

SPÉCIALE JOURNÉE NATIONALE DES AIDANTS



L'édito du Secrétaire Général
Bruno GASPARINI

Sommaire

Edito du SG

Aidants : la prévention commence par le temps de travail
P.1

Journée Nationale des Aidants

Ce que la conférence du 2 octobre a dit, ce que la recherche établit
P.3

Retour en images

Conférence OCIRP du 2 octobre 2026
P.5

Fiche pratique

Proche aidant : ce que prévoit la loi aujourd'hui
P.6

Sécurité sociale

Aidants du régime général : le droit existe, l'usage reste à prouver
P.9

Décryptage

Aidants : on forme les managers, on ne leur donne pas la main
P.10

AIDANTS : LA PRÉVENTION COMMENCE PAR LE TEMPS DE TRAVAIL

Ce 6 octobre se tenait la Journée nationale des aidants. Quatre jours plus tôt, à Radio France, j'ai eu l'occasion de contribuer à la conférence-débat organisée par l'OCIRP, réunissant partenaires sociaux, experts et dirigeants de la protection sociale, avec pour intitulé : « Aidants, dialogue social et débat public ». Le SNFOCOS y a participé donc activement. Le constat tient en une phrase : le diagnostic fait consensus, le remède reste à organiser.

Un travail gratuit, compté nulle part

[L'Observatoire OCIRP/Viavoice 2025](#) compte entre 8 et 11 millions de proches aidants en France, dont 61 % exercent une activité professionnelle. Selon l'INSEE, cité par l'OCIRP, un salarié sur quatre sera aidant en 2030.

Ces salariés se taisent. Dans le secteur privé, 34 % seulement ont informé leur employeur de leur situation. Ils en paient le prix : 44 % se déclarent en difficulté sur le plan de la santé mentale, 45 % se sentent mal accompagnés par leur employeur. Les managers, eux, se disent à l'aise sur le sujet : 82 %. Seuls 43 % des aidants le croient (voir page 9). L'aide aux proches est un travail à part entière : il fait tenir le maintien à domicile, et personne ne le compte (lire notre dossier page 3).

Le temps manque avant l'argent

Le SNFOCOS [l'écrivait déjà en mars](#) : la principale difficulté des aidants est le manque de temps. Dans les organismes de Sécurité sociale, les aidants recensés par l'Union des caisses nationales de sécurité sociale (Ucanss) en 2024 y consacrent en moyenne neuf heures par semaine. En face, l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) s'élève à 66,64 € par jour en 2026, dans la limite de 66 jours par personne aidée.

Chez nous, le droit existe, l'usage manque

En 2024, 641 salariés ont perçu le complément de rémunération prévu par l'accord de 2021 et 232 paniers de services ont été ouverts, dont un tiers seulement consommé en totalité (Ucanss). Pour environ 150 000 agents dans les organismes du régime général, l'ordre de grandeur est sans appel : le dispositif existe, il rencontre peu ses bénéficiaires.

Les populations ne se recouvrent pas, le panier étant réservé à certaines situations. Mais l'écart avec 8 à 11 millions d'aidants dit où est le problème : l'accès. Notre article de la page 9 en détaille les causes.

Le dialogue social, premier levier et premier test

La négociation collective est l'outil que tout le monde cite : 96 % des partenaires sociaux la jugent efficace, a-t-on entendu le 2 octobre dernier. Dans l'Observatoire OCIRP 2025, ils étaient 88 %, et cette quasi-unanimité cachait un écart de 26 points : 97 % des organisations de salariés, contre 71 % des organisations patronales. C'est là que se jouera la négociation. Depuis 2019, rappelle l'OCIRP, les branches doivent négocier sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des salariés proches aidants. Reste à en faire autre chose qu'un catalogue de mesures.

La prévention passe par le temps

« Parfois la curation tue la prévention », a-t-on entendu à la tribune. Congés et allocations arrivent quand la rupture est déjà là. Autre idée revenue tout au long de la conférence : identifier un aidant, c'est lui ouvrir des droits. Or on n'identifie pas un salarié qui craint pour sa carrière. Il faut des circuits confidentiels, des managers formés, et du temps. Car le travail n'est pas seulement le problème de l'aidant : il est aussi ce qui le tient debout, à condition que l'organisation s'adapte. Les aidants interrogés par l'OCIRP demandent une baisse de leur charge de travail comprise entre 20 % et 33 %, pendant six mois au moins. Huit partenaires sociaux sur dix jugent cette baisse temporaire efficace. Le télétravail, lui, est « important mais pas suffisant » pour près des deux tiers d'entre eux. Une formule citée le 2 octobre résume l'enjeu : il ne faut pas attendre que les aidants s'adaptent au système, il faut adapter le système aux aidants.

Et les cadres ?

L'Observatoire ne les isole pas, mais un chiffre suffit : 31 % des aidants des catégories socioprofessionnelles supérieures se disent en difficulté dans leur travail, contre 30 % des autres. Le cadre est aussi celui à qui l'on demande d'accompagner ses équipes, alors que son propre temps de travail ne se compte pas toujours en heures. Qui mesure l'aménagement de sa charge ? Et les agents de direction ? Et les praticiens-conseils ? Deux protocoles distincts étendent à ces deux catégories le dispositif des salariés : nous veillerons à ce que cette extension soit effective.

Notre exigence :

Le SNFOCOS demande que le nouveau dispositif de soutien aux salariés proches aidants du régime général, applicable au 1er janvier 2027, fasse du temps de travail son premier outil de prévention :

- des autorisations d'absence rémunérées, trois jours par an au minimum, et le déplafonnement du compte épargne-temps, aujourd'hui limité à 60 jours ;
- un droit à l'aménagement du temps de travail : télétravail, activité délocalisée, retraite progressive accordée de droit ou refusée par une décision motivée ;
- la neutralisation des absences d'aidant dans le calcul de l'intéressement ;
- un bilan chiffré, présenté chaque année à la commission de suivi : agents identifiés, paniers de services ouverts et consommés, aménagements demandés, accordés, refusés.

Ce bilan n'a rien d'un détail. Sans lui, personne ne saura si les 1 000 € de services par an et les 22 jours de maintien de rémunération servent à quelque chose.

Hors de nos murs, la conférence du 2 octobre dernier a posé une autre question : qui protège les salariés des petites entreprises, que nos accords ne couvrent pas ? Les intervenants ont plaidé pour un accord national interprofessionnel. Le SNFOCOS soutiendra toute démarche interprofessionnelle qui garantit un socle de droits à tous les salariés aidants, sans rien retirer aux garanties conventionnelles des organismes de Sécurité sociale.

On ne protège pas ce qu'on refuse de compter.

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

I JOURNÉE NATIONALE DES AIDANTS DU 6 OCTOBRE 2026

AIDANTS : CE QUE LA CONFÉRENCE DU 2 OCTOBRE A DIT, CE QUE LA RECHERCHE ÉTABLIT

Le 6 octobre est la Journée nationale des aidants. Quatre jours plus tôt, à Radio France, la conférence « Aidants, dialogue social et débat public » de l'Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP) en a posé les termes. Nous reprenons ses cinq messages et les confrontons, un à un, aux travaux de recherche. Ils se répondent : l'aide aux proches est un travail, et c'est par le travail qu'il faut la protéger.

La conférence était organisée par l'OCIRP, partenaire de la Lettre de la Michodière, avec l'Association nationale des DRH, l'Institut 4.10, l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises et Viavoice. Jean-Manuel Kupiec, conseiller de la direction générale de l'OCIRP et directeur du Lab OCIRP Autonomie, l'a ouverte. Maëlig Le Bayon, directeur général de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), et Marie-Anne Montchamp, directrice générale de l'OCIRP, y ont débattu des complémentarités entre les acteurs de la protection sociale.

1. Un travail invisible, un double déni

À la conférence. L'aidance est subie, pas choisie. Elle reste invisible parce qu'elle se heurte à un double déni : se reconnaître aidant, puis le dire à son employeur. Deux tiers des aidants ne se déclarent pas, par crainte pour leur carrière. Elle pèse sur les trajectoires, les salaires et l'égalité professionnelle, puisque les aidants sont majoritairement des femmes. Et ses visages changent : on devient aidant plus tôt, ce qui bouscule des politiques pensées pour les « seniors » ; les jeunes aidants, lycéens et étudiants, sont repérés tard ; des hommes de plus de 75 ans se retrouvent isolés ; des fratries réduites et des parents séparés dispersent la charge.

Ce qu'établit la recherche. La politologue américaine Joan Tronto l'a formulé dès les années 1990 à propos de la notion de Care au côté de Berenice Fisher : le soin apporté à autrui est une activité indispensable à toute société, et d'autant plus dévalorisée qu'elle est renvoyée à la sphère privée et aux femmes. La direction des études du ministère de la Santé (DREES) en donne la mesure : 9,3 millions de personnes, dont 500 000 mineurs, apportaient en 2021 une aide régulière à un proche. L'aide culmine entre 55 et 64 ans, où une personne sur quatre est concernée : l'âge des fins de carrière et, pour les cadres, des responsabilités les plus lourdes. Le double déni décrit à la conférence n'est pas une faiblesse individuelle : c'est l'effet d'un travail que rien ne compte.

2. Prévenir plutôt que réparer

À la conférence. Congés et allocations interviennent quand la rupture est déjà là. Les intervenants ont plaidé pour agir en amont : informer au bon moment, repérer les signaux faibles, ouvrir des circuits de soutien confidentiels plutôt qu'imposer une déclaration. Avec une nuance : le travail n'est pas seulement le problème de l'aidant, il est aussi une ressource, parce qu'il maintient un lien social, à condition que l'organisation s'adapte. L'inaction, elle, a un coût : les coûts cachés pour les entreprises et le secteur public, présentéisme et absentéisme compris, ont été chiffrés à 29 milliards d'euros en 2026 et à plus de 44 milliards en 2050.

Ce qu'établit la recherche. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) l'écrivait dès 2011 : les problèmes de santé mentale sont 20 % plus fréquents chez les aidants familiaux que chez les autres. Dans son avis du 13 mars 2025, le Conseil scientifique de la CNSA ajoute que la charge ressentie augmente lorsque l'aidant travaille, en raison des difficultés de conciliation. L'Observatoire OCIRP/Viavoice 2025 en donne la traduction en entreprise : 44 % des salariés aidants se disent en difficulté sur le plan de la santé mentale, et un tiers seulement ont informé leur employeur. La prévention réclamée à la conférence a donc un objet précis : la santé au travail.

I JOURNÉE NATIONALE DES AIDANTS DU 6 OCTOBRE 2026

3. Négocier, et passer du catalogue au droit

À la conférence. 96 % des partenaires sociaux jugent la négociation collective efficace, selon le chiffre présenté ; 19 accords de branche ont été cités pour 2025. Ils comptent surtout pour les petites entreprises, où ils mutualisent les aides par la prévoyance. La consigne : passer d'accords « catalogue » à des textes courts, concrets et suivis, sur quatre axes. La carrière, sans rupture de parcours au retour de congé. Le temps : horaires flexibles, jours d'absence rémunérés, temps partiel adapté avec maintien des droits à la retraite. La rémunération : maintien de salaire, compte épargne aidant. L'accompagnement : formation des managers, référents aidants, services personnalisés (care management), qui libéreraient jusqu'à cinq heures par semaine pour 75 % des salariés accompagnés. Le télétravail a été jugé utile mais risqué s'il est mal encadré ; une baisse de 20 % de la charge à salaire constant a été proposée.

Ce qu'établit la recherche. Pourquoi des droits ouverts sont-ils si peu utilisés ? Une enquête sociologique publiée par la DREES en 2020 (Vincent Caradec, Aline Chamahian, Cécile Charlap et Veronika Kushtanina) y répond. Les aidants salariés rencontrés recourent d'abord à des arrangements informels avec leur employeur, non aux dispositifs légaux. Moins de la moitié connaissaient l'existence des congés d'aidant ; aucun n'y avait eu recours, faute de rémunération. Et la capacité à s'arranger dépend de ressources inégales : le statut, l'ancienneté, la souplesse de l'organisation. Ce qui se négocie de gré à gré n'est pas un droit : c'est une faveur, révoquant. Dès 2018, le rapport de Dominique Gillot proposait un statut unique du proche aidant et un droit opposable au télétravail ; la loi du 22 mai 2019 a fait entrer le sujet dans la négociation de branche. L'accord « court et suivi » demandé à la conférence est la réponse à ce que la sociologie décrit.

4. Entreprise, territoire, nation : personne ne répond seul

À la conférence. À l'entreprise, l'organisation du travail. Au territoire, les associations, le répit, le logement, la mobilité, et les gérontopôles, qui fédèrent scientifiques, soignants, collectivités, entreprises et usagers pour expérimenter des solutions. À la Nation, le socle universel de droits : la Sécurité sociale, par la CNSA, doit identifier les aidants et leur ouvrir des droits (droit au répit, assurance vieillesse des aidants). L'allocation journalière du proche aidant, 66,64 € par jour, a été jugée insuffisante et complexe. Plusieurs voix ont demandé que l'aidance soit reconnue au même titre que la parentalité. Autre rappel : soutenir les aidants commence par bien accompagner les personnes aidées, donc par revaloriser la filière professionnelle de l'aide et du soin.

Ce qu'établit la recherche. Le Conseil scientifique de la CNSA relève que la politique du maintien à domicile tend à supposer l'implication des proches, et prévient que cette pression pourrait s'accroître avec la démographie. L'économiste Roméo Fontaine (Institut national d'études démographiques) a montré ce qui se joue alors : aider un parent âgé plus d'une heure par jour réduit la probabilité d'occuper un emploi en Europe du Sud et de l'Est, mais pas de façon significative en Europe du Nord et continentale. La différence tient au niveau de la prise en charge publique. L'emploi des aidants n'est pas une affaire de bonne volonté : c'est une variable de politique publique. Les trois niveaux de la conférence ne sont donc pas substituables. L'entreprise ne remplacera pas la solidarité nationale.

5. Porter le sujet dans le débat public

À la conférence. Les partenaires sociaux ont appelé à inscrire l'aidance et la dépendance dans la séquence électorale, pour que 9 millions d'aidants pèsent dans le débat et que le sujet soit porté par des candidats.

Ce qu'établit la recherche. L'appel est fondé. Le droit a nommé le proche aidant, avec la loi du 28 décembre 2015 d'adaptation de la société au vieillissement. Il n'a pas encore compté son temps, ni garanti son emploi. C'est l'objet d'une Journée nationale.

Pour le SNFOCOS, la question des aidants est une question de temps de travail et de Sécurité sociale avant d'être une question de bienveillance. Elle appelle des droits opposables, un socle financé par la solidarité nationale, et des accords qui se mesurent.

JOURNÉE NATIONALE DES AIDANTS DU 6 OCTOBRE 2026

Entendu à la conférence

« Il ne faut pas attendre que les aidants s'adaptent au système, mais il faut adapter le système aux aidants. »

« Identifier, c'est aussi donner des droits. »

« Parfois la curation tue la prévention. » « L'entreprise doit être un territoire de prévention. »

Références

- Thomas Blavet, « 9,3 millions de personnes déclarent apporter une aide régulière à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie en 2021 », Études et Résultats, n° 1255, DREES, février 2023.
- Vincent Caradec, Aline Chamahian, Cécile Charlap et Veronika Kushtanina, « Articulation travail-famille et gestion des temps sociaux », dans Aider un proche âgé à domicile, Les Dossiers de la DREES, n° 64, août 2020.
- Conseil scientifique de la CNSA, avis du 13 mars 2025 sur la politique de soutien aux proches aidants.
- Roméo Fontaine, « Aider un parent âgé se fait-il au détriment de l'emploi ? », Retraite et société, n° 58, 2009, p. 31-61.
- Dominique Gillot, Préserver nos aidants : une responsabilité nationale, rapport au gouvernement, juin 2018.
- OCDE, Besoin d'aide ? La prestation de services et le financement de la dépendance, 2011.
- OCIRP/Viavoice, Observatoire « Salariés aidants et dialogue social », édition 2025.
- Joan Tronto, Un monde vulnérable. Pour une politique du care, La Découverte, 2009.

RETOUR EN IMAGES



Radio France, à Paris, où se tenait la conférence.



La séance d'introduction, confiée à Jean-Manuel Kupiec, conseiller de la direction générale de l'OCIRP et directeur du Lab OCIRP Autonomie.



« Soutien aux aidants : quelles complémentarités entre les acteurs de la protection sociale ? », avec Maëlig Le Bayon (CNSA) et Marie-Anne Montchamp (OCIRP).



Table ronde avec notre SG, Bruno Gasparini



FICHE PRATIQUE

PROCHE AIDANT : CE QUE PRÉVOIT LA LOI AUJOURD'HUI

Trois dispositifs, trois guichets : ce qu'ils donnent, ce qu'ils plafonnent, où les demander. Et, derrière eux, trois étages de droits qui ne se parlent pas assez : la loi, la branche, la protection sociale complémentaire.

Dispositif	Ce que vous obtenez	Limites à connaître
Congé de proche aidant	Suspension du contrat de travail pour s'occuper d'un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie. Il est pris à l'initiative du salarié.	Durée fixée par convention ou accord collectif ; à défaut, 3 mois renouvelables, dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Non rémunéré par l'employeur, sauf disposition conventionnelle.
Allocation journalière du proche aidant (AJPA)	66,64 € par journée et 33,32 € par demi-journée (montants 2026) ; 58,31 € et 29,20 € à Mayotte. Elle compense une partie de la perte de salaire pendant le congé. Demande auprès de la caisse d'allocations familiales (CAF) ou de la mutualité sociale agricole (MSA).	22 jours par mois au plus ; 66 jours par personne aidée, dans la limite de 4 personnes sur la carrière, soit 264 jours.
Dispositif « Je suis proche aidant » (salariés des organismes du régime général)	Ancien accord Ucanss de 2021 : Ligne téléphonique gratuite 24 h/24 et 7 j/7 ; portail procheaidant.ucanss.fr, avec un code à 6 chiffres remis par les ressources humaines ; panier de services de 750 € (30 unités) ou de 400 € (16 unités) selon la situation ; complément de rémunération pendant le congé ; aménagement d'horaires.	Jusqu'à 20 jours d'absence non rémunérée par an. Nouveau protocole au 1er janvier 2027 (page 9).

Premier étage : la loi, un droit de s'absenter et un forfait

Le congé de proche aidant est un droit. Il s'ouvre sans condition d'ancienneté et l'employeur ne peut pas le refuser. Le proche aidé peut être le conjoint, un ascendant, un descendant, un collatéral jusqu'au quatrième degré, ou une personne sans lien de parenté avec laquelle le salarié entretient des liens étroits et stables.

- **Ce qui ne se négocie pas** : les conditions d'ouverture, le plafond d'un an sur la carrière, le départ immédiat en cas d'urgence, le maintien des avantages liés à l'ancienneté.
- **Ce que l'accord collectif peut améliorer** : la durée du congé, les délais de prévenance, le fractionnement et le passage à temps partiel.
- **Ce qui s'y ajoute** : un entretien professionnel avant et après le congé ; l'affiliation à l'assurance vieillesse du régime général ; le don de jours de repos entre collègues, avec l'accord de l'employeur ; des horaires individualisés à la demande de l'aidant ; et, depuis la loi du 19 juillet 2023, l'obligation pour l'employeur de motiver son refus d'accorder le télétravail à un salarié aidant.

La limite est connue : le congé n'est pas payé par l'employeur. La seule compensation légale est l'AJPA, un forfait de 66,64 € par jour, plafonné à 66 jours par personne aidée.

I FICHE PRATIQUE

Deuxième étage : la branche, là où le forfait devient un salaire

Depuis la loi du 22 mai 2019, les branches doivent négocier, au moins tous les quatre ans, sur la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés proches aidants. C'est à ce niveau que le droit commun s'améliore.

L'industrie du médicament en donne un exemple. L'accord du 9 janvier 2025, signé par cinq organisations syndicales dont Force Ouvrière, impose à chaque entreprise de désigner un ou plusieurs référents aidants et de retenir au moins une mesure parmi trois : trois jours de congé rémunérés à 100 %, un don de jours abondé d'au moins trois jours par an, ou le maintien de la rémunération et des cotisations de retraite pendant les congés légaux.

Dans nos organismes, le protocole du 27 mai 2026 va plus loin sur un point : la rémunération nette est maintenue pendant les trois congés légaux d'aidant, dans la limite de 22 jours par an (lire page 9).

Troisième étage : la prévoyance et l'action sociale, là où sont les services

La protection sociale complémentaire finance ce que ni la loi ni l'employeur n'apportent : des aides individuelles et des services. Deux exemples le montrent.

- **Un fonds social de branche.** Dans la Branche de l'aide à domicile par exemple, le régime de prévoyance réserve 0,60 % des cotisations à un fonds social. Il peut verser jusqu'à 1 000 € à un salarié aidant familial dont le revenu fiscal ne dépasse pas 16 000 € par part.
- **Un service d'accompagnement.** Dans les Branches de l'alimentaire, l'action sociale Agirc-Arrco d'un groupe de protection sociale finance un diagnostic par un conseiller, l'aide aux démarches (allocation personnalisée d'autonomie, prestation de compensation du handicap, maison départementale des personnes handicapées), la coordination des intervenants et la recherche de solutions de répit.

Le régime général relève de cette logique : le panier de services du dispositif « Je suis proche aidant » est financé par un fonds social abondé à 3 % des cotisations de prévoyance.

Étage	Ce qu'il apporte	Qui décide	Sa limite
La loi	Le droit de s'absenter, l'AJPA, des droits à la retraite	Le législateur ; la CAF ou la MSA verse l'allocation	Un forfait, pas un salaire ; 66 jours par personne aidée
La branche	Durées plus longues, maintien de la rémunération, don de jours abondé, référent aidant	Les partenaires sociaux, par accord	Une couverture inégale d'une branche à l'autre
La protection sociale complémentaire	Aides individuelles, répit, aide aux démarches, diagnostic social	L'assureur et, quand elle existe, la commission paritaire de suivi	Des services peu connus, souvent sous condition de ressources

Le point faible : trois étages, trois guichets, aucun parcours

Chaque étage a son guichet, son formulaire et son calendrier. Rien ne les relie. Le salarié doit se signaler à son employeur, déposer sa demande à la CAF, puis découvrir seul ce que finance sa prévoyance. Or il se tait : 34 % seulement des aidants du secteur privé ont informé leur employeur (Observatoire OCIRP/Viavoice 2025), et moins de la moitié des aidants rencontrés par les sociologues de la DREES connaissaient l'existence des congés. Le droit existe. Il n'est pas activé.

FICHE PRATIQUE

Aidant dans un organisme du régime général : par où commencer

- **Demandez votre code à six chiffres** aux ressources humaines et ouvrez le portail procheaidant.ucanss.fr, ou appelez la ligne gratuite, 24 h/24.
- **Demandez le congé** à votre employeur : il ne peut pas le refuser, et il débute sans délai en cas d'urgence.
- **Demandez l'AJPA** à votre CAF dès le congé accordé : les deux démarches sont distinctes.
- **Demandez par écrit** l'aménagement d'horaires ou le télétravail : un refus de télétravail doit être motivé.
- **Interrogez l'action sociale** de votre caisse de retraite complémentaire : elle finance aussi des services pour les aidants.

Pour le SNFOCOS, la réponse n'est pas un guichet de plus, c'est un parcours unique. Nous demandons qu'il soit écrit dans les accords et dans les contrats de prévoyance : un référent aidant dans chaque organisme, une information remise à tout salarié, un diagnostic social dès le premier contact, et la prise en charge par le fonds social sans démarche supplémentaire. Et nous demandons que les commissions paritaires de suivi pilotent ces services, choix de l'opérateur compris : qui finance par ses cotisations doit pouvoir contrôler.

The logo for Snfocos is displayed in a large, blue, stylized font. The letters 'Sn' are in a bold, sans-serif style, while the 'f' is a tall, thin, cursive-style letter. The 'o' is a simple circle, and the 'cos' are in a bold, sans-serif style.

I SÉCURITÉ SOCIALE

AIDANTS DU RÉGIME GÉNÉRAL : LE DROIT EXISTE, L'USAGE RESTE À PROUVER

Le protocole conclu en 2026 à l'Union des caisses nationales de sécurité sociale (Ucanss) remplacera l'accord de 2021 au 1er janvier 2027. Les chiffres de l'ancien dispositif invitent à demander des comptes, pas seulement des services.

Ce que prévoit le nouveau protocole

Signé le 27 mai 2026 et agréé le 29 juin, le protocole s'applique à compter du 1er janvier 2027, pour cinq ans. Il repose sur deux piliers.

La prévoyance. Un fonds social abondé à 3 % des cotisations finance un autodiagnostic en ligne, une plateforme téléphonique, un portail numérique et un panier de services d'une valeur de 1 000 € par an : aide à domicile, garde d'enfants, auxiliaire de vie, soutien psychologique.

L'employeur. Maintien de la rémunération nette mensuelle pour les trois congés légaux d'aidant (proche aidant, présence parentale, solidarité familiale), dans la limite de 22 jours par an, avec des aménagements d'horaires et le télétravail. Le texte garantit l'absence de discrimination liée au statut d'aidant, avec une gouvernance paritaire et une commission de suivi annuelle.

Ce que montre l'accord de 2021

Selon les chiffres de l'Ucanss pour 2024, 641 salariés ont bénéficié du complément de rémunération et 232 paniers de services ont été ouverts, dont un tiers seulement consommé en totalité.

Rapportés aux quelque 150 000 agents des organismes du régime général, 232 paniers ouverts représentent 0,15 % des effectifs. Les populations ne se recouvrent pas : le panier est réservé à certains congés, ou aux aidants de personnes qui perçoivent une allocation d'autonomie ou de handicap. Mais face à 8 à 11 millions d'aidants en France, l'écart dit où est le problème : l'accès.

Nos réserves et nos demandes

Le SNFOCOS a signé le protocole avec trois réserves, exprimées dès le 7 mai : un accès conditionné à une situation administrative précise ; des aménagements formulés en « possibilité » plutôt qu'en obligation ; une clause d'ajustement budgétaire dont nous surveillerons l'usage. Il demande, comme il le faisait dès le 5 mars :

- au moins trois jours d'absence rémunérés par an, et le déplafonnement du compte épargne-temps (CET), aujourd'hui limité à 60 jours ;
- des aménagements du travail (télétravail, activité délocalisée, corps de mission) et la retraite progressive accordée de droit, ou refusée par une décision motivée ;
- la neutralisation des absences d'aidant pour l'intéressement ;
- une plateforme numérique sécurisée selon les normes de l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI).

Pour le SNFOCOS, un dispositif qu'on ne mesure pas est un dispositif qu'on ne peut pas améliorer : nous demanderons à l'Ucanss de publier chaque année le nombre d'agents identifiés, de paniers ouverts, de congés compensés et d'aménagements refusés.

Sources : SNFOCOS, articles des 5 mars et 7 mai 2026 sur les salariés proches aidants ; Ucanss, récapitulatif des protocoles et avenants de 2026, protocole d'accord du 13 juillet 2021, « Je suis proche aidant ».

I DÉCRYPTAGE

AIDANTS : ON FORME LES MANAGERS, ON NE LEUR DONNE PAS LA MAIN

Tout le monde veut former les managers à l'aidance. Mais la recherche montre que le soutien d'un aidant tient moins à la sensibilité de son supérieur qu'aux marges dont celui-ci dispose. Sans droits ni moyens, la formation produit de la bienveillance, pas de la protection.

Un malentendu mesuré

L'Observatoire OCIRP/Viavoice 2025 met un chiffre sur le malentendu : 82 % des managers se disent à l'aise pour parler à un salarié de sa situation d'aidant, mais seuls 43 % des aidants du secteur privé le croient. Le résultat est connu : un tiers seulement des aidants ont informé leur employeur. On ne se confie pas à celui qui évalue, fixe les objectifs et propose les promotions. Le 2 octobre, un chiffre cité à la tribune l'a confirmé : 69 % des managers voient dans l'aidance un frein à l'évolution professionnelle.

L'arrangement, ou l'arbitraire bienveillant

Que se passe-t-il quand l'aidant parle ? L'enquête sociologique de Vincent Caradec et de ses collègues, publiée par la DREES en 2020, décrit des arrangements informels : un horaire décalé, une absence tolérée, un délai accordé. Ces arrangements tiennent à quatre ressources, parmi lesquelles le statut et l'ancienneté du salarié et le climat de l'entreprise. Autrement dit, ils dépendent de la personne du manager et de la position de l'aidant. Ce qui est accordé par un chef peut être retiré par son successeur.

La conférence du 2 octobre a nommé la contradiction : le manager est pris dans une injonction paradoxale, entre performance et bienveillance. On lui demande de repérer les signaux faibles, de conduire un entretien de réaccueil, d'orienter vers un référent. On ne lui donne ni effectif de remplacement, ni pouvoir d'alléger une charge, ni temps pour le faire.

Le cadre, deux fois exposé

Pour l'encadrement, la difficulté est double. Le cadre est celui à qui l'on confie l'aidant ; il est aussi, souvent, aidant lui-même, puisque l'aide culmine entre 55 et 64 ans selon la DREES. L'Observatoire OCIRP relève que 31 % des aidants des catégories supérieures se disent en difficulté dans leur travail, autant que les autres. Son autonomie d'organisation lui permet de s'arranger seul, donc de rester invisible, et sa charge ne se mesure pas en heures : la baisse temporaire de 20 % à 33 % que demandent les aidants n'a pas, pour lui, d'unité de compte.

Pour le SNFOCOS, former les managers est nécessaire, pas suffisant. Un manager ne soutient un aidant que s'il a les moyens d'agir : du temps, la possibilité d'ajuster une charge, un remplacement en cas d'absence. Et un aidant n'est protégé que par un droit, pas par la qualité de sa relation avec son supérieur.

Sources : Observatoire OCIRP/Viavoice 2025 ; Les Dossiers de la DREES, n° 64, 2020 ; Études et Résultats, n° 1255, 2023 ; conférence OCIRP du 2 octobre 2026.



Découvrez dès maintenant nos précédentes lettres de la Michodière en podcast

NOS PARTENAIRES



AGENDA

9/10/2026
RPN Travail à distance

16/10/2026
INC Retraite

20/10/2026
RPN RSE
RPN Formalisation choix opérateur
soutien aux aidants

POUR ADHÉRER AU SNFOCOS
Contactez les élus ou représentants SNFOCOS
présents dans votre organisme
ou adhérez via le formulaire en ligne sur :
<https://snfocos.org/adherer/>



Un syndicat en action, une force pour les cadres



Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses institutions de prévoyance membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Huit millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.