



**Accord en faveur des salariés aidants
au sein d'AXA France**



Entre les Sociétés AXA France Iard et AXA France Vie représentées par Madame Amélie WATELET en qualité de Directeur des Ressources Humaines, mandaté par ces sociétés formant une entreprise unique dénommée AXA France,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit.

PREAMBULE

En France, 9 à 11 millions de personnes soutiennent un proche en perte d'autonomie pour des raisons liées à l'âge, un handicap, une maladie chronique ou invalidante. Avec l'allongement de l'espérance de vie et l'évolution de la pyramide des âges, le nombre de personnes dépendantes est encore appelé à augmenter dans les années à venir. Près de la moitié des aidants, soit environ 4 millions, exerce une activité professionnelle.

Face au défi d'une population française vieillissante et de plus en plus dépendante, la réalité des aidants est devenue depuis plusieurs années un enjeu social, économique et sociétal majeur.

Afin de répondre à cet enjeu et convaincu que l'inclusion et la qualité de vie au travail des salariés sont un facteur de performance de l'entreprise et un levier d'engagement personnel, le groupe AXA a marqué très rapidement sa volonté de s'engager dans une démarche citoyenne, responsable et solidaire en mettant en place une politique volontariste permettant d'accompagner, de soutenir et de préserver la santé des salariés en situation d'aidant.

S'inscrivant pleinement dans cette démarche, AXA France s'est engagée au travers d'un accord dédié du 19 novembre 2020 en faveur des salariés aidants.

Les parties signataires marquent leur volonté de poursuivre dans cette dynamique permettant de favoriser l'expression et la prise en compte de la situation d'aidant, de faciliter la vie et de renforcer l'accompagnement des salariés concernés.

C'est ainsi qu'elles conviennent de définir un cadre lisible des différents dispositifs susceptibles d'être mobilisés par les salariés en situation d'aidant et de compléter les dispositifs existants par des mesures adaptées.

Les parties entendent ainsi par le présent accord consolider et améliorer les engagements prévus par l'accord AXA France précité et intégrer les nouvelles dispositions de l'accord RSG du 13 juillet 2023 en faveur des salariés aidants au sein d'AXA en France, afin de :

- Favoriser une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et vie familiale des salariés en développant de nouvelles mesures adaptées, telles que la création d'autorisations spécifiques d'absences rémunérées portées à 10 demi-journées par an
- Permettre le don de jours aux aidants avec un abondement de l'entreprise
- Rappeler le rôle des différents acteurs mobilisés en soutien des salariés aidants et notamment dans leur maintien dans l'emploi et l'existence de services d'assistance et d'accompagnement
- Agir en prévention de la santé des aidants
- Informer et sensibiliser sur la thématique des aidants et les mesures prévues en leur faveur.

SOMMAIRE

Article 1. La définition de l'aidant.....	5
Article 2. Les dispositifs favorisant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.....	5
Article 2.1. Les mesures d'aménagement d'horaires et des conditions de travail.....	5
Article 2.1.1. Le télétravail.....	5
Article 2.1.2. Le temps partiel et le forfait jour réduit pour besoins familiaux.....	5
Article 2.1.3. L'aménagement des horaires de travail.....	6
Article 2.2. La création d'autorisations spécifiques d'absences rémunérées.....	6
Article 2.3. Les congés légaux et conventionnels.....	7
Article 2.3.1. Les congés légaux.....	7
Article 2.3.1.1. Le congé de proche aidant.....	7
Article 2.3.1.2. Le congé de présence parentale.....	7
Article 2.3.1.3. Le congé de solidarité familiale.....	7
Article 2.3.2. Les congés conventionnels.....	8
Article 2.3.2.1. Le congé d'assistance à un proche malade.....	8
Article 2.3.2.2. Le congé pour enfant malade.....	8
Article 2.4. L'utilisation du CET long terme.....	8
Article 3. Le don de jours.....	9
Article 3.1. Le dispositif du don de jours.....	9
Article 3.2. L'abondement de l'employeur.....	10
Article 4. La mobilisation des acteurs pour l'accompagnement du salarié aidant.....	10
Article 4.1. Les acteurs.....	10
Article 4.1.1. Les Ressources Humaines.....	10
Article 4.1.2. Les managers.....	10
Article 4.1.3. Le service de prévention et de santé au travail, le service social et la cellule d'écoute et de soutien psychologique.....	11
Article 4.2. Les services d'assistance et d'accompagnement.....	11
Article 4.3. L'accompagnement du salarié aidant au retour d'absence.....	12
Article 5. La prévention de la santé du salarié aidant.....	12
Article 6. Information et sensibilisation.....	12
Article 7. Dispositions générales.....	13
Article 7.1. Champ d'application.....	13
Article 7.2. Durée - effet - suivi.....	13
Article 7.3. Révision.....	13
Article 7.4. Publicité.....	13
ANNEXE.....	14

Article 1. La définition de l'aidant

Dans le cadre du présent accord les parties signataires ont entendu préciser ce que recouvre la notion de salarié aidant. De manière usuelle on peut définir les aidants comme les personnes qui viennent 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 d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap.

A plusieurs reprises, le législateur est intervenu afin d'introduire des dispositifs permettant aux salariés, remplissant certaines conditions, de les accompagner dans leur rôle d'aidant.

Dans le cadre du présent accord les parties retiennent une acception large de la notion d'aidants étant précisé que le champ d'application de chaque dispositif est le cas échéant défini.

Article 2. Les dispositifs favorisant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

Article 2.1. Les mesures d'aménagement d'horaires et des conditions de travail

Convaincues de l'intérêt partagé par le salarié et l'entreprise dans la poursuite par le salarié de son activité professionnelle tout en conciliant son rôle d'aidant, les parties soulignent le rôle des mesures d'aménagement d'horaires et des conditions de travail dans ce cadre afin de favoriser une meilleure articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale.

Article 2.1.1. Le télétravail

Dans le cadre de la démarche menée dans AXA France sur le bien-être au travail, AXA France a mis en place un dispositif de télétravail par accords collectifs successifs. Les parties s'accordent à reconnaître que le télétravail constitue un facteur de souplesse dans l'organisation du travail et l'équilibre de vie des salariés.

Afin de prendre en compte la situation des salariés aidants, les conditions du télétravail pourront être aménagées temporairement par avenant au contrat de travail comme suit, pour le salarié pouvant justifier de sa situation d'aidant (sur production des justificatifs précisés en annexe) et lorsque la personne aidée est, pour le salarié, l'une de celles mentionnées au 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail précisées en annexe :

- Une durée/ formule adaptée de télétravail pourra être retenue, pour une durée déterminée, le cas échéant renouvelable, par la RH, en concertation avec le manager et de manière adaptée à la situation de l'aidant ;
- Par ailleurs, le télétravail pourra être exercé depuis le domicile (situé en France métropolitaine) de la personne aidée, pour une durée déterminée.

Article 2.1.2. Le temps partiel et le forfait jour réduit pour besoins familiaux

Les dispositions conventionnelles en vigueur au sein d'AXA France prévoient trois types de temps partiel pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures : le temps partiel « classique », le temps partiel « mixte » ainsi que le temps partiel pour « besoins familiaux ».

Le temps partiel pour « besoins familiaux » aussi appelé pour « besoins de la vie personnelle » est susceptible de répondre aux besoins du salarié aidant car il permet de bénéficier d'un aménagement du temps de travail sous la forme de périodes travaillées et d'une ou plusieurs périodes non travaillées d'au moins une semaine, tout en percevant une rémunération lissée sur l'année. Dans ce cadre, trois formules ont vocation à être proposées ; ces formules peuvent permettre la fixation de périodes non travaillées durant notamment la garde d'une personne dépendante. Les modalités de cet aménagement de travail sont prévues par avenant au contrat de travail.

Par ailleurs, les dispositions conventionnelles en vigueur au sein d'AXA France prévoient un dispositif de forfait jours réduit permettant aux cadres de bénéficier d'un aménagement de leur durée du travail tenant compte de leurs besoins familiaux. Dans ce cadre, trois formules ont vocation à être proposées, permettant la fixation de périodes non travaillées.

Article 2.1.3. L'aménagement des horaires de travail

Pour le salarié dont le temps de travail est décompté en heures pouvant justifier de sa situation d'aidant (sur production des justificatifs précisés en annexe) et lorsque la personne aidée est, pour le salarié, l'une de celles mentionnées au 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail, un échange avec le manager pourra être envisagé afin de mettre en place un aménagement temporaire de ses horaires de travail ; l'objectif étant de faciliter le maintien des conditions d'exercice de l'activité professionnelle du salarié aidant, dans le respect des contraintes d'organisation du service dont il relève. Si nécessaire, un échange complémentaire a lieu avec la RH.

Dans ce cadre, s'agissant du système des horaires variables, qui permet déjà une certaine souplesse, celui-ci pourra être adapté en aménageant si besoin les plages fixes. Les managers concernés seront sensibilisés.

Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ; ils feront connaître à leur manager les adaptations éventuellement nécessaires compte tenu de leur situation d'aidant afin d'examiner la charge de travail et l'organisation du travail pour faciliter la bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Article 2.2. La création d'autorisations spécifiques d'absences rémunérées

Pour le salarié pouvant justifier de sa situation d'aidant (sur production des justificatifs précisés en annexe) et lorsque la personne aidée est, pour le salarié, l'une de celles mentionnées ci-après, une autorisation d'absence est accordée par la RH afin de lui permettre d'accompagner son proche à un rendez-vous médical, paramédical, scolaire ou administratif.

La personne aidée est :

- la personne avec qui le salarié vit en couple,
- son ascendant,
- son frère ou sa sœur,
- son descendant,
- ou un enfant en situation de handicap ou gravement malade dont il assume la charge (au sens des prestations familiales).

Le salarié aidant pourra bénéficier d'autorisations d'absences à hauteur de 10 demi-journées maximum par an, sous réserve que la personne aidée ne soit pas placée en structure d'accueil quotidien ou si c'est le cas que la prestation médicale justifiant un rendez-vous ne soit pas délivrée dans cette structure d'accueil quotidien.

Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Pour le personnel commercial, cette absence donnera lieu au maintien des éléments fixes de la rémunération et fera l'objet d'une indemnisation selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'indemnisation des jours fériés (1/260ème des éléments variables de rémunération).

La prise des jours est réalisée par journée ou demi-journée, de manière consécutive ou fractionnée en concertation avec le manager.

Article 2.3. Les congés légaux et conventionnels

Article 2.3.1. Les congés légaux

Article 2.3.1.1. Le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant est mis en œuvre selon les dispositions prévues aux articles L.3142-16 et suivants du code du travail. Ce congé permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie.

A noter que le salarié peut, avec l'accord de son manager et de la RH, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. Dans cette hypothèse, les obligations minimales de production (OMP) et les seuils des collaborateurs commerciaux seront proratisés en fonction du temps de présence.

A noter que le salarié peut, avec l'accord de son manager et de la RH, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. Dans cette hypothèse, pour les collaborateurs commerciaux soumis à une obligation minimale de production (OMP) et à un seuil de commissionnement, il sera procédé à un abattement proportionnel au taux d'activité.

Ce congé est accessible sous certaines conditions (lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée), il a une durée de 3 mois renouvelable, sans toutefois pouvoir excéder une durée d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle.

Ce congé peut donner lieu au versement de l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) dans la limite de 66 jours au cours du parcours professionnel du salarié.

Article 2.3.1.2. Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est mis en œuvre selon les conditions prévues aux articles L. 1225-62 et suivants du code du travail. Ce congé permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés.

Le salarié peut, avec l'accord du manager et de la RH, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. Dans cette hypothèse, les obligations minimales de production (OMP) et les seuils des collaborateurs commerciaux seront proratisés en fonction du temps de présence.

Ce congé est accessible sous certaines conditions tenant à l'enfant et à son état de santé.

Ce congé peut donner lieu au versement de l'allocation journalière de présence parentale (Ajpp).

Article 2.3.1.3. Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale est mis en œuvre selon les conditions prévues aux articles L 3142-6 et suivants du code du travail. Ce congé permet à un salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour assister un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Ce congé a une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Ce congé peut donner lieu au versement de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (Ajap).

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Le salarié peut, avec l'accord de son manager et de la RH, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. Dans cette hypothèse, les obligations minimales de production (OMP) et les seuils des collaborateurs commerciaux seront proratisés en fonction du temps de présence.

A l'issue des congés légaux visés ci-dessus, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il convient de rappeler également les mesures suivantes :

- Le congé de deux jours en cas d'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant
- Le congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant
- En cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant, le congé parental d'éducation peut être prolongé d'une année supplémentaire maximum.

Article 2.3.2. Les congés conventionnels

Article 2.3.2.1. Le congé d'assistance à un proche malade

Les dispositions conventionnelles en vigueur au sein d'AXA France prévoient pour le personnel administratif un congé d'assistance à un proche malade.

Un congé de 2 jours peut être attribué au cours d'une même année dans le cas de maladie du conjoint, du concubin, du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère du salarié ou de ses enfants âgés de plus de 14 ans, ou de 13 ans en l'absence de droits pour enfant malade.

Ce congé exceptionnel peut être fractionné par demi-journée ; il est attribué sans préjudice des dispositions légales relatives à la fin de vie.

Par le présent accord, cette mesure est étendue au personnel commercial avec le maintien des éléments fixes de la rémunération pendant ce congé.

Article 2.3.2.2. Le congé pour enfant malade

Les dispositions conventionnelles en vigueur au sein d'AXA France prévoient pour le personnel administratif et commercial un congé pour enfant malade afin de rester auprès de son ou ses enfants malades (congé exceptionnel de 3 jours/ an et par enfant, cumulables, conditions et modalités précisées par accord rappelées sur le portail RH).

Article 2.4. L'utilisation du CET long terme¹

Pour le salarié pouvant justifier de sa situation d'aidant (sur production des justificatifs précisés en annexe) et lorsque la personne aidée est, pour le salarié, l'une de celles mentionnées au 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail, le CET long terme pourra être débloqué, sur demande auprès de la RH, afin de lui permettre de bénéficier des jours acquis sur le compte.

Un délai de prévenance du manager de 10 jours avant la prise effective des jours devra être respecté, en dehors des circonstances liées à une situation d'urgence (par exemple, en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée nécessitant une action urgente du salarié aidant) ou en cas d'accord du manager. La prise des jours est réalisée en concertation avec le manager.

¹ CET pour le personnel commercial

Les jours acquis sur le sous-compte long terme du CET pourront être débloqués par tranche de 2 jours minimum, les jours pouvant être pris de manière fractionnée par journée ou demi-journée.

Article 3. Le don de jours

Article 3.1. Le dispositif du don de jours

- **Les bénéficiaires du don de jours**

Le dispositif du don de jours est ouvert aux bénéficiaires suivants :

1. Le salarié dont un enfant est gravement malade

Deux conditions doivent être réunies :

- Le salarié assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans
- L'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants

2. Le salarié touché par le décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans

3. Le salarié touché par le décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié

4. Le salarié pouvant justifier de sa situation d'aidant (sur production des justificatifs précisés en annexe) et lorsque la personne aidée est, pour le salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du Code du travail.

- **Le donateur**

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté a la possibilité de faire un don à un autre salarié de son entreprise d'au maximum 10 jours par année civile, sous forme de journée entière.

Ce don est effectué de façon anonyme, définitive et sans contrepartie.

- **Nature des jours cessibles**

Le salarié donateur peut effectuer un don sur les jours acquis suivants :

- JRTT, JRI, JRA disponibles
- jours de congés payés annuels excédant le 20^{ème} jour ouvré de congé (ou 24^{ème} jour ouvrable pour le personnel commercial dont le temps de travail est décompté en heures)
- jours affectés au compte épargne temps
- congés anniversaire
- jours de récupération non pris ou jours de repos compensateurs

- **Les modalités de mise en œuvre du don de jours et la communication**

Le salarié pouvant justifier de sa qualité de bénéficiaire (sur production des justificatifs précisés en annexe) qui souhaite bénéficier d'un don de jours en fait la demande à la RH, qui organise le cas échéant un appel au don de jours pour couvrir le besoin exprimé.

Le périmètre de l'appel au don de jours et le caractère anonyme ou non du bénéficiaire de la collecte seront définis en concertation avec le salarié.

La prise des jours est réalisée par journée ou demi-journée, de manière consécutive ou fractionnée en concertation avec le manager.

Des communications relatives aux situations de salariés aidants exprimant un besoin de jours seront réalisées, en particulier avant la fin du millésime de prise des congés payés et/ou des jours de repos afin de leur permettre de bénéficier du don de jours.

- **La situation du salarié bénéficiaire du don de jours**

Le salarié qui bénéficie du don de jours de repos bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Pour le personnel commercial bénéficiaire du don de jours, au-delà du maintien des éléments fixes de rémunération, les jours ainsi donnés feront l'objet d'une indemnisation selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'indemnisation des jours fériés (1/260^{ème} des éléments variables de rémunération).

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Article 3.2. L'abondement de l'employeur

Dans le cadre du présent dispositif et afin de soutenir les salariés aidants bénéficiant du don de jours et leurs collègues qui effectuent un geste de solidarité, AXA France met en place un abondement du don de jours aux aidants.

AXA France procèdera ainsi à un abondement d'un jour à compter de 5 jours donnés par les salariés au bénéficiaire, puis un jour par tranche de 5 jours donnés par les salariés au bénéficiaire.

Article 4. La mobilisation des acteurs pour l'accompagnement du salarié aidant

L'accompagnement des salariés aidants nécessite l'implication de tous les acteurs de l'entreprise : les Managers, les Ressources Humaines, le Service de prévention et de santé au travail, le Service social lorsqu'il existe, et les Instances Représentatives du Personnel.

Article 4.1. Les acteurs

Article 4.1.1. Les Ressources Humaines

Les Ressources Humaines exercent une mission d'accompagnement du salarié, le conseillent et l'assistent dans la mise en œuvre des dispositifs mis en place en faveur des aidants.

Un accompagnement RH est également possible au-delà de la situation d'aidant, en cas de décès d'un proche, afin d'aider le salarié à surmonter cette épreuve et l'accompagner dans la reprise et la poursuite de sa carrière professionnelle.

Dans un souci de simplification et de discrétion, la RH est l'interlocuteur privilégié du salarié en situation d'aidant. Elle répond aux questions et problématiques relevant de son champ d'actions et/ou met le salarié en relation avec les acteurs internes ou externes compétents selon les sujets à traiter. Un référent « aidants » est en charge de sensibiliser/former les RH sur l'accompagnement des aidants et il peut également le cas échéant, les accompagner sur des problématiques individuelles.

Par ailleurs, un accompagnement personnalisé de type coaching est mis en place pour les salariés aidants dont la situation le nécessite.

Article 4.1.2. Les managers

En première ligne pour détecter au sein de leurs équipes d'éventuelles difficultés rencontrées par leurs collaborateurs, les managers les accompagnent dans leur quotidien professionnel et sont un relais pour les orienter vers la RH et/ou d'autres interlocuteurs internes en fonction des problématiques rencontrées.

Les managers jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre des mesures d'accompagnement en faveur des salariés aidants et dans la facilitation de la conciliation des temps professionnels et des temps personnels de leurs collaborateurs. Une attention particulière sera portée à la charge de travail des aidants.

Ils facilitent également la contribution de leurs collaborateurs en favorisant un climat de confiance et de bienveillance.

Article 4.1.3. Le service de prévention et de santé au travail, le service social et la cellule d'écoute et de soutien psychologique

- **Les services de prévention et de santé au travail**

Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission de déployer les moyens nécessaires au développement de la qualité de vie au travail et à la préservation de la santé des salariés.

Les services de prévention et de santé au travail sont un relais et orientent le salarié en situation d'aidant vers les interlocuteurs internes de l'entreprise en fonction des problématiques rencontrées.

Ils peuvent également œuvrer à la construction de solutions avec les autres acteurs de l'entreprise afin de contribuer à la prévention santé des aidants et les accompagner lorsque la situation personnelle vécue pourrait entraîner des risques en matière de santé physique ou mentale.

- **Le service social**

Le service social met à disposition ses compétences et peut orienter vers des professionnels spécialisés. Il œuvre en relation avec les acteurs internes et externes de l'entreprise. Les salariés aidants peuvent faire part de leur situation de proche aidant et des difficultés rencontrées à ce titre au service social.

- **Cellule d'écoute et d'assistance psychologique**

AXA France met à disposition des salariés les services d'une cellule d'écoute et de soutien psychologique. Cette cellule est constituée d'une équipe de professionnels de soutien psychologique au service des salariés. Ce service est en accès libre et direct, il est entièrement anonyme, confidentiel et gratuit.

Les salariés en situation d'aidant ressentant un besoin d'écoute psychologique sont naturellement invités à contacter cette cellule.

Article 4.2. Les services d'assistance et d'accompagnement

AXA France met à disposition des salariés des services d'assurance, d'assistance et d'accompagnement selon les conditions et modalités prévues par les régimes complémentaire et surcomplémentaire obligatoires de Prévoyance et Frais de santé applicables dans la branche d'activité Assurance et le régime de la garantie dépendance (accord RSG du 20 avril 2009).

Dans ce cadre, plusieurs types de mesures sont actuellement prévues par les régimes en vigueur, selon les dispositions et conditions définies dans les notices d'information, afin d'assister le salarié aidant et l'accompagner dans son rôle et ses démarches.

A titre d'exemples :

- Des services de téléconsultation médicale

- Trois types de garanties d'assistance prévues par le contrat dépendance sont accordées en cas de besoin de répit du salarié aidant d'un parent reconnu dépendant (conjoint ou ascendant) : assistance psychologique par téléphone, présence d'un auxiliaire de vie et aide à la recherche et transport vers des centres d'accueil temporaires. Un guide sur la dépendance est disponible sur l'intranet.

Par ailleurs, des solutions concrètes d'aide et services sont fournies par l'action sociale B2V pour accompagner le salarié aidant dans ses démarches. Ces mesures sont détaillées dans une brochure accessible sur l'intranet.

Article 4.3. L'accompagnement du salarié aidant au retour d'absence

Dans l'hypothèse où la situation d'aidant conduirait le salarié à s'absenter, AXA France portera une attention particulière à la préparation de son retour et à son accueil spécialement dans l'hypothèse d'une absence prolongée afin de permettre sa reprise dans les meilleures conditions.

Dans ce cadre, un entretien professionnel sera notamment proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de proche aidant, d'un congé de solidarité familiale, d'un arrêt longue maladie.

Article 5. La prévention de la santé du salarié aidant

Plusieurs leviers permettent d'accompagner les salariés en situation d'aidant et de préserver leur santé :

- La sensibilisation des aidants à l'importance de prendre soin de leur propre santé
- La sensibilisation des différents interlocuteurs du salarié aidant en entreprise (assistante sociale, médecin du travail ...) sur la prise en compte de la situation d'aidant et les enjeux de prévention associés
- La communication sur les dispositifs et mesures prévues par les régimes complémentaire et surcomplémentaire obligatoires de prévoyance et frais de santé, par exemple :
 - o le maintien des garanties en matière de remboursement de frais de santé en cas de suspension du contrat de travail pour congé de proche aidant, congé de présence parentale ou congé de solidarité familiale
 - o la plateforme digitale Angel, point d'accès à de nombreux services médicaux accessible à l'ensemble des bénéficiaires de la complémentaire santé AXA, ainsi que leurs ayants droit (ex « chat médico-social » Angel pour répondre à une question concernant un proche, soutien psychologique, téléconsultation médicale...)
- Les solutions de répit prévues par la loi et la garantie dépendance (accord RSG du 20 avril 2009)
- Les ressources pédagogiques permettant de se former au rôle d'aidant, de prendre soin de sa santé, de prendre conscience de son état de santé et de trouver des outils et solutions de soutien ou de relais afin de prévenir les risques d'épuisement et les problèmes de santé.
 - o A titre d'exemples : le site Entraidants, la plateforme Angel, AXA Prévention (le questionnaire d'auto évaluation « Echelle de Zarit »...), également les services et le bilan de prévention AGIRC ARRCO.

Article 6. Information et sensibilisation

AXA France s'engage à favoriser l'accès à l'information et l'appropriation de celle-ci par les salariés intéressés et plus largement auprès de l'ensemble du personnel, et ce afin de répondre à plusieurs enjeux :

- La prévention de toute discrimination ou stigmatisation envers les salariés aidants
- Sensibiliser aux enjeux de l'accompagnement des salariés aidants
- Informer les salariés sur les dispositifs prévus en faveur des aidants (a minima deux séances de sensibilisation par an)

- Accompagner les acteurs, et en particulier les managers, dans leur rôle d'accompagnement des salariés en situation d'aidant.

AXA France met à disposition un panel d'informations destinées aux salariés aidants (dispositifs existants, contacts privilégiés) et organisera des sessions de sensibilisation à destination de la RH, des salariés et des managers.

Par ailleurs, AXA France communiquera un guide d'information dédié.

Article 7. Dispositions générales

Article 7.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés d'AXA France.

Article 7.2. Durée - effet - suivi

- **Durée et effet**

Le présent accord prend effet le 1^{er} janvier 2024. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et cessera de produire tout effet le 31 décembre 2026, sans autre formalité.

- **Suivi**

Le présent accord fera l'objet d'un suivi avec les parties signataires dans le cadre d'une réunion annuelle de la commission de suivi.

Cette Commission de suivi sera composée de :

- représentants de la Direction des Ressources Humaines
- 4 membres par organisation syndicale représentative signataire.

Le présent accord fera l'objet d'un suivi avec les parties signataires dans le cadre d'une réunion annuelle de la commission de suivi.

La commission aura connaissance des principaux éléments de bilan de mise en œuvre du présent accord pour le personnel administratif et commercial.

Article 7.3. Révision

L'ensemble des dispositions conventionnelles prévues par le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L 2261-7-1 et suivants du code du travail, notamment en cas d'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur ou dans l'hypothèse de changements fondamentaux susceptibles d'impacter l'organisation d'AXA France.

Article 7.4. Publicité

Le présent accord fera l'objet, dans le respect des articles L 2231-5 et L 2231-6 du code du travail, d'un dépôt :

- sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>
- auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 29 septembre 2023

ANNEXE

Article	Mesure	Personne aidée	Justificatifs à produire par le salarié « aidant »
2.1.1	Télétravail	<p>La personne aidée est l'une de celles mentionnées au 1° à 9° de l'article L.3142-16 du code du travail, à savoir :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Son conjoint, 2- Son concubin, 3- Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, 4- Un ascendant, 5- Un descendant, 6- Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, 7- Un collatéral jusqu'au quatrième degré, 8- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, 9- 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. 	<p>La demande du salarié aidant au sens de l'article 1 doit être accompagnée de la présentation des pièces suivantes :</p> <p>1° Perte autonomie : justificatif APA (allocation personnalisée d'autonomie) ou attestation mentionnant le niveau de dépendance: GIR 1-2-3-4 ou titre de pension d'invalidité catégorie 3</p> <p>Handicap : tout titre officiel de reconnaissance du handicap (tels que par exemples RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, AAH : allocation adulte handicapé, AEEH : allocation d'éducation de l'enfant handicapé)</p> <p>Maladie: bulletin d'hospitalisation, attestation du centre hospitalier dans lequel le proche aidé est suivi, ou attestation du médecin spécialisé</p> <p>2° Justificatif du lien de parenté ou de prise en charge fiscale dans l'hypothèse où le proche n'est pas déclaré dans pléiades.</p> <p>3° Attestation sur l'honneur ou certificat médical justifiant de la nécessité de présence auprès de la personne aidée</p>
2.1.3	Aménagement d'horaires		
2.4	Utilisation du CET long terme		
3	Don de jours (situation proche aidant)		
2.2.	Autorisations spécifiques d'absences rémunérées	<ol style="list-style-type: none"> 1- La personne avec qui le salarié vit en couple 2- Un ascendant (parent, grand parent) 3- Un frère ou une sœur 4- Un descendant 5- ou un enfant en situation de handicap ou gravement malade à charge (au sens des prestations familiales) <p>NB: Cette mesure concerne les proches aidés qui ne sont pas placés en structure d'accueil quotidien ou lorsqu'ils y sont placés, que la structure d'accueil quotidien ne délivre pas la prestation médicale justifiant un RDV</p>	<p>La demande du salarié aidant au sens de l'article 1 doit être accompagnée de la présentation des pièces suivantes :</p> <p>1° Perte autonomie : justificatif APA (allocation personnalisée d'autonomie) ou attestation mentionnant le niveau de dépendance: GIR 1-2-3-4 ou titre de pension d'invalidité catégorie 3</p> <p>Handicap : tout titre officiel de reconnaissance du handicap (tels que par exemples RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, AAH : allocation adulte handicapé, AEEH : allocation d'éducation de l'enfant handicapé)</p> <p>Maladie: bulletin d'hospitalisation, attestation du centre hospitalier dans lequel le proche aidé est suivi ou attestation du médecin spécialisé</p> <p>2° Justificatif du lien de parenté ou de prise en charge fiscale dans l'hypothèse où le proche n'est pas déclaré dans pléiades.</p> <p>3° Justificatif comportant la raison sociale de la structure ainsi que la date et l'horaire du RDV</p>

Article	Mesure	Personne aidée	Justificatifs à produire par le salarié « aidant »
2.3.1.1.	Congé de proche aidant	<p>La personne aidée est l'une de celles mentionnées au 1° à 9° de l'article L.3142-16 du code du travail, à savoir :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Son conjoint, 2- Son concubin, 3- Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, 4- Un ascendant, 5- Un descendant, 6- Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, 7- Un collatéral jusqu'au quatrième degré, 8- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, 9- 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. 	<p>La demande de congé de proche aidant est accompagnée des pièces suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables 2. Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé 3. Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, 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 % 4. Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles 5. Lorsque la personne aidée en bénéficie, une copie de la décision d'attribution d'une prestation de type majoration pour tierce personne (MTP) ou prestation complémentaire pour recours à tierce personne (PCRTP) prévue par l'article D3142-8 du Code du travail.
3	Don de jours pour enfant gravement malade ou en cas de décès	<ol style="list-style-type: none"> 1- Enfant gravement malade 2- Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans 3- Décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié 	<p><u>Situation 1</u> : Justificatif d'attestation de droits à l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)</p> <p><u>Situation 2</u> : certificat de décès de l'enfant</p> <p><u>Situation 3</u> : certificat de décès ET justificatif de la prise en charge effective et permanente de la personne</p>

SIGNATURES



Pour AXA France :

Fait à Nanterre, le 29 septembre 2023

Amélie WATELET Directrice des Ressources Humaines	
---	--

Pour les organisations syndicales :

CFDT	
CFE-CGC	
FO	
UDPA-UNSA	