

# Les salariés aidants, un défi croissant pour les entreprises

## SOCIAL

**Avec le vieillissement de la population, un salarié sur quatre devra consacrer une partie de son temps à un proche handicapé ou en perte d'autonomie d'ici à 2030.**

**Encore tabou en entreprise, l'aide freine les trajectoires professionnelles.**

Alain Ruello

Ils, ou plutôt elles s'agissant d'une population majoritairement féminine, seraient entre 8 et 11 millions en France, dont 5 millions en emploi, selon les sources. Vieillesse démographique oblige, d'ici à 2030, un salarié sur quatre sera concerné, selon l'Ocirp, union d'institutions de prévoyance paritaires à but non lucratif. Leur point commun ? Apporter une aide régulière à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie, qu'il vive ou non sous le même toit.

Surcharge mentale, isolement, absentéisme, fatigue, frustration... pour ces aidants en emploi, travailler n'est pas toujours une sinécure, d'autant que certains doivent toujours s'occuper de leurs enfants. Pour ne rien arranger, les intéressés ne peuvent compter encore trop souvent que sur eux-mêmes pour faire face.

### Une journée de travail par semaine

Pour près de six DRH sur dix et d'un manager sur deux, l'aidance reste un sujet tabou, confirme un sondage Viavoice pour l'Ocirp publié en octobre dernier, malgré le temps que cela représente : 8,6 heures par semaine, l'équivalent d'une journée de travail. Plus récemment, un autre sondage, réalisé par Elabe pour l'Unédic, a confirmé cet état de fait : pour 43 % des aidants interrogés qui en ont parlé au travail pour bénéficier d'aides ou d'aménagements d'horaires, 17 % l'ont fait mais sans être écoutés et les autres ont préféré garder cela pour eux.

Conséquence, une trajectoire professionnelle qui en prend un coup : 46 % des aidants ou 49 % des aidants parents ont renoncé à changer de métier, d'entreprise, refusé une évolution professionnelle ou des formations, toujours selon le sondage Elabe pour l'Unédic. Pire, 40 % ou 43 % d'entre eux respectivement craignent de perdre leur

emploi. Nombre d'entreprises ont pourtant pris les devants en concluant des accords avec leurs élus, comme La Poste (5.000 salariés accompagnés sur ses 166.000 employés). La Banque Populaire accorde cinq jours de congé supplémentaires par an depuis 2019. Elle a mis en place un fonds de solidarité trois ans plus tard. Tout comme chez Servier, en plus de flexibilités horaires, via un télétravail spécial aidant notamment.

Malgré l'existence de dispositifs légaux, comme le congé de solidarité familiale ou encore le congé de proche aidant, l'aidance va-t-elle petit à petit gagner ses lettres de noblesse dans le Code du travail ? Le ministère l'ayant identifié comme un des freins à l'emploi, les partenaires sociaux sont en tout cas invités à négocier des aménagements dans le cadre de la réforme du marché du travail annoncée par François Bayrou.

### Moins cher d'agir que de ne rien faire

En attendant les résultats de cette négociation, si les syndicats acceptent de la rejoindre, les employeurs ont tout intérêt à aider leurs salariés à surmonter cette tranche de vie. La satisfaction des aidants accompagnés quant à leur situation professionnelle ou à l'équilibre avec leur vie personnelle est bien meilleure que ceux qui rongent leur frein, note le sondage Elabe.

Sans surprise, 95 % des syndicats interrogés par Viavoice pour l'Ocirp militent pour la signature d'un accord collectif. Avec les trois quarts d'entre elles au diapason, les organisations patronales ne sont pas en reste. Malgré la difficulté de l'exercice, qui nécessite d'évaluer les coûts cachés liés à la situation d'aidant notamment, huit DRH sur dix pensent que cela coûte moins cher d'agir que de ne rien faire.

Signe que les choses bougent, un marché se développe autour de l'aidance. A destination des entreprises d'abord pour les sensibiliser au sujet sous forme d'ateliers ou de

**« 46 % des aidants ont renoncé à changer de métier, d'entreprise, refusé une évolution professionnelle ou des formations. »**

SONDAGE ELABE POUR L'UNÉDIC

## L'aménagement du travail pour les aidants salariés

### Les solutions souhaitées par les salariés

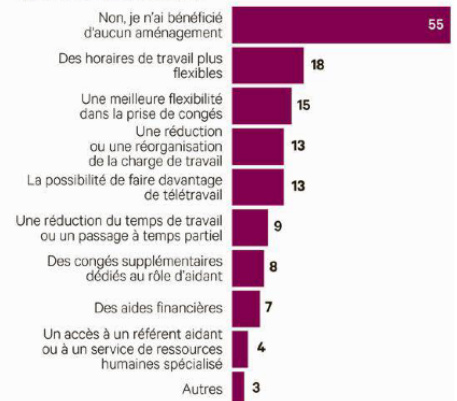
« Quelles(s) solution(s) ou aménagement(s) aimeriez-vous que votre employeur mette en place pour améliorer votre quotidien en tant qu'aidant ? », en %



\* Mise à disposition d'une voiture, garde d'enfants. \*\* Fractionnement, pose au dernier moment.

### Les aménagements mis en place par l'employeur

« Depuis que vous aidez un proche, avez-vous bénéficié d'aménagement(s) de la part de votre employeur en raison de votre rôle d'aidant ? », en %



\* LES ECHOS / SOURCE : SONDAGE ELABE RÉALISÉ POUR L'UNÉDIC AUPRÈS 300 ACTIFS AIDANTS DU 13 AU 23 DÉCEMBRE 2024

fréquents par exemple. A destination des aidants ensuite. A l'image de ce que propose la société Pupill par abonnement : diagnostic de la situation, identification de dispositifs éligibles, modèles de courriers, informations juridiques, administratives ou patrimoniales, ou encore orientation vers des structures spécialisées...

Avec un trafic sur le site Internet qui progresse de 15 % à 20 % par mois selon son fondateur Augustin Bellet, la jeune société surfe sur la difficulté pour les aidants à s'y retrouver dans les démarches. « Le sujet reste mineur dans les entreprises par rapport à d'autres, comme celui de la parentalité », note-t-il, confirmant que nombre de salariés taissent encore leur situation.

Dans une tribune à « Libération » publiée cette semaine, Luc Carrounas, président de l'Unccas (Union nationale des centres communautaires d'action sociale) et maire (PS) d'Alfortville plaide pour aller plus loin que le congé de proche aidant en accordant aux aidants « un véritable statut ». Il prône la création d'un « portail national unique » qui permettrait de centraliser toutes les démarches et de les connaître - « Qui d'entre nous a entendu parler de l'assurance-veilles aidants (AVA) ? », note-t-il au passage - ou encore celle d'un droit à la formation spécifique. ■

## L'engagement de la Banque Postale

**L'accord d'entreprise, négocié en six mois pour les salariés aidants à La Banque Postale comporte son lot de mesures de soutien.**

Après La Poste en 2018 qui a renouvelé l'exercice en 2024, La Banque Postale s'est dotée d'un accord d'entreprise sur les salariés en situation d'aidance. Négocié en six mois, entre novembre 2024 et avril 2025, pour deux ans, cet accord, signé par la totalité des organisations syndicales représentatives, est encore trop frais pour en tirer un premier bilan. Son directeur des ressources humaines affirme pourtant en percevoir les premiers effets.

« Des retours qui me remontent, j'ai le sentiment que les salariés partagent une forme de fierté qu'on ait pu signer un accord structurant qui fait écho à notre ADN de proximité », assure Guillaume de Roucy, Hérédité des services financiers de La Poste. La Banque Postale, entreprise à mission, avait déjà arrêté quelques mesures dans un accord sur la qualité de vie au travail. « Nous avons souhaité en faire un accord spécifique pour redonner du

relief au sujet et intégrer pleinement le statut d'aidant », rappelle le DRH. « Il y avait une volonté [...] de la direction et des syndicats de formaliser et d'encadrer par un accord tangible les usages et pratiques, parfois informels [...] déjà en vigueur [...] pour accompagner les salariés aidants, ces derniers n'étant pas toujours bien informés quant à la marche à suivre », a témoigné Nathalie Moché, déléguée syndicale SNEB/CFE-CGC dans un communiqué.

### Dons de jours de congé

L'accord se démarque d'abord par la définition « assez large » de la situation d'aidance, pour englober un maximum de situations. Une liste précise les cas de personnes en situation de dépendance ou de perte d'autonomie qui va au-delà du lien familial, pour toucher l'entourage. « Cela peut embarquer un voisin extrêmement proche », assure son DRH. L'accord comporte évidemment son lot de mesures de soutien au-delà des dispositions légales, comme le congé de solidarité familiale pour les proches en fin de vie, ou conventionnelles (de branche), de temps partiels par exemple. Y figurent notamment des autorisations spé-

ciales d'absence, à raison de trois jours rémunérés par an, fractionnables en demi-journée et cumulables avec celles prévues de droit. L'accord prévoit la désignation d'un référent aidant pour aider les salariés et leurs managers.

Les salariés aidants peuvent aussi bénéficier d'un dispositif de dons de jours de congé repris du précédent accord sur la qualité de vie au travail, jusqu'à 25 par collaborateur à puiser dans le pot commun, avec un « octroi privilégié pour les multi-aidants », précise Guillaume de Roucy. Une réserve de 100 jours est garantie : dès que le stock descend à 25 jours, l'entreprise le remonte dans cette limite.

Le DRH de la Banque Postale met également en avant le télétravail. Non pas tant le jour supplémentaire par semaine pour une durée d'un an, plutôt la possibilité d'exercer depuis un lieu privé autre que le domicile, celui de la personne aidée par exemple. Le tout restant soumis à la validation préalable du manager. Les salariés aidants, enfin, dont le projet professionnel est de se rapprocher de lui ou celle qu'ils soutiennent, pourront profiter des implantations du groupe. — A. R.

## Une proposition écologique choc de « Sécu verte »

### ENVIRONNEMENT

**Ex-conseillère écologie à l'Elysée et à Matignon, la consultante Marine Braud préconise dans une note pour Terra Nova la création d'un nouveau service public de la transition écologique.**

Anne Feitz

La canicule qui fait suffoquer l'Hexagone ces jours-ci relance le débat sur le rôle de l'Etat face aux conséquences du changement cli-

matique. Pour répondre au besoin de protection des Français, la consultante Marine Braud, ex-conseillère écologie d'Emmanuel Macron à l'Elysée et d'Elisabeth Borne à Matignon, défend l'idée d'une « Sécu verte » qui permettrait de les accompagner dans la durée.

Dans une note publiée par le think tank Terra Nova (baptisée « Plaidoyer pour une Sécu verte », elle préconise de créer un grand service public de la transition écologique, sorte de guichet unique qui concentrerait les politiques publiques dans ce domaine.

« Créée au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, la Sécurité sociale avait pour but de protéger les Français contre les han-

te époque : la pauvreté, la maladie, la vieillesse, explique-t-elle. Or les dérèglements environnementaux, notamment climatiques, provoquent de nouveaux risques appelés à se multiplier : des sécheresses coïtées, des inondations dévastatrices ou encore des pollutions ; mais aussi des risques sociaux liés aux changements profonds qu'il faudra engager, vers des modes de vie plus durables. »

### Protection contre les chocs environnementaux

« Il s'agit donc de s'inspirer de la Sécurité sociale, non seulement pour assurer une protection contre les chocs environnementaux, mais aussi pour que la transition écologique qui s'impose soit équitable et inclusive »,

poursuit-elle. Marine Braud ne plaide toutefois pas pour la création d'une autre branche de la Sécurité sociale, dotée d'un système de collecte-distribution dédié. « C'est un système trop verrouillé, il faut que la Sécu verte soit flexible et adaptable, car les sujets vont évoluer dans le temps », explique-t-elle.

La Sécurité environnementale ne s'appuierait donc pas sur un financement spécifique, mais centraliserait les aides disponibles (actuelles et à venir). Ce nouveau service public proposerait des diagnostics gratuits et personnalisés sur les actions vertes possibles, en fonction de la situation de chacun, et orienterait les citoyens vers les aides financières les plus pertinentes.

Le recours à ces aides serait simplifié grâce à une « carte vitale écologique », utilisable auprès d'acteurs labellisés (artisans certifiés RGE pour la rénovation énergétique des logements, concessionnaires pour l'acquisition de véhicules propres, etc). Elle serait alimentée par les aides aux ménages les plus précieuses, comme le chèque énergie ou le chèque bouc actuel. « Dans une période de tensions budgétaires, l'idée n'est pas forcément de dégrader de nouveaux financements (même si à terme, on sera obligé d'augmenter les subventions quand les chocs deviendront intenable), indique Marine Braud. De nombreux outils et aides existent déjà : le système permettrait d'éviter les doublons et de privilégier

les plus efficaces. » Contrairement à la Sécurité sociale, cette Sécu verte privilégierait la prévention (travaux de lutte contre les inondations ou les effets du retrait-gonflement des argiles, etc).

« En levant progressivement les freins matériels, psychologiques et financiers qui pèsent aujourd'hui sur les individus, la Sécurité environnementale instaurerait un filet de sécurité face aux bouleversements à venir. Elle rendrait les transformations plus acceptables », insiste Marine Braud. Un sujet qu'elle entend porter lors de la prochaine présidentielle. « Un tel système permettrait de lutter contre l'écoanxiété et les sentiments d'abandon, aujourd'hui exploités par les populistes », conclut-elle. ■