|  |
| --- |
| **ACCORD RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS** **A LA CAISSE D’ALLOCATIONS FAMILIALES D’EURE ET LOIR** |

Entre les soussignés :

La Caisse d’Allocations familiales d’EURE et LOIR (Caf28), dont le siège est à CHARTRES, 10 rue Charles Victor Garola, représentée par Madame…………….., Directrice Adjointe,

d’une part,

et les organisations syndicales représentatives,

d’autre part,

Il est conclu le présent accord instituant le don de jours de repos aux collaborateurs ayant à faire face à la situation d’un proche défini à l’article 1.1.

**PREAMBULE**

Le don de jours de repos a été introduit par la loi n°2014-459 du 9 mai 2014, instauré dans l’Institution Sécurité sociale par le Protocole d’accord national relatif à la promotion de la diversité et de l’égalité des chances signé le 28 juin 2016 et décliné à la Caf28 par accord en date du 14 septembre 2017.

En complément des dispositifs existants et conformément à l’article 15.2 du Protocole d’accord national relatif à la promotion de la diversité et de l’égalité des chances signé le 28 juin 2016 et décliné en local par accord en date du 14 septembre 2017, les parties conviennent de mettre en place un dispositif de solidarité pour soutenir un salarié ayant à faire face à la situation d’un proche défini à l’article 1.1 et dans les conditions fixées par la loi n°2018-84 du 13 février 2018.

**RAPPEL DES DISPOSITIFS EXISTANTS**

1. **Ceux prévus par le Code du Travail**
* **Congé en cas d’annonce d’un handicap chez l’enfant**

La loi travail (L.n°2016-1088 du 8 août 2016) a institué un congé pour l’annonce d’un handicap chez un enfant ([article L3142-1 du Code du travail](http://extranet.ucanss.fr/applications/egap/ec/co/AF0103_facilites_soins_proche.html%22%20%5Cl%20%22footNotesNa7c)).

* **Le congé de présence parentale**

Le congé de présence parentale prévu aux articles [L1225-62](http://extranet.ucanss.fr/applications/egap/ec/co/AF0103_facilites_soins_proche.html%22%20%5Cl%20%22footNotesN1187) et suivants du Code du travail permet au salarié ayant à sa charge un enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave nécessitant la présence d'une personne à ses côtés de bénéficier de jours d'absence.

* **Le congé de solidarité familiale**

L'objet du congé de solidarité familiale est de permettre à un salarié de bénéficier d'un congé ou d'une période d'activité à temps partiel ([article L3142-6 du Code du travail](http://extranet.ucanss.fr/applications/egap/ec/co/AF0103_facilites_soins_proche.html%22%20%5Cl%20%22footNotesNa7c)) dans le cas où un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d’une affection grave et incurable.

* **Le congé de proche aidant**

Le congé de proche aidant prévu auxarticles L3142-16 et suivants du Code du travail est destiné aux salariés qui souhaitent suspendre leur activité pour s'occuper d'un membre de leur famille handicapé ou faisant l’objet d’une perte d’autonomie d’une particulière gravité.

1. **Ceux prévus par la Convention collective nationale des travailleurs salariés de la sécurité sociale (Ccnt)**
* **Des jours conventionnels pour enfant malade**

L’article 39 de la Convention Collective Nationale du Personnel des organismes de Sécurité sociale prévoit que « l'agent qui doit interrompre son travail pour donner des soins à un enfant malade dont il a la charge effective au sens des prestations familiales est autorisé, sur justification médicale, à s'absenter (...).

* **Le congé de solidarité familiale prévu à l’article 15 du Protocole d’accord relatif à la promotion de la diversité et de l’égalité des chances signé le 28 juin 2016 pour l’ensemble des organismes du régime général de la Sécurité sociale**

Cet article prévoit qu’en cas d’impossibilité d’aménagement des horaires pour des raisons d’organisation du service, des autorisations d’absence non rémunérées sont accordées dans la limite de 20 jours ouvrés par an. Il stipule par ailleurs qu’un « *un complément de rémunération est versé au salarié qui bénéficie d’une allocation journalière d’accompagnement d’une personne en fin de vie au sens du Code de la Sécurité sociale, dans le cadre d’un congé de solidarité familiale, afin de lui assurer le maintien de sa rémunération ».*

* **Nouveau dispositif local concernant les dons de jours de repos**

**ARTICLE 1 : LES DONS**

* 1. **Les bénéficiaires des dons**

Il est convenu que l’utilisation du don de jours de repos est prévue pour faire face à l’urgence de la situation rencontrée.

Pour compléter les jours qu’il aura lui-même mobilisé sur ses propres droits tout en veillant à la protection de son droit au repos et à sa santé, tout salarié, en CDI ou en CDD, sans condition d’ancienneté, dont :

* un enfant quel que soit son âge,
* le conjoint que l’on soit marié, pacsé ou en concubinage,
* un ascendant ou descendant direct,
* un collatéral jusqu'au quatrième degré,
* un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité,

est atteint d’une maladie, d’un handicap ou victime d’un accident, ce qui rend indispensable une présence soutenue et des soins contraignants,

* 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,

pourra demander à bénéficier des jours de repos qui auront fait l’objet d’un don anonyme.

**1.2 Les donateurs et le nombre de jours pouvant être donnés**

Tout salarié, titulaire d’un CDI ou d’un CDD, sans condition d’ancienneté, a la possibilité de faire un don :

* de jours de Rtt

et/ou

* de jours de congés mobiles

et/ou

* de jours de congés d’ancienneté

et/ou

* de jours de congés de fractionnement

et/ou

* de jours de compte épargne temps (Cet)

et/ou

* de la journée administrative (supplémentaire)

dans la limite de **10 jours maximum par année civile.**

C’est un acte basé  sur le volontariat. Les dons sont anonymes et le bénéficiaire ne peut pas être désigné nominativement.

Les jours donnés doivent être acquis et non utilisés. Ils ne font l’objet d’aucune contrepartie, ni d’aucune rétrocession.

* 1. **Les droits**

Un salarié peut bénéficier d’une période de 20 jours ouvrés de dons renouvelable une fois à prendre de façon continue ou fractionnée. Ce droit est conditionné à la présentation d’un certificat médical établi par le médecin qui suit le patient visé à l’article 1.1.

Dans le cas où le salarié a fait une demande d’allocation journalière d’accompagnement (Aja)[[1]](#footnote-2), il devra utiliser les 20 jours conventionnels prévus au protocole d’accord national relatif à la promotion de la diversité et de l’égalité des chances en son article 15.1. En effet, conformément à ce dernier, « *un complément de rémunération est versé au salarié qui bénéficie d’une allocation journalière d’accompagnement d’une personne en fin de vie au sens du Code de la Sécurité sociale, dans le cadre d’un congé de solidarité familiale, afin de lui assurer le maintien de sa rémunération ».*

**ARTICLE 2 : LES MODALITES**

**2.1 Procédure de demande pour le salarié bénéficiaire**

Le salarié qui souhaite bénéficier de don de jours adresse sa demande, par simple lettre, à la Responsable des Ressources humaines (Rrh) ou à l’Assistante des Ressources humaines.

Cette demande devra être accompagnée d’un certificat médical visé à l’article 1.3.

Cette demande, validée par la Direction, fait l’objet d’une réponse écrite. Le Service Rh informe le manager de l’agent afin de prendre toutes dispositions utiles pour le bon fonctionnement du service.

S’il le souhaite, le salarié sera reçu par la Rrh ou l’Assistante Rh.

**2.2 Procédure de dons de jours de repos**

Dès que la Direction a connaissance qu’un salarié fait une demande de don de jours pour s’occuper de la personne définie à l’article 1.1, un appel aux dons est effectué auprès de l’ensemble des salariés de la Caf28 par la Rrh ou par l’Assistante Rh.

Tout salarié pourra donc faire un don lorsque la Direction lancera un appel aux dons de jours.

Les jours donnés seront stockés dans un fonds de solidarité.

Les dons sont définitifs, les jours ne seront en aucun cas réattribués au salarié donateur. Les jours donnés sont considérés consommés par le donateur, à la date du don. Le donateur verra donc son solde de congés réduit du nombre de jours donnés.

Pour formaliser les dons, le salarié utilisera le formulaire disponible dans l’intranet sous la rubrique ressources humaines, Imprimés.

A réception du formulaire dûment complété, la Responsable des Ressources humaines validera le don. Le (les) jour(s) donné(s) sera(ont) alors déduit(s) du solde de congés et/ou du Cet du donateur.

En cas de pluralité de demandes, celles-ci seront traitées dans l’ordre chronologique de la réception du courrier et des justificatifs par la Rrh et un nouvel appel aux dons pourra être effectué.

**2.3 Prise des dons par le bénéficiaire**

La prise des jours d’absence se fait par journée entière ou ½ journée de façon continue ou fractionnée.

Dans la mesure du possible, la Rrh consultera la hiérarchie de l’agent bénéficiaire sur la base d’un calendrier prévisionnel.

Pendant la période d’absence, le salarié conserve sa rémunération et le bénéfice de tous les avantages qu’il a acquis auparavant. Cette période d’absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à l’ancienneté. Cependant, ces absences ne permettent pas au salarié d’acquérir des congés payés.

**ARTICLE 3 : LA GESTION DU FONDS DE SOLIDARITE**

Pour la gestion des dons et permettre le maintien de la rémunération des salariés demandeurs, il est créé un fonds de solidarité propre à la Caf28.

Ce fonds est géré par le service Ressources humaines qui en assurera un suivi régulier.

**ARTICLE 4 : LA COMMUNICATION**

Après la signature du présent accord, les salariés de la Caf28 seront informés de la mise en place de ce nouveau dispositif par les outils de communication interne (note de service, mise en ligne dans l’intranet…).

**ARTICLE 5 : ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET SUIVI DE L’ACCORD**

Cet accord est conclu pour une durée déterminée avec accord de périodicité  de 3 ans. Il est applicable à compter du jour suivant l’obtention de l’agrément par l’autorité compétente de l’Etat (article L 123-1 et l 123-2 du code de la Sécurité sociale).

Chaque année un bilan sera présenté aux institutions représentatives du personnel.

**ARTICLE 6 : DEPOT ET PUBLICITE**

Après agrément, la Directrice Adjointe de la Caf de l’Eure-et-Loir transmettra ce protocole d’accord aux organisations syndicales présentes dans l’organisme, au Comité d’entreprise. Il le déposera auprès du Greffe du Conseil des prud’hommes et auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (Direccte) compétente.

Conformément à l’article D.2231-2 du Code du travail, le dépôt sera fait en deux exemplaires dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique.

 Fait à Chartres, le 27 mars 2018

|  |
| --- |
| Le Directrice Adjointe  |
|  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pour la CGT/FO | Pour la CFDT |  |
| La déléguée syndicale, | La déléguée syndicale, |  |

1. Aja : Prestation financière d’accompagnement à la fin de vie versée par l’assurance maladie. [↑](#footnote-ref-2)