

DIRECTION ADJOINTE EN CHARGE DES RESSOURCES

Circulaire n° 05 /2022

Date : 28/03/2022

Diffusion : A l'intention de tout salarié travaillant à la CPAM

Correspondant : Sylvette GAUTRON ☎ 01 43 99 35 42

Stéphanie ORTIZ GUTIERREZ ☎ 01 43 99 39 19



Objet : ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES PROCHES AIDANTS PAR L'EMPLOYEUR

Les protocoles d'accord mettant en place un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du Régime général de Sécurité sociale ont été signés le 13 juillet 2021 par l'ensemble des organisations syndicales, pour les trois conventions collectives.

Ils sont signés pour une durée déterminée de trois ans prenant fin le 31 décembre 2024.

L'accord conclu, qui vise à apporter des solutions adaptées aux besoins des salariés proches aidants dans l'objectif de leur assurer une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée, répond à trois enjeux majeurs :

- ✓ Identifier le nombre et les besoins des salariés proches aidants de l'Institution ;
- ✓ Leur faciliter l'accès au conseil et à l'orientation et leur apporter des solutions adaptées ;
- ✓ Leur offrir une prise en charge supra légale renforcée.

Cet accord comporte deux volets :

Un premier volet significatif de mesures dites « non contributives », financées par le fonds de solidarité du régime Prévoyance à hauteur de 3% au maximum des cotisations encaissées, représentant environ 3 millions d'euros.

A cet effet, le Protocole prévoit plusieurs types de mesures telles que :

- ❖ Des actions d'informations et de sensibilisation des salariés, des RH et des managers à la situation de proche aidant ainsi que la possibilité pour les salariés de réaliser un autodiagnostic de leur situation de proche aidant ;
- ❖ Des actions de conseils et d'orientation au bénéfice des salariés proches aidants, notamment par la mise en place d'une plate-forme téléphonique de conseil ;
- ❖ Le bénéfice d'un panier de prestations de services pour les salariés bénéficiaires d'un congé légal dit « d'aidants » (congé de solidarité familiale, congé de présence parentale et congé de proche aidant) et pour les salariés aidants d'une personne (conjoint ou parent au premier degré) bénéficiaire de prestations légales spécifiques.

Une communication spécifique sur ce sujet sera ainsi réalisée ultérieurement.

Un second volet de mesures assurées et/ou financées par l'employeur.

Le Protocole prévoit la mise en place d'un dispositif de complément de rémunération au bénéfice des salariés absents dans le cadre des congés d'aidants.

Ces dispositions entreront en vigueur au 1er janvier 2022.

La présente circulaire vise à détailler les mesures de ce second volet.

I. LES AGENTS BENEFICIAIRES DU DISPOSITIF

A. Définition du salarié proche aidant

Il ressort de l'article L.113-1-3 du Code de l'action sociale et des familles qu'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 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 activités de la vie quotidienne.

B. Les bénéficiaires des différentes mesures du dispositif

Les prestations sont ouvertes de façon graduées et sous conditions. Les salariés bénéficiaires sont définis en annexe 1 selon la prestation concernée.

II. LE DISPOSITIF D'AIDE AU SALARIE PROCHE AIDANT

A. Maintien de la rémunération dans le cadre des congés légaux ciblés sur les salariés proche aidants

L'article 10 du protocole d'accord prévoit que l'employeur assure le maintien de la rémunération nette mensuelle au salarié absent dans le cadre d'un congé d'aidant et qui bénéficie :

- ❖ -d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie au sens du Code de la Sécurité sociale (AJAP), dans le cadre d'un **congé de solidarité familiale** ;
- ❖ -d'une allocation journalière de présence parentale au sens du Code de la Sécurité sociale (AJPP), dans le cadre d'un **congé de présence parentale**, dans la limite de 22 jours par an en cas d'absence par journées ou 44 demi-journées par an en cas d'absence par demi-journée.
- ❖ -d'une allocation journalière de proche aidant au sens du Code de la Sécurité sociale (AJPA), dans le cadre d'un **congé de proche aidant**, dans la limite de 22 jours par an en cas d'absence par journées ou 44 demi-journées par an en cas d'absence par demi-journée.

Ce maintien de salaire est assuré en complément des indemnités journalières perçues par le salarié.

La durée de ce complément de salaire est limitée dans le temps (par rapport à la période d'éligibilité au titre du congé légal) pour les congés de présence parentale et congé de proche aidant.

S'agissant du congé de solidarité familiale, cette prise en charge n'est pas nouvelle puisqu'elle est déjà prévue dans le protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Le niveau de prise en charge est inchangé par rapport à cet accord de 2016.

La durée du maintien de salaire afférent au congé de solidarité familiale n'est pas limitée dans la mesure où la sécurité sociale assure quant à elle des indemnités journalières pendant une durée limitée de 21 jours par an.

B. Les modalités pratiques du maintien de la rémunération

Les modalités du maintien de salaire lors de l'absence sont communes à l'ensemble des 3 congés :

- ❖ **Le maintien de la rémunération pendant le congé applicable dès le 1er jour du congé.**
- ❖ **La transmission des justificatifs par le salarié :**

Le salarié percevra l'allocation journalière directement de la caisse primaire d'assurance maladie ou de la caisse d'allocations familiales.

En effet, l'allocation journalière (AJAP, AFPP ou AJPA) ne pourra en aucun cas être versée à l'employeur, la subrogation n'étant pas applicable dans le cadre de ces dispositifs.

Le salarié devra fournir à la GAP service.personnel.cpam-val-de-marne@assurance-maladie.fr dans un délai de 3 mois à compter du démarrage du congé tous les documents attestant des sommes qui lui ont été versées. *Par exemple, un relevé des allocations journalières d'accompagnement d'une personne en fin de vie édité par la CAF etc...*

- ❖ **La régularisation du dossier du proche aidant par la déduction des indemnités journalières perçues :**

Une fois les justificatifs transmis, l'employeur régularise sur le salaire à verser en opérant une retenue correspondant à la différence entre l'allocation versée et le salaire maintenu.

LA DIRECTRICE ADJOINTE EN CHARGE DES RESSOURCES



Céline CASADO BOLIVAR

