

# Accord sur l'accompagnement et l'inclusion au travail des salariés aidants

## Préambule

L'aidant familial est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, en partie ou totalement, à une personne proche dépendante, qu'elle soit âgée, handicapée ou gravement malade, pour les activités de la vie quotidienne.

Depuis la loi d'adaptation de la société au vieillissement, entrée en vigueur au 1er janvier 2016, le proche aidant bénéficie d'un statut juridique reconnu par l'Etat.

D'après une étude de l'Observatoire BPCE de 2021 actualisée et complétée en 2023, 29 % des Français de plus de 15 ans, soit environ 15 millions de personnes, sont des aidants apportant à un proche une aide d'au moins trois heures par semaine.

Avec l'allongement de l'espérance de vie et l'arrivée à la retraite des générations de baby-boomers, le nombre de seniors en perte d'autonomie va mécaniquement progresser alors que concomitamment les aidants seront moins nombreux et davantage sollicités.

En outre, le vieillissement de la population et l'entrée plus tardive en retraite vont entraîner une hausse de la part de salariés qui seront également des aidants. Cette mobilisation croissante d'aidants actifs entraînera une pression sur le marché du travail, avec des implications en termes de compétitivité et d'attractivité pour les entreprises.

Pour le Groupe BPCE, l'enjeu est donc d'appréhender dès aujourd'hui et dans sa globalité la problématique des salariés aidants, pour anticiper une augmentation de ces situations dans les prochaines années.

Par cet accord sur l'accompagnement et l'inclusion au travail des salariés aidants, qui s'inscrit dans les axes RH du plan stratégique « Vision 2030 », le Groupe BPCE entend ancrer dans la durée la dynamique engagée depuis plusieurs années par les entreprises du Groupe, au-delà des dispositions légales et réglementaires.

L'expérience acquise dans le cadre des accords sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail des Branches BP et CE, leur déclinaison dans des accords locaux et les nombreuses actions réalisées par les entreprises du Groupe au profit de leurs salariés aidants permettent aujourd'hui de franchir une nouvelle étape en définissant un cadre d'action commun spécifiquement consacré à la problématique des salariés aidants. Les accords et pratiques existants dans les entreprises complètent ce cadre Groupe.

Les parties signataires, reconnaissant que le maintien dans l'emploi des salariés aidants est une priorité majeure, ont identifié deux objectifs essentiels :

- Promouvoir une démarche globale d'accompagnement et de soutien des salariés aidants
- Mieux anticiper les incidences organisationnelles induites par les situations d'aidance pour les salariés aidants eux-mêmes et les équipes dans lesquelles ils travaillent.

Ces objectifs ont vocation à fixer le cadre des ambitions et des engagements de la démarche d'inclusion des salariés aidants au sein du Groupe BPCE.

Chaque entreprise du Groupe BPCE mettra en œuvre cet accord sur la durée de son application, au regard de son territoire, de son organisation et des actions déjà mises en œuvre, à l'appui des engagements suivants :

1. **Faire de l'inclusion des salariés aidants une démarche et une responsabilité collectives**
2. **Mobiliser le collectif de travail et développer un climat de confiance**
3. **Soutenir et accompagner les aidants**
4. **Adapter l'organisation de travail**
5. **Préserver les aidants**

## Sommaire

<b>Préambule .....</b>	<b>1</b>
Champ d'application.....	3
<b>Chapitre 1 : Faire de l'inclusion des salariés aidants une démarche et une responsabilité collectives .....</b>	<b>3</b>
Article 1 – Définition des qualités d'aidant et d'aidé .....	3
Article 2 – Faire de l'inclusion des salariés aidants une responsabilité collective .....	4
<b>Chapitre 2 : Mobiliser le collectif de travail et développer un climat de confiance .....</b>	<b>4</b>
Article 3 - Sensibiliser et former le collectif de travail pour diffuser une culture de l'aidance....	5
Article 4 - Libérer la parole des salariés aidants .....	5
<b>Chapitre 3 : Soutenir et accompagner les aidants .....</b>	<b>6</b>
Article 5 - Mettre des ressources facilitatrices à disposition des aidants.....	6
Article 6 - Accompagner les salariés aidants par des solutions au plus près de leurs besoins..	6
<b>Chapitre 4 : Adapter l'organisation de travail.....</b>	<b>7</b>
Article 7 – Favoriser la conciliation vie professionnelle-vie privée .....	7
Article 8 – Maintenir le collectif autour du salarié aidant .....	8
<b>Chapitre 5 : Préserver les aidants.....</b>	<b>8</b>
Article 9 – Porter attention à la santé des aidants.....	8
Article 10 – Reconnaître les compétences acquises et préserver les parcours professionnels ..	9
<b>Chapitre 6 : Dispositions générales .....</b>	<b>9</b>
Article 11 – Durée de l'accord .....	9
Article 12 – Suivi de l'accord .....	9
Article 13 – Adhésion.....	9
Article 14 – Révision de l'accord.....	10
Article 15 – Dépôt et Publicité .....	10

## Champ d'application

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises du Groupe dont la liste est indiquée en annexe 1.

En conséquence, dans les dispositions prévues, « l'entreprise », « les entreprises » ou « le Groupe » désignent les entreprises du Groupe relevant du champ d'application du présent accord et listées en annexe 1.

Compte tenu de l'évolution du Groupe BPCE, le périmètre défini par les parties signataires peut être amené à évoluer :

- toute entreprise visée à l'annexe 1 qui cesse d'appartenir au Groupe BPCE sort de plein droit du périmètre du présent accord ;
- toute filiale (filiale ou entreprise contrôlée au sens des articles L.233-1 et L.233-3 du code de commerce) qui entrerait dans le Groupe BPCE pourra conclure un accord d'adhésion entre les représentants employeurs et salariés de ladite entreprise pour entrer dans le périmètre du présent accord de Groupe.

## Chapitre 1 : Faire de l'inclusion des salariés aidants une démarche et une responsabilité collectives

### Article 1 – Définition des qualités d'aidant et d'aidé

Est considéré comme proche aidant le salarié qui vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non-professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou activités de la vie quotidienne d'un proche en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap.

La personne accompagnée par le salarié, qui présente une perte d'autonomie d'une particulière gravité peut notamment être une des personnes suivantes :

- La personne avec qui le salarié vit en couple,
- Son ascendant, son descendant, l'enfant dont il assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4<sup>ème</sup> degré (frères, sœurs, tantes, oncles, cousins germains, neveux, nièces...),
- L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4<sup>ème</sup> degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple,
- Une personne âgée, malade ou handicapée avec laquelle il réside.

Des justificatifs afférents à la reconnaissance du statut de proche aidant pourront être demandés par les entreprises pour justifier du lien avec l'aidé et la charge effective de la personne aidée. Une liste indicative de ces justificatifs est établie en annexe 2.

## Article 2 – Faire de l’inclusion des salariés aidants une responsabilité collective

Les entreprises du Groupe s’engagent à mettre en place une politique d’accompagnement des salariés aidants impliquant tous les acteurs de l’entreprise sous l’impulsion de la Direction.

**La direction générale de l’entreprise** incarne cette politique sur son territoire en cohérence avec son socle culturel et son management. Elle donne du sens à cet accord et le fait vivre avec des plans d’actions. Elle favorise une culture d’entreprise bienveillante nécessaire à l’intégration des aidants. Elle épaula chacun des acteurs, particulièrement le management.

**La direction des ressources humaines de l’entreprise (DRH)** conseille et soutient les directions métiers, le management ainsi que les salariés. Elle anime la politique d’engagement et l’expérience collaborateur. A ce titre, elle déploie les actions en faveur des salariés aidants et en assure la communication.

**L’ensemble de la ligne managériale** est un acteur dans la mise en œuvre des actions en faveur des salariés aidants au sein des équipes. Elle veille à intégrer au mieux les situations d’aidance dans l’activité par une écoute bienveillante et une prise en compte de l’impact sur son quotidien lorsque cela est possible. Le manager de proximité a un rôle essentiel dans la relation quotidienne et l’attention portée aux difficultés de ses collaborateurs.

**Le salarié** contribue à l’inclusion des salariés aidants en portant attention aux collègues concernés.

**La Médecine du Travail et les assistants sociaux** sont des acteurs privilégiés de l’entreprise pour soutenir et accompagner les salariés aidants dans la situation qu’ils vivent. En leur qualité de professionnels traitant des questions de santé et pouvant orienter les salariés, ce sont des acteurs de confiance et des relais entre les salariés aidants et l’entreprise.

**Le référent Qualité de Vie au Travail de l’entreprise**, lorsque cette fonction existe, est chargé de l’animation de la démarche Qualité de Vie et des Conditions de Travail dans l’entreprise et à ce titre peut accompagner les salariés aidants. Les entreprises pourront également choisir de confier ce rôle à un autre référent.

**Les représentants du personnel** participent de l’écoute sociale et portent à la connaissance des salariés les actions déployées dans leur entreprise.

## Chapitre 2 : Mobiliser le collectif de travail et développer un climat de confiance

Conscientes de l’augmentation croissante du nombre d’aidants en entreprise et de l’importance de créer les conditions d’un climat bienveillant autour de l’aidance, les parties signataires s’accordent sur la nécessité de sensibiliser l’ensemble du collectif de travail afin d’instaurer un environnement de travail favorable à l’expression et à l’inclusion des aidants.

## Article 3 - Sensibiliser et former le collectif de travail pour diffuser une culture de l'aidance

La thématique des salariés aidants est pour les entreprises une préoccupation plus récente que celle du handicap, de l'égalité femmes-hommes ou encore de la Qualité de Vie au Travail.

Si la notion d'aidant est aujourd'hui davantage connue, la diversité des situations qu'elle recouvre reste mal identifiée.

Une sensibilisation des salariés permet aux non-aidants de mieux comprendre les situations, créant ainsi un état d'esprit de solidarité et de bienveillance.

Les parties signataires s'accordent sur l'importance d'informer et de sensibiliser les collaborateurs de l'entreprise par des actions pouvant prendre notamment la forme de :

- Prise de parole et message des dirigeants,
- Campagnes de communication,
- Guide « Salariés aidants »,
- Webinaires ou podcasts,
- Interviews et témoignages d'aidants,
- Evènement lors de la journée nationale des aidants.

Des actions plus approfondies de sensibilisation ou formation peuvent être conduites auprès des acteurs de l'entreprise qui, par leur activité, ont une relation de proximité avec des salariés aidants ou participent à la définition de leur besoin et leur accompagnement (assistance sociale, Médecine du Travail, DRH, Manager de proximité ...)

Ces actions ont plus particulièrement pour objet de :

- Connaître les dispositifs en vigueur dans l'entreprise pour les promouvoir,
- Connaître les mesures publiques de type « Ma Boussole Aidant »,
- Sensibiliser aux enjeux de l'accompagnement des salariés aidants,
- Favoriser une culture de la bienveillance et de la solidarité envers les salariés aidants,
- Donner des repères pour identifier les signaux faibles associés aux situations d'aidant.

## Article 4 - Libérer la parole des salariés aidants

Certains salariés aidants peuvent avoir des réticences à faire part de leur situation personnelle d'aidance pour des raisons personnelles diverses telles que :

- Ne pas avoir réellement conscience d'être aidant,
- Volonté de séparer sa vie personnelle et professionnelle,
- Crainte de pénaliser sa carrière.

Ainsi, ces réticences empêchent les salariés concernés de pouvoir bénéficier des actions proposées par l'entreprise qui permettent de concilier au mieux les attentes professionnelles avec les contraintes de l'aidance.

Pour libérer la parole et mieux connaître les attentes des salariés aidants ainsi que leurs retours sur les mesures de l'entreprise, des actions plus ciblées peuvent être mises en œuvre telles qu'un dispositif d'écoute, un autodiagnostic aidant ...

## Chapitre 3 : Soutenir et accompagner les aidants

Les démarches administratives, la mise en place des aides, la gestion des imprévus et la présence auprès de l'aidé consomment du temps personnel, et peuvent générer de l'épuisement au détriment de l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Ces contraintes ont des impacts sur l'activité professionnelle, la vie sociale et les relations familiales.

Pour alléger ces contraintes, les entreprises mettent à disposition des ressources facilitatrices répondant aux besoins des salariés aidants, compatibles avec l'activité.

### Article 5 - Mettre des ressources facilitatrices à disposition des aidants

Les salariés aidants peuvent avoir besoin de bénéficier de conseils, de partages d'expériences et de facilitation de leurs démarches.

Pour ce faire, les entreprises peuvent notamment proposer :

- Des ressources sur l'intranet et un guide fournissant un premier niveau d'informations essentielles et décrivant les dispositifs propres à l'entreprise
- Des formations spécialisées qui dotent les salariés aidants d'une boîte à outils et favorisent la création de collectifs d'aidants qui pourront interagir et se soutenir mutuellement au-delà du temps de formation
- Des temps d'échange de type « café des aidants » pour échanger, éviter le risque d'isolement, et partager entre aidants, avec éventuellement l'appui de l'assistance sociale et/ou d'un psychologue.

### Article 6 - Accompagner les salariés aidants par des solutions au plus près de leurs besoins

Pour les salariés aidants qui le souhaitent, et en complément des ressources mises à leur disposition (cf. article 5), la Direction des Ressources Humaines des entreprises peut proposer un accompagnement personnalisé.

Cet accompagnement, qui consiste à identifier les dispositifs adaptés et la mise en œuvre de solutions, peut être assuré par :

- Des services spécialisés (assistants sociaux ...) qui sont des interlocuteurs privilégiés en matière de conseil et d'orientation,
- Des plateformes spécialisées mises à disposition pour un diagnostic individuel et la mise en place de services individualisés.

Cet accompagnement pourra donner lieu à des mesures complémentaires telles que :

- La monétisation du CET : tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le CET pour compléter sa rémunération, lorsque l'accord CET le prévoit.
- Si l'activité du service le permet, les congés de proche aidant, de présence parentale et de solidarité familiale pourront, après accord de la Direction des ressources Humaines et en concertation avec la ligne managériale, être transformés en activité à temps partiel ou être fractionnés.

A la demande du salarié, la couverture de la Mutuelle et/ou de la Prévoyance pourra être maintenue durant la suspension du contrat de travail relative à l'un de ces congés légaux, dans les mêmes conditions que durant l'activité, dès lors que le salarié perçoit une rémunération même partielle.

Par ailleurs, Il est rappelé que depuis le décret du 5 juillet 2024, un proche aidant (salarié, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité) peut débloquer de manière anticipée les fonds de son Plan d'épargne entreprise (PEE) à tout moment sans devoir respecter le délai de 6 mois lié à l'évènement.

## Chapitre 4 : Adapter l'organisation de travail

Poursuivre une activité professionnelle est essentiel pour beaucoup d'aidants afin de préserver ses compétences ainsi qu'un lieu de sociabilisation et d'équilibre.

Afin de concilier son activité professionnelle avec sa qualité d'aidant et les contraintes induites, le salarié aidant peut être amené à solliciter des aménagements dans l'organisation de son travail.

### Article 7 – Favoriser la conciliation vie professionnelle-vie privée

Dès lors que l'activité et l'organisation le permettent, les entreprises pourront mettre en place des mesures temporaires adaptées parmi les aménagements du travail proposés ci-dessous. L'aménagement adapté pourra alors être proposé au salarié aidant par la ligne managériale au regard du fonctionnement de l'équipe, en lien avec la DRH.

- ✓ Aménager les horaires de travail  
Dans le respect de la durée du temps de travail, la DRH de l'entreprise en concertation avec la ligne managériale, pourra organiser la mise en place pour une durée temporaire, éventuellement renouvelable, d'un aménagement des horaires de travail.
- ✓ Assouplir les modalités d'exercice du télétravail  
La loi du 19 juillet 2023 renforce l'accès au télétravail des salariés aidants. Ainsi, les entreprises pourront notamment :
  - Faciliter le télétravail occasionnel pour répondre aux imprévus,
  - Autoriser le télétravail au domicile de la personne aidée si les conditions sont réunies,
  - Accorder des jours de télétravail supplémentaires,
  - Déroger temporairement au principe obligatoire de présence sur site.
- ✓ Faire bénéficier du don de jours  
Les entreprises peuvent mettre en place un dispositif de don de jours et en déterminer les conditions et modalités pratiques. Ce dispositif de don de jours peut alors bénéficier à tout salarié proche aidant.
- ✓ Faciliter l'accès au temps partiel temporaire  
Les demandes d'accès temporaire au temps partiel feront l'objet d'une attention particulière et pourront être acceptées si l'organisation de travail le permet pour une durée temporaire, éventuellement renouvelable.

Un point de situation périodique sera effectué avec le salarié afin d'envisager un éventuel renouvellement du temps partiel ou une reprise d'activité à temps plein.

✓ Faciliter la mobilité géographique

Le rôle d'aidant peut nécessiter une proximité auprès de la personne aidée, difficilement compatible avec le lieu habituel d'exercice de l'activité professionnelle. Les entreprises porteront une attention particulière aux demandes de mobilité géographique des salariés aidants.

## Article 8 – Maintenir le collectif autour du salarié aidant

Les souplesses organisationnelles accordées aux aidants peuvent entraîner des conséquences sur l'organisation de l'activité au sein de l'équipe, d'autant si l'activité obéit à des exigences particulières qui limitent les marges de manœuvre (horaires contraints, échéances ...).

De telles situations, si elles se pérennisent, peuvent complexifier l'organisation du travail et la répartition des activités au sein de l'équipe. Afin de maintenir un bon équilibre du collectif, la DRH portera une attention particulière sur les impacts éventuels de l'ajustement organisationnel au bénéfice du proche aidant, en veillant à préserver la dynamique des équipes et le bon accompagnement des managers.

## Chapitre 5 : Préserver les aidants

Les tâches et responsabilités générées par la qualité d'aidant peuvent avoir des conséquences sur la santé physique et/ou psychologique du salarié aidant et ainsi sur son activité professionnelle. De ce fait, la préservation de la santé du salarié aidant doit faire l'objet d'une attention particulière.

Au-delà de la préservation de la santé du salarié aidant, les entreprises du Groupe s'accordent sur le fait qu'au travers de sa qualité d'aidant, le salarié peut développer des compétences supplémentaires.

## Article 9 – Porter attention à la santé des aidants

Pour prévenir tout risque physique et psychologique, les entreprises du Groupe mettront en place des actions de prévention au bénéfice des salariés aidants, telles que :

- Sensibilisation aux risques santé via des communications spécifiques et évaluation des risques via les services de santé au travail,
- La DRH peut solliciter le médecin du travail afin de recevoir un salarié en situation de fragilité liée à l'aidance.
- Dispositif de soutien psychologique via une cellule d'écoute téléphonique,
- Offre de téléconsultation ou consultation avec un thérapeute pour un suivi personnalisé
- Communication sur l'offre d'accompagnement éventuellement proposée par la mutuelle ou l'organisme de prévoyance.



## Article 10 – Reconnaître les compétences acquises et préserver les parcours professionnels

Devenir aidant, c'est souvent développer une capacité d'organisation, un savoir-faire dans la gestion des priorités, une résistance au stress, des capacités d'écoute et d'empathie qui constituent un atout pour la personne mais aussi pour l'entreprise.

Pour mieux reconnaître les compétences acquises par les salariés aidants et valoriser leur expérience, les entreprises pourront notamment :

- Aborder la question des compétences acquises à l'occasion des entretiens RH et managériaux,
- Mieux prendre en compte dans la gestion de carrière, la situation particulière des aidants et notamment le fait que leur parcours puisse ne pas être linéaire, voire comporter des temps d'interruption,
- Veiller à garantir aux aidants un accès à la formation malgré les contraintes de temps.

## Chapitre 6 : Dispositions générales

### Article 11 – Durée de l'accord

Le présent accord relatif à l'accompagnement et l'inclusion des salariés aidants est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, et cessera de produire tout effet au 31 décembre 2028.

### Article 12 – Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux s'accordent pour mettre en place un observatoire annuel permettant le partage d'expérimentations et de préconisations dans le cadre du suivi de cet accord Groupe.

L'Observatoire, animé par la Direction des Ressources Humaines Groupe BPCE, réunira :

- trois représentants par organisation syndicale signataire du présent accord (1 BP, 1 CE et 1 BPCE),
- des représentants des entreprises du Groupe et de la DRH Groupe.

### Article 13 – Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau du Groupe, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DRIEETS.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

## Article 14 – Révision de l'accord

Tout signataire peut demander la révision du présent accord. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée, avec accusé de réception.

Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties signataires devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

A défaut d'accord au terme de la négociation, les dispositions de l'accord initial continueront à s'appliquer jusqu'au terme de l'accord.

## Article 15 – Dépôt et Publicité


Le présent accord de Groupe est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Le présent accord de Groupe fera l'objet des formalités de dépôt :

- Sur la plateforme de téléprocédure dénommée « Télé Accords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail ;
- Auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 12 janvier 2026

Pour BPCE,

Signé par :  
  
CF56701613594B4...


Pour la CFDT,


Signé par :  
  
813BA4FA4D1340A...


Pour la CFE-CGC,


Signé par :  
  
A6980A25797A45B...


Pour l'UNSA,

Signé par :  
  
67703DB8B7134EF...

Paraphe  



Paraphe  



Paraphe  



Paraphe  



Annexe 1 – Entreprises du Groupe intégrées dans le périmètre de l'accord

ADAXTRA  
AEW  
BANQUE DE SAVOIE  
BANQUE PALATINE  
BATIGESTION  
BATIROC BPL  
BCP  
BIC BRED  
BP ALSACE LORRAINE CHAMPAGNE  
BP AQUITAINE CENTRE ATLANTIQUE  
BP AUVERGNE RHONE ALPES  
BP BOURGOGNE FRANCHE-COMTE  
BP GRAND OUEST  
BP MEDITERRANEE  
BP NORD  
BP OCCITANE  
BP RIVES PARIS  
BP SUD  
BP VAL FRANCE  
BPCE ACHATS ET SERVICES  
BPCE ASSURANCES  
BPCE ASSURANCES IARD  
BPCE ASSURANCES PRODUCTION SERVICES  
BPCE CAR LEASE  
BPCE EQUIPMENT SOLUTIONS  
BPCE EXPERTISES IMMOBILIERES  
BPCE FACTOR  
BPCE FINANCEMENT  
BPCE INFOGERANCE ET TECHNOLOGIES  
BPCE LEASE  
BPCE PAYMENT SERVICES  
BPCE PAYMENTS  
BPCE SA  
BPCE SERVICES FINANCIERS  
BPCE SOLUTIONS CLIENTS  
BPCE SOLUTIONS IMMOBILIERES  
BPCE SOLUTIONS INFORMATIQUES  
BPCE VIE  
BRED BANQUE POPULAIRE  
BRED COFILEASE  
BRED GESTION  
BRED PREPARVIE  
BTP BANQUE  
CAPITOLE FINANCE-TOFINSO  
CASDEN BANQUE POPULAIRE

Paraphe  


Paraphe  


Paraphe  


Paraphe  


CE AQUITAINE POITOU CHARENTES  
CE AUVERGNE LIMOUSIN  
CE BOURGOGNE FRANCHE COMTE  
CE BRETAGNE PAYS DE LOIRE  
CE CEPAC  
CE COTE D'AZUR  
CE GRAND EST EUROPE  
CE HAUTS DE FRANCE  
CE ILE DE FRANCE  
CE LANGUEDOC ROUSSILLON  
CE LOIRE CENTRE  
CE LOIRE DROME ARDECHE  
CE MIDI PYRENEES  
CE NORMANDIE  
CE RHONE ALPES  
CEGC  
COFIBRED  
CREDIT COOPERATIF  
CREDIT FONCIER DE FRANCE  
ECOFI INVESTISSEMENTS  
ECOLOCALE  
E-MULTICANAL  
FEDERATION NATIONALE DES BP  
FEDERATION NATIONALE DES CE  
FINANCES ET PEDAGOGIE  
GCE MOBILIZ  
GIE NOR  
I-DATECH  
INGEPAR  
IPBP  
MEDIASTONE PARTNERS  
MIDI2I  
MIROVA  
NATIXIS COFICINE  
NATIXIS INTEREPARGNE  
NATIXIS INVESTMENT MANAGERS  
NATIXIS INVESTMENT MANAGERS INTERNATIONAL  
NATIXIS INVESTMENT MANAGERS OPERATIONS SERVICES  
NATIXIS SA  
NATIXIS TRADEX SOLUTIONS  
NATIXIS WEALTH MANAGEMENT  
OSTRUM ASSET MANAGMENT  
PALATINE ASSET MANAGEMENT  
PROMEPAR ASSET MANAGEMENT  
PROMO MIDI  
SBE  
SGAPS ENSEMBLE PROTECTION SOCIALE

Paraphe  
Bl

Paraphe  
Mt

Paraphe  
U

Paraphe  
Vl

SOCFIM  
SOFIDER  
SOREDOM  
SPIG  
TEORA  
TOURAINÉ LOGEMENT ESH  
VEGA INVESTMENT SOLUTIONS

Paraphe  
Bl

Paraphe  
Mt

Paraphe  
U

Paraphe  
Vl

## Annexe 2 – Justificatifs pouvant être demandés à l'aidant

Est établie dans cette annexe une liste non exhaustive de justificatifs pouvant être demandés au salarié aidant :

- Copie d'un justificatif attestant du lien entre le salarié aidant et l'aidé : livret de famille, justificatif de même domicile, extrait de naissance,
- Copie du versement des aides reçus par l'aidé,
- Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes Iso-ressources (GIR) 1,2,3,4,
- Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à charge du salarié ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80%,
- Le certificat médical du médecin traitant de l'aidé justifiant de la particulière gravité de la maladie, du handicap, ou de l'accident et précisant le degré de perte d'autonomie et la nécessité de présence soutenue par le salarié aidant.

Paraphe  
Bl

Paraphe  
Mt

Paraphe  
U

Paraphe  
Vl

### Annexe 3 – Glossaire

Le **congé de proche aidant** permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour être présent auprès de son proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie. Ce congé peut être pris pour une durée de trois mois maximum, renouvelable sans pouvoir dépasser un an sur l'ensemble de la carrière. Le congé peut donner lieu au versement d'une Allocation Journalière de Proche Aidant (AJPA).

Le **congé de solidarité familiale** permet au salarié d'être présent auprès de son proche atteint « d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable ». La durée maximale du congé est de 3 mois, renouvelable une fois. Le congé peut donner lieu au versement Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie (AJAP).

Le **congé de présence parentale** permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant de moins de 20 ans en situation de handicap ou gravement malade ou accidenté qui nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

Paraphe  
Bl

Paraphe  
Mt

Paraphe  
U

Paraphe  
Vl