mail personnelle.

ARTICLE 5 – LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

Afin de faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle des collaborateurs aidants, la Caisse régionale portera une attention particulière à leur situation à l'occasion :

- De l'octroi du bénéfice du travail à distance
- Des demandes de temps partiel

ARTICLE 6 – DISPOSITIFS DE COMMUNICATION ET D'INFORMATION DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS AIDANTS

Les parties au présent accord, partagent le fait que l'une des premières contraintes rencontrées par les collaborateurs aidant est le défaut d'information, lié d'une part à une méconnaissance de ce statut et d'autre part, par une réticence légitime de se confier sur une situation personnelle, intime et délicate.

C'est pourquoi la Caisse régionale, met à disposition de ces collaborateurs les moyens et outils suivants :

- Cellule d'écoute psychologique « PSYA » : depuis 2017, la Caisse régionale a mis en place cette cellule d'écoute psychologique qui aide les collaborateurs qui le souhaitent, de façon gratuite et anonyme, à gérer au mieux les situations difficiles qui peuvent être liées à la vie professionnelle et/ou personnelle.

- Correspondant interne : le correspondant HECA est également le correspondant « aidant », qui centralise les informations utiles sur les dispositifs internes et externes à même d'orienter les collaborateurs aidants vers des solutions pouvant faciliter leur quotidien.
  A ce titre, à l'occasion des communications portant sur le sujet des aidants familiaux, ce correspondant sera identifié comme tel.
  Il sera également précisé dans l'Espace Info RH de la Caisse régionale et dans l'affichage obligatoire mis à disposition dans tous les espaces de travail.

DP

- Diffusion d'un guide de sensibilisation : les parties au présent accord partagent le fait que l'appropriation des orientations définies dans le présent accord dépend également du degré de sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes (Direction, collaborateurs, managers, partenaires externes…), sur les contraintes auxquelles sont confrontés les collaborateurs aidants.
  A cet égard, un support de sensibilisation sur les salariés aidant sera établi et diffusé à l'ensemble des collaborateurs.

- Action de sensibilisation, via une association du territoire : depuis 2018, la Caisse régionale sollicite une fois par an, sur ses deux sites administratifs, l'association Alfa-Repit, qui, avec l'appui de la MSA intervient sous forme d'une première conférence de sensibilisation, puis organise 4 ateliers thématiques afin de donner des clés, permettant aux collaborateurs de mieux gérer ces situations. Un bilan annuel de ces actions sera présenté en CSSCT.

ARTICLE 7 - DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi du présent accord sera fait une fois par an, lors de la présentation du Bilan social auprès du Comité Social et Economique.

Le bilan annuel mentionnera :
- Le nombre de collaborateurs bénéficiaires,
- Le nombre de jours donnés,
- Le nombre de jours utilisés,
- Le solde à fin d'année.
- Le nombre de collaborateurs ayant atteint le quota maximal de 360 jours.

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2021 pour une durée déterminée de 3 ans jusqu'au 31 décembre 2023, date à laquelle il cessera de plein droit de produire ses effets. Les parties conviennent de se réunir au cours du dernier trimestre 2023 afin d'étudier l'opportunité de poursuivre cet accord.

ARTICLE 8- PUBLICITE DE L'ACCORD

Conformément à la loi, le texte du présent avenant sera déposé de manière électronique à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Loire-Atlantique afin qu'il soit publié dans la base nationale des accords collectifs de manière anonyme et en version complète, ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nantes.

En outre, un exemplaire original sera remis à chaque Organisation Syndicale.

Une version sera mise à disposition dans l'espace Info RH.

Fait à Nantes, le 21/12/2020

Le Directeur des Ressources Humaines de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée P. DECATOIRE	Le Délégué Syndical CFDT Pascal PLANCHOT	Le Délégué Syndical SNECA - CGC Olivier PERROW	Le Délégué Syndical SUD – CAM Gaëlle MARÉ