

« Toute entreprise, dont la proportion des salariés âgés de 50 ans et plus augmente dans sa pyramide des âges, sait que la question de l'accompagnement d'un proche malade va se poser »

DomusVi a signé en mars 2016 un accord d'entreprise pour le don de jours de repos en faveur de salariés qui accompagnent un membre de leur famille du premier degré (enfant/parent) ou un conjoint, concubin atteint d'une maladie ou victime d'un accident grave rendant indispensable une présence soutenue.

Quelles sont les étapes qui ont précédé la mise en œuvre de cet accord ?

Dans l'entreprise, la moyenne d'âge des salariés est 44 ans. Et l'on sait que c'est dans la cinquantaine que se trouvent la plus grande partie des aidants, notamment intergénérationnels, encore auprès de leurs jeunes et déjà auprès des parents vieillissants.

DomusVi connaît bien le sujet des aidants pour nos familles clientes à domicile ou en établissement et nous déployons des actions en leur faveur. Nous savons à quel point cette situation d'aidant est délicate à vivre.

Donc, même si, « *seulement* » d'un certain point de vue, un quart de nos salariés ont 50 ans et plus, nous avons voulu traiter le sujet de manière anticipée car nous avons pensé que l'entreprise devait participer à un effort collectif de soutien de ces personnes.

Au printemps 2015, j'ai adressé un sondage comprenant 4 questions à 160 de nos directions d'établissement : avaient-elles déjà mis en place une organisation du temps de travail aménagé ou eu à faire face à une absence de personnel en lien avec l'accompagnement d'une personne malade ? Si elles avaient eu à connaître cette situation, comment l'avaient-elles traitée ? La dépendance d'une personne proche de nos salariés pouvait-elle avoir des conséquences sur les équipes à court ou moyen terme ? Et enfin, cette question était-elle susceptible de devenir un enjeu pour une entreprise comme la nôtre ? Un quart des directeurs a déclaré avoir été confronté au moins une fois à cette question. Des demandes de flexibilité en matière d'aménagement des horaires ou encore de récupération de temps de travail pour éviter des pertes de salaire ont été clairement exprimées. Nous avons également enregistré quelques demandes d'accompagnement administratif ou de conseils en orientation vers des professionnels soignants. Suite à ce sondage, l'une de nos résidences, Le Château de Chaillé à Saint-Martin-lès-Melle, a demandé à être accompagnée dans la mise en œuvre d'un accord d'entreprise relatif au don de jours de repos à des salariés aidants. J'ai souhaité généraliser cette initiative aux salariés du siège car le sujet concerne tous les salariés, et nous avons engagé une réflexion avec les représentants du personnel.

Quelles sont les mesures prioritaires à mettre en place pour les aidants salariés : temps partiel mieux rémunéré, aménagements d'horaires, congé temporaire, télétravail ?

Une demande de télétravail peut être facilement instruite pour les collaborateurs du siège.

Dans les établissements, bien sûr, toute la valeur est auprès de la personne âgée, elle ne peut s'exprimer à distance. Les aménagements d'horaires représentent alors la solution la plus adaptée. Au-delà du don de jours de congés, nous avons proposé un dispositif permettant de capitaliser des heures dans un compteur virtuel, ce qui permet aux salariés en

cas de besoin de disposer de temps pour un proche sans subir de pénalité financière.

Faut-il mener des actions d'information et de sensibilisation auprès du grand public sur les difficultés des aidants en activité professionnelle et sur les dispositifs existants ?

L'information et l'anticipation créent une force au sein des équipes et facilitent une meilleure organisation. L'absence d'un collaborateur aura d'autant plus de répercussions négatives sur la charge de travail des personnes présentes qu'elle n'aura pas été anticipée. Il est important de faire passer ce message. La sensibilisation du plus grand nombre peut aussi permettre aux collègues de mieux comprendre les enjeux, de s'organiser collectivement, et de faire preuve de plus de solidarité. Pour le salarié en activité professionnelle, la nécessité d'accompagner un proche malade primera sur toute autre considération. Nous devons donc accompagner au mieux cette absence et dans le même temps, ne pas perdre de vue que le travail peut aussi protéger l'aidant d'un surinvestissement et lui apporter du lien social.

Les dispositifs existants destinés aux aidants salariés – le congé de solidarité familiale ou le congé de soutien familial - vous paraissent-ils suffisants ?

Ces dispositions illustrent la complexité du dispositif législatif. Pour certains, la bouteille est à moitié vide : ces congés sont trop normatifs, trop éloignés du vécu des aidants et l'absence de rémunération est perçue comme un frein à l'acceptation. Pour d'autres, la bouteille est à moitié pleine dans le sens où l'inscription de ces congés dans la loi représente un élément suffisant pour enclencher une réflexion de manière responsable. A nous, entreprises, d'avancer et d'engager des discussions à partir de ce socle qui nous est désormais commun.

Des aides en faveur du handicap ou de la maladie ont déjà été déployées et ont donné l'exemple pour avancer sur la question de l'aide naturelle en cas de perte d'autonomie.

La problématique des aidants salariés relève-t-elle de l'Etat ou des entreprises ?

Si l'Etat décide la rémunération des congés destinés aux aidants salariés au nom de la solidarité nationale, j'accueillerai favorablement un dispositif qui laisserait aux entreprises un potentiel d'initiatives pour adapter ce dispositif à leurs spécificités. Notre accord d'entreprise prévoit, par exemple, un bilan annuel. Toute entreprise sait que la question de l'accompagnement se pose à un moment donné en fonction de l'âge de ses salariés. Son rôle est de proposer des solutions qui tiennent compte bien sûr des nécessités de service, et de veiller dans le même temps à ce que les salariés concernés par ces périodes d'absence n'aient pas à en pâtir dans le déroulement de leur carrière.

Faut-il selon vous intégrer la question des salariés en activité professionnelle dans la responsabilité sociétale des entreprises ou la marque employeur ?

L'air du temps pousse parfois les employeurs à relier ces sujets à des thématiques : la responsabilité sociétale, la marque employeur... Pourquoi ne pas faire plus simple ? C'est une façon, entre autres, d'agir et qui dit aux salariés : nous sommes à votre écoute.