

# proches aidants

et si l'on en parlait ?

UNE **INITIATIVE** DU SNADEOS **cftc**

## Restitution des **résultats**

septembre 2025

ENQUÊTE  
**RÉALISÉE**  
**PAR** LES ADD  
DE LA SÉCURITÉ  
SOCIALE  
**POUR** LES ADD  
DE LA SÉCURITÉ  
SOCIALE

  
Syndicat **SNADEOS**  
**cftc**  
Syndicat National des Agents de  
Direction et d'Encadrement des  
Organismes Sociaux





Document publié le 1<sup>er</sup> septembre 2025

Réalisé par les équipes du Syndicat National des Agents de Direction et d'Encadrement des Organismes Sociaux (SNADEOS) CFTC

© SNADEOS CFTC

Tous droits réservés. Aucune représentation ou reproduction, même partielle, autre que celles prévues à l'article L. 122-5 du Code la propriété intellectuelle ne peut être faite sans l'autorisation expresse du SNADEOS CFTC ou le cas échéant, sans le respect des modalités prévues à l'article L. 122-10 dudit code.

# Au sommaire

<b>Édito &amp; mot du chef de file</b>	05
<b>Restitution de la consultation</b>	
<b>01. La démarche en quelques chiffres</b>	09
<b>02. Le profil des répondants</b>	10
<b>03. Les ADD en situation de proches aidants</b>	12
<b>04. L'inquiétude exprimée par les ADD non aidants</b>	16
<b>05. Connaissance et notoriété du dispositif actuel</b>	20
<b>06. Utilisation et appréciation du dispositif actuel par les ADD aidants</b>	22
<b>07. Le regard des ADD sur les propositions du SNADEOS</b>	31
<b>Chiffrage des propositions portées par le SNADEOS</b>	37
<b>Et après ?</b>	41

# L'édito

Le sujet de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle est un enjeu primordial du bien-être au travail auquel le SNADEOS est très attaché.

Il est important que nous veillions, ensemble, à limiter au maximum les impacts négatifs que peuvent avoir les événements de la vie personnelle et familiale sur l'évolution professionnelle. De même, nous sommes attentifs au fait que les obligations de la fonction d'agent de direction ne portent pas préjudice à la vie personnelle.

Si les agents de direction disposent d'une réelle autonomie d'organisation dans leur fonction, celle-ci leur génère aussi des contraintes, des exigences, des obligations qui peuvent être difficilement conciliables avec la souplesse nécessaire pour aider et accompagner un proche vieillissant, dépendant, malade ou en situation de handicap.

La question de la prise en charge par les salariés de proches qu'il s'agisse de parents, d'enfants, de conjoints ou de toute autre personne est une préoccupation croissante qui touche de plus en plus d'actifs, les agents de direction sont et seront concernés.

C'est pourquoi le SNADEOS a lancé en mai et juin derniers, auprès des agents de direction de l'institution, une enquête sur le sujet des proches aidants. Au moment où l'UCANSS ouvre une nouvelle négociation pour renouveler l'accord proche aidants qui arrive à expiration fin 2025, le SNADEOS a estimé utile à travers cette enquête de consulter et de donner la parole aux personnels de direction qu'il représente et qu'il défend.

Cette initiative du SNADEOS a donné des résultats suffisamment significatifs (avec un taux de réponse de 9% des ADD) que nous

**“ Notre cap est clair : permettre à chaque aidant ou futur aidant de pouvoir bénéficier d'un soutien fort permettant, notamment, de répondre à ses besoins de disponibilité, d'aménagement des conditions et du temps de travail ”**

avons à coeur de pouvoir partager avec vous et qui nous serviront lors de la négociation à partir du mois de septembre 2025.

Les résultats de cette enquête donnent d'abord, des clés de lecture essentielles permettant d'appréhender la réalité des ADD en situation d'aidance.

Elle livre, ensuite, de précieux enseignements sur le niveau d'information, d'utilisation et de satisfaction des dispositifs et des services proposés par l'actuel accord permettant ainsi de vérifier leur adaptation aux situations vécues et aux besoins exprimés par les ADD.

Enfin, elle permet aussi d'évaluer la pertinence des propositions d'amélioration de l'accompagnement des agents de direction proches aidants que le SNADEOS entend porter et défendre lors de la négociation.

Nous vous donnons rendez-vous dans les prochaines semaines durant lesquelles nous allons porter la voix des ADD pour améliorer et renforcer le dispositif actuel ■



**Benoît VOLKOFF**

Président  
du SNADEOS CFTC

# Le mot du chef de file

L'aidance est un sujet majeur mais méconnu. Beaucoup croient cette situation exceptionnelle, et que ça ne les concerne pas vraiment. Que c'est une question sociale et sociétale importante mais pas une thématique intime.

Les aidants sont souvent dans un déni de leur statut, considérant qu'ils ne font que remplir leur rôle auprès de leur proche malade, handicapé ou en fin de vie, qu'il soit un grand-parent, un parent, un conjoint, un ami ou encore plus un enfant...

Parce que je suis moi-même dans cette situation ; que j'ai reconnu tardivement mon « statut » d'aidant ; et que je me suis trouvée face à des incompréhensions voire des jugements professionnels en lien avec ce quotidien personnel qui s'immisce effectivement dans la vie professionnelle, le SNADEOS m'a donné la responsabilité et m'a aussi fait l'honneur de piloter cette négociation 2025.

Ne me considérant pas comme un cas exceptionnel, j'ai eu l'intuition que la condition des cadres supérieurs (directeurs, agents de direction, praticiens conseils mais aussi ingénieurs conseils) devait être entendue spécifiquement.

En effet, nombre d'entre nous sommes attentifs à la situation de nos collaborateurs, essayons de leur permettre une bonne conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

Mais nous, cadres supérieurs, qui est attentif à ce que nous vivons ? Qui prend le temps de nous écouter et de trouver une solution pour tenir compte d'une situation complexe ?

Je vous remercie profondément et sincèrement d'y avoir répondu ■



**Anne HAUGMARD**

Chef de file  
du SNADEOS CFTC  
pour la thématique  
aidants

# **Restitution** de la consultation

**1**

**La démarche en  
quelques chiffres**

**2**

**Le profil  
des répondants**

**3**

**Les ADD en situation  
de proches aidants**

**4**

**L'inquiétude  
des ADD non aidants**

**5**

**Connaissance et notoriété  
du dispositif actuel**

**6**

**Utilisation et appréciation du  
dispositif actuel par les ADD aidants**

**7**

**Le regard des ADD sur les  
propositions du SNADEOS**



**1 salarié sur 4  
sera aidant d'ici 2030  
en France soit 25%  
des salariés français.**

Source : INSEE / INED / DREES

## QU'EST-CE QU'UN AIDANT ?

**On qualifie d' « aidant » un individu qui apporte une aide à un proche - ami, parent, enfant, voisin, etc. - fragilisé ou en perte d'autonomie, de façon régulière et non professionnelle, pour accomplir des actes de la vie quotidienne.**

Bien que ce soit majoritairement le cas, les aidants ne sont pas tous des membres de la famille. On peut être aidant de son voisin ou de son collègue. Voilà pourquoi on parle maintenant de “proche aidant” ou “aidant” tout court. Juridiquement, la définition du statut d'aidant a été mise à jour par la loi n°2015-1776, le 28 décembre 2015, afin de mieux prendre en compte le statut d'aidant au sein des entreprises et d'élargir leurs droits.

Est donc reconnu comme aidant d'une personne âgée : “son conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables, qui lui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou une partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.” En d'autres termes : le lien avec la personne aidée, la fréquence et la nature de l'aide définissent le statut d'aidant ■



# 1 La démarche en quelques chiffres

**proches  
aidants**  
et si l'on en parlait ?  
UNE INITIATIVE DU SNADEOS CFTC

**65**

jours de  
consultation

**6**

thématiques

**90**

questions

**Lancé le 12 mai 2025 et clôturé le 16 juillet 2025**, le dispositif a permis aux agents de direction de la Sécurité sociale de s'exprimer sur une **durée de 65 jours**.

Via une plateforme accessible en ligne, elle proposait de répondre, en tout anonymat à un peu moins d'une **centaine de questions**, en fonction du profil des répondants, articulées autour de **plusieurs thématiques** parmi lesquelles :

- PROFIL DES RÉPONDANTS ET SITUATION VIS À VIS DU STATUT D'AIDANT
- IMPACT DU STATUT D'AIDANT ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES
- CONNAISSANCE ET NOTORIÉTÉ DU DISPOSITIF ACTUEL
- APPRÉCIATION ET UTILISATION DU DISPOSITIF ACTUEL
- PROPOSITIONS PORTÉES PAR LE SNADEOS CFTC

UNE **PARTICIPATION ÉLEVÉE**, SYMBOLE  
D'UNE **PRÉOCCUPATION** IMPORTANTE DES **ADD**  
& D'UN **CRÉDIT** INDISCUTABLE DES **RÉSULTATS EXPRIMÉS**

près de **1 agent  
sur 10**

Taux de  
participation  
**8,82%**

**170**  
agents  
répondants

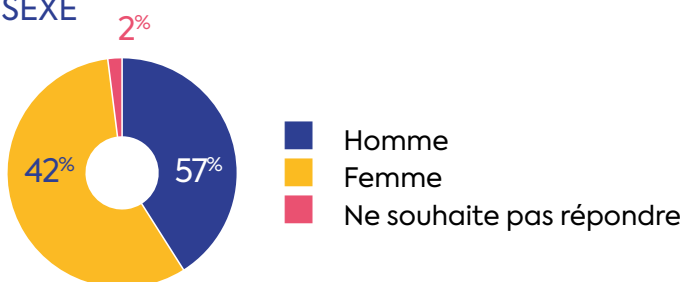
Avec un total de 170 agents de direction, et un taux de participation de près de 9% (8,82% calculé sur une base de 1 927 ADD contactés) ■

# 2 Le profil des répondants

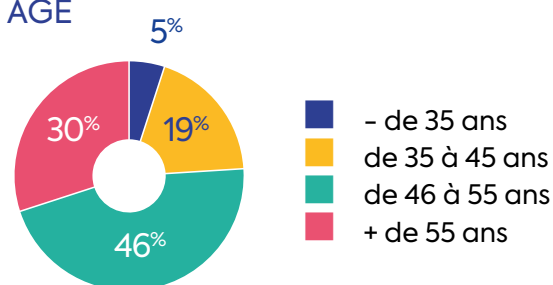
## UNE REPRÉSENTATION GLOBALEMENT CONFORME

On retrouve, dans les profils des répondants, une photographie assez fidèle et représentative de la répartition globale des agents de direction des organismes de Sécurité sociale du Régime général, que ce soit en termes de sexe et âge comme de branche ou fonction ■

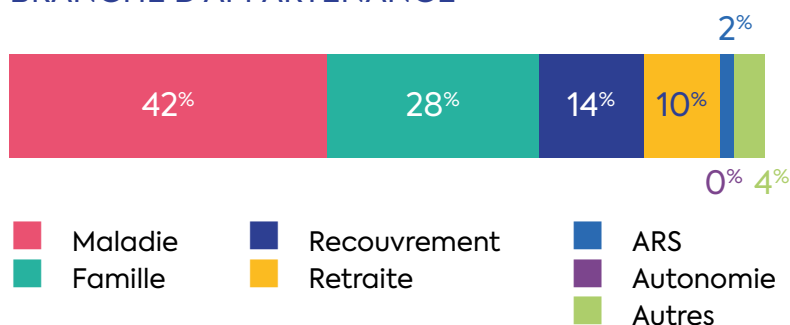
### SEXE



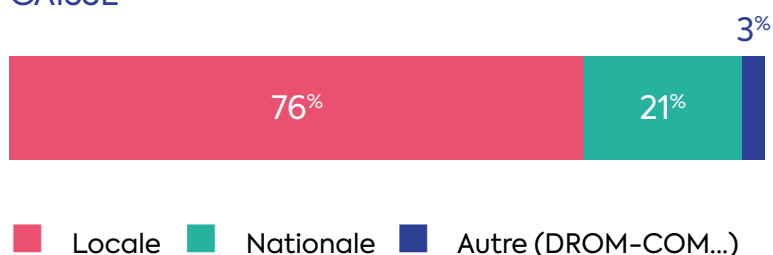
### ÂGE



### BRANCHE D'APPARTENANCE



### CAISSE



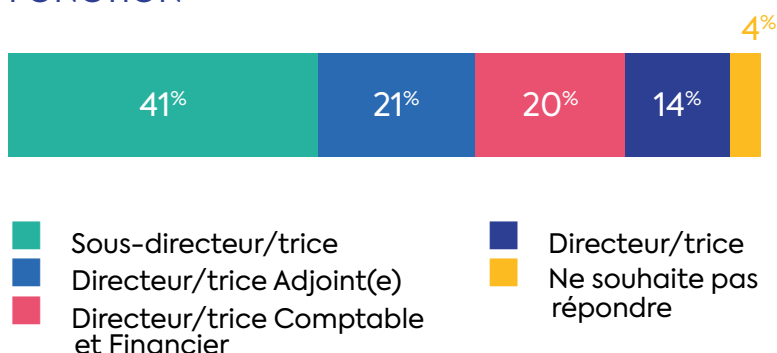
La répartition des répondants est assez conforme à la répartition globale des ADD par branche. Près d'un sur deux indique être dans la branche Maladie. On constate en revanche une plus faible représentation de la branche Famille.

Côté territorialisation, on note une importance des répondants travaillant en caisse locale (76%) ■

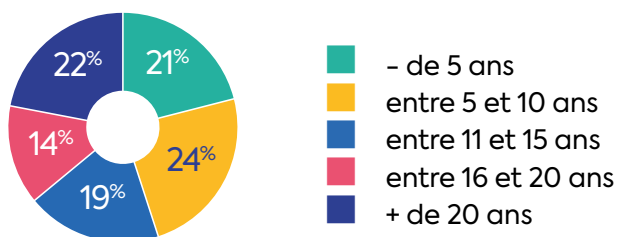
Si la représentation est globalement conforme avec le poids de chaque fonction, on note une sur-représentation notable des DCF (+6 points par rapports à la structuration 2023) et une sous-représentation des sous-directeurs (-10 points). Sur les autres fonctions, il n'y a pas de variation significative.

Sur l'ancienneté, l'échantillon est quant à lui homogène avec une répartition assez équilibrée entre les différents "niveaux" d'ancienneté proposés ■

## FONCTION

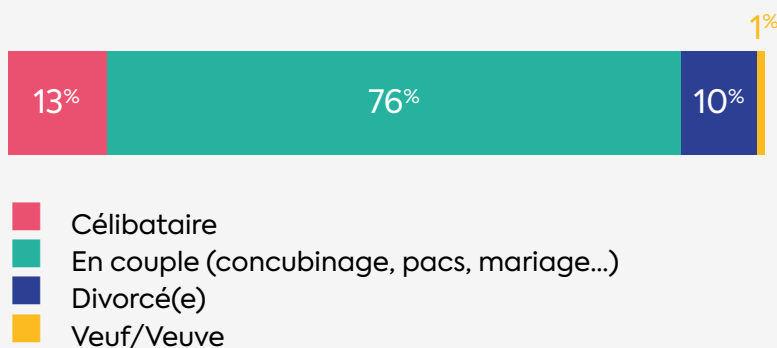


## ANCIENNETÉ EN TANT QU'ADD

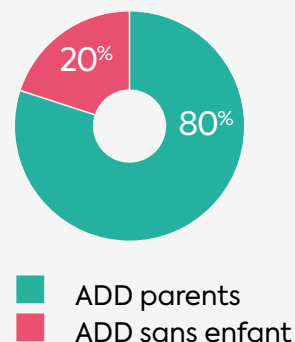


## CÔTÉ "PERSO" : LE PROFIL DES ADD RÉPONDANTS

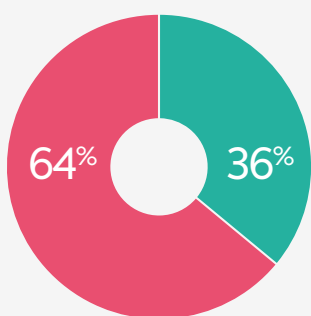
### SITUATION FAMILIALE



### PROPORTION D'ADD PARENTS



### PROPORTION D'ADD SE CONSIDÉRANT COMME AIDANTS



Estimez-vous être dans une situation d'aidant ?

■ Oui ■ Non

Les répondants sont majoritairement parents (près de 80% déclarent être parent d'au moins un enfant) et plus de 75% indiquent être en couple.

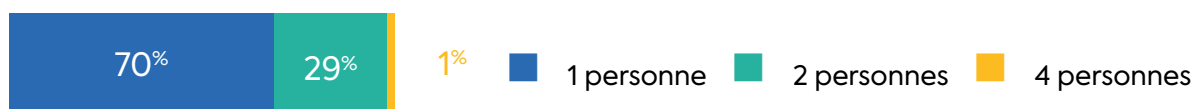
**Sur l'aspect "proche aidant", 36% d'entre eux estiment être dans une situation d'aidant.**

De manière plus globale il est à noter, qu'en France, on estime que plus de la moitié des aidants n'ont pas conscience de leur rôle d'aidant. Toutefois, il est important de relever que 46% des aidants (contre 26% en 2015) ont conscience de leur statut et se voient comme tels ■

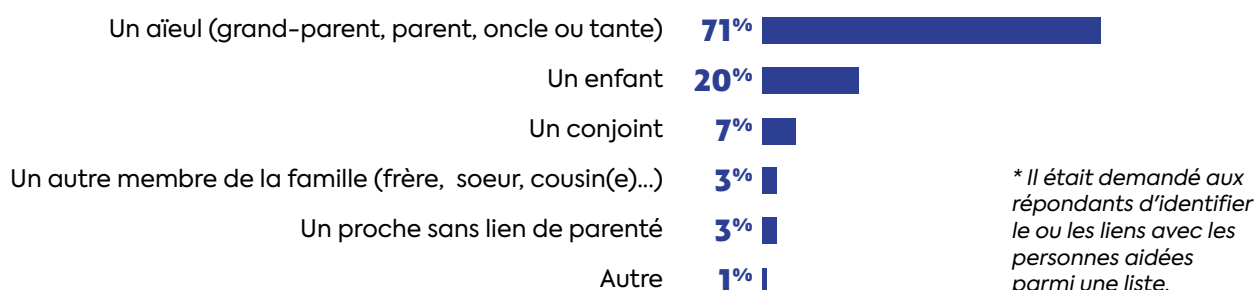
# 3 Les ADD en situation de proches aidants

## QUELLE(S) TYPOLOGIE(S) D'AIDANCE ?

### NOMBRE DE PERSONNE(S) AIDÉE(S) PAR RÉPONDANT

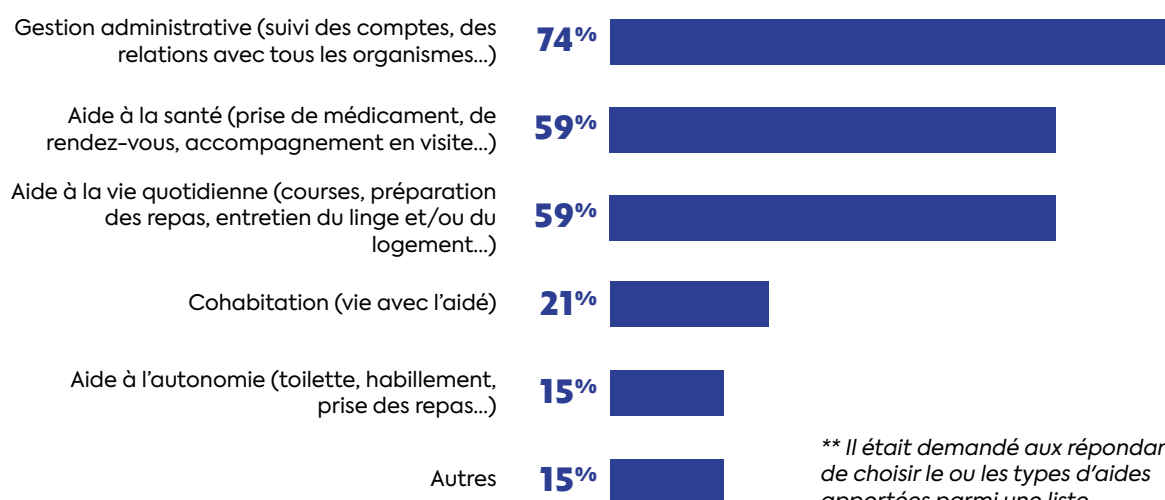


### PERSONNE(S) AIDÉE(S) \*



\* Il était demandé aux répondants d'identifier le ou les liens avec les personnes aidées parmi une liste.

### AIDE(S) APPORTÉE(S) \*\*



\*\* Il était demandé aux répondants de choisir le ou les types d'aides apportées parmi une liste.

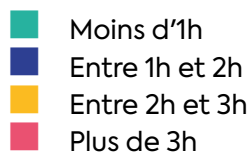
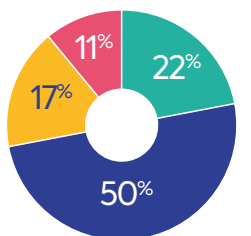
Parmi les ADD s'étant indiqués comme étant aidants, près d'un tiers (30%) déclare aider plus d'une personne. Les personnes aidées sont très majoritairement des aïeux même si il est à souligner que 20% des aidants indiquent aider un enfant. L'aide apportée correspond quant à elle majoritairement à une aide à de la gestion administrative, à la santé ou à la vie quotidienne ■

## FRÉQUENCE D'AIDE APPORTÉE

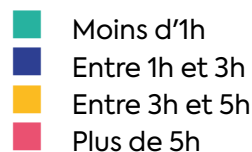
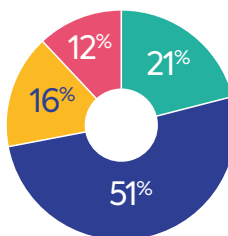


## VOLUMES HORAIRES D'AIDE APPORTÉE

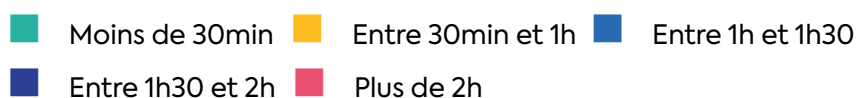
*Lorsque l'aide est quotidienne :*



*Lorsque l'aide est ponctuelle ou concentrée sur le week-end :*



## ÉLOIGNEMENT DE L'AIDÉ (EN TEMPS DE TRAJET ALLER SIMPLE)



Si la majorité des ADD aidants déclare apporter une aide ponctuelle ou concentrée sur le week-end, près d'un tiers d'entre eux indique apporter une aide quotidienne. Quel que soit le cas de figure, l'aide apportée représente, pour les aidants et hors temps de déplacement un volume horaire conséquent : entre une et deux heures par jour pour la moitié des aidants quotidiens et entre une et trois heures par semaine pour les aidants hebdomadaires. L'éloignement géographique est également important pour certains ADD : 34% d'entre eux indiquent vivre à plus d'1h30 de la ou des personnes aidées ■

## L'IMPACT DE L'AIDANCE SUR LA VIE PROFESSIONNELLE

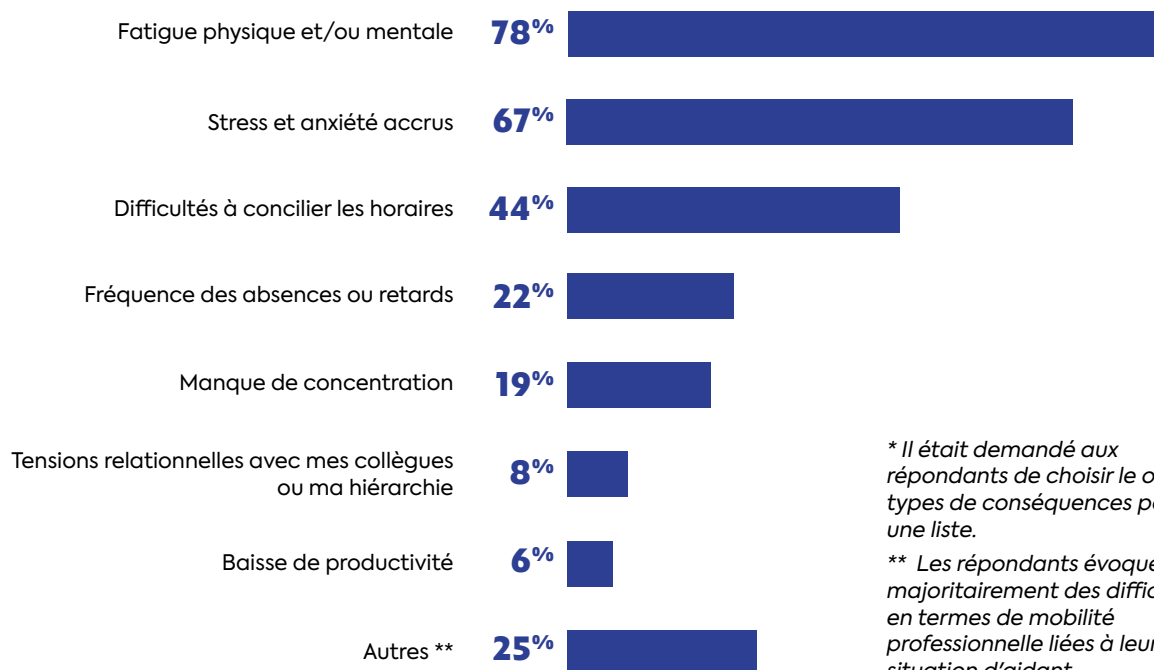
### PROPORTION D'ADD AIDANTS CONSIDÉRANTS QUE LEUR RÔLE D'AIDANT A UN IMPACT SUR LEUR VIE PROFESSIONNELLE ET CARRIÈRE



Estimez-vous que votre rôle d'aidant ait un impact sur votre vie professionnelle et votre carrière ?

■ Oui ■ Non

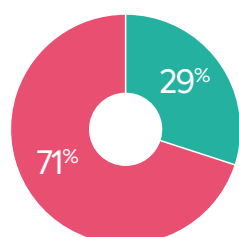
### CONSÉQUENCES OU IMPACTS IDENTIFIÉS \*



\* Il était demandé aux répondants de choisir le ou les types de conséquences parmi une liste.

\*\* Les répondants évoquent majoritairement des difficultés en termes de mobilité professionnelle liées à leur situation d'aidant.

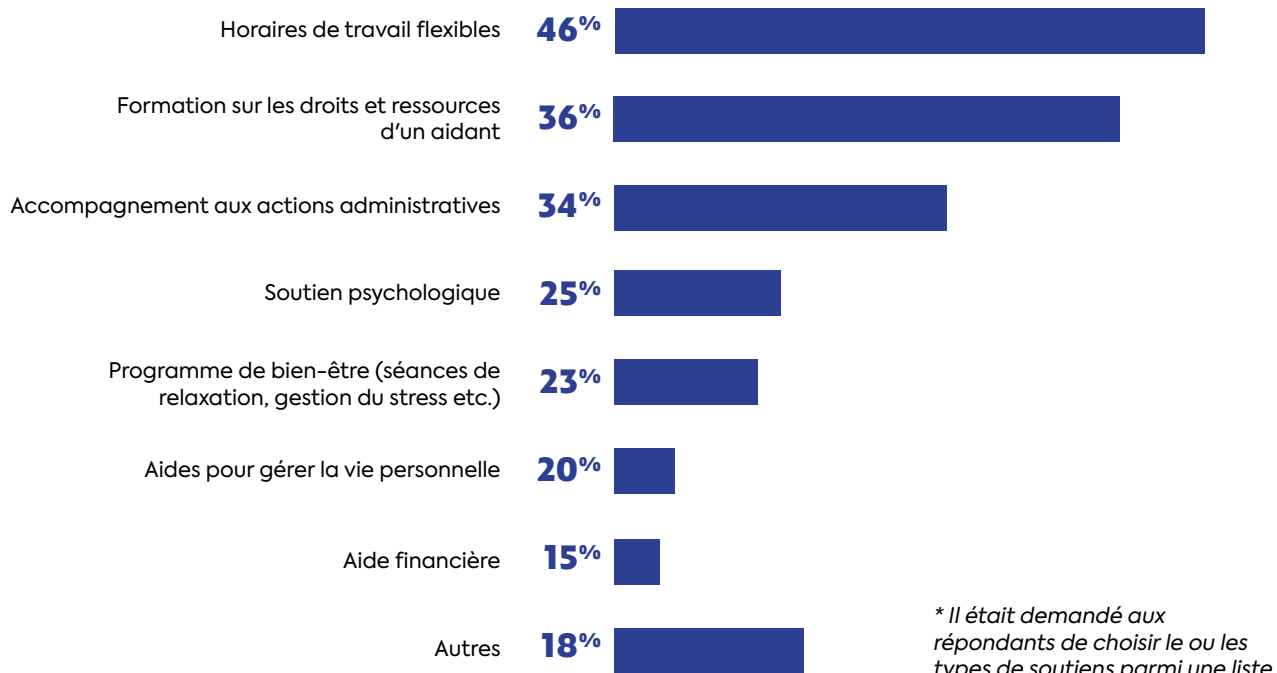
### SOUTIEN FORMEL OU INFORMEL DE LA PART DE L'EMPLOYEUR



Bénéficiez-vous d'un soutien, formel ou informel de la part de l'employeur, pour vous aider dans votre rôle d'aidant ?

■ Oui ■ Non

## TYPES DE SOUTIENS JUGÉS LES PLUS UTILES ET BÉNÉFIQUES PAR LES ADD AIDANTS \*



Une majorité d'ADD aidants considère que leur situation a un réel impact sur leur vie professionnelle et leur carrière. Les principaux impacts identifiés par ces derniers sont la fatigue physique et/ou mentale (78%), le stress ou l'anxiété (67%) ou la difficulté à concilier les horaires (44%). Un quart d'entre eux évoque également un impact en termes de mobilité et donc d'évolution professionnelle.

Par ailleurs, moins de 30% des ADD aidants estiment bénéficier d'un soutien, formel ou informel, de leur hiérarchie. Qu'ils en bénéficient ou qu'ils souhaitent en bénéficier, les types de soutien qui semblent les plus utiles sont des horaires de travail flexibles, la formation sur les droits et ressources d'un aidant et l'accompagnement aux actions administratives ■

### EN CONCLUSION

**L'ensemble des réponses montrent un engagement fort de l'aidant vis-à-vis de l'aidé qui se compte en temps d'aide mais également en temps de trajet. Les aides majoritairement apportées demandent une disponibilité sur le temps de travail (rendez-vous médical, liens avec des administrations...). De plus, le temps consacré par les aidants impacte réellement le temps personnel tant au quotidien que le week-end.**

**Malgré un emploi du temps chargé et un investissement professionnellement fort, les ADD indiquent être encore trop rarement soutenus par leur hiérarchie.**

**Il apparaît donc comme nécessaire de donner de la flexibilité en termes d'organisation et de temps de travail mais aussi des jours de congés spécifiques aidants et de permettre des possibilités de télétravail plus larges. Les aidants ont aussi besoin de prendre du temps pour eux, pour leur bien-être mental et physique, mais aussi celui de leurs familles et de leurs aidés ■**

# 4 L'inquiétude exprimée par les ADD non aidants

## UN FORT NIVEAU D'INTÉRÊT POUR LE SUJET



Parmi les ADD ayant indiqué ne pas être actuellement dans une situation d'aidant, **plus de 9 sur 10 disent se sentir toutefois concernés par le sujet**. Seuls 13% d'entre eux répondent qu'ils ont la certitude ou ne pensent pas être confrontés à cette situation dans le futur ■

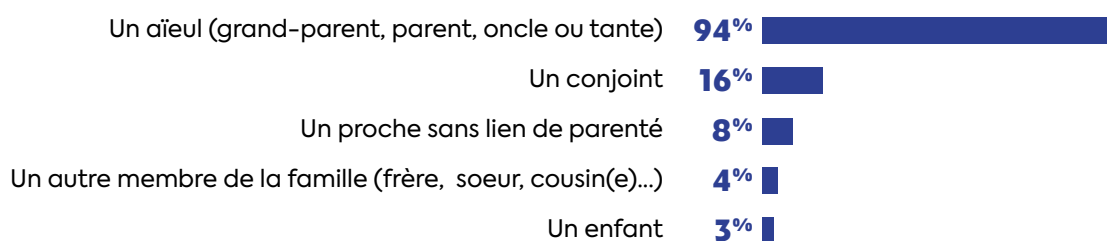


Pensez-vous qu'il soit possible que vous soyez amené(e) à devenir proche aidant à l'avenir ? :

- Oui, très certainement
- Oui, c'est possible
- Non, mais on ne sait jamais
- Non, c'est impossible

## LA PROJECTION DES ADD NON AIDANTS

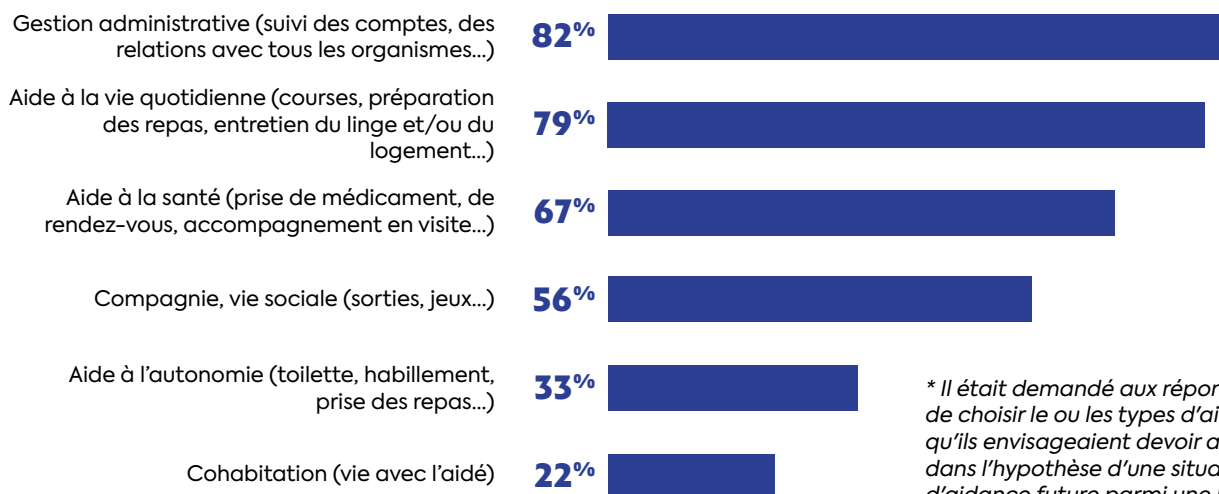
### QUEL SERAIT LE PROCHE QUE VOUS SERIEZ AMENÉ À DEVOIR AIDER ? \*



\* Il était demandé aux répondants d'identifier le ou les liens avec les personnes que les ADD non aidants pourraient être amenés à aider dans le futur parmi une liste.

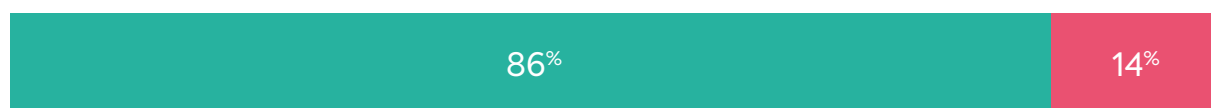


## AIDE(S) ENVISAGÉE(S) DANS L'HYPOTHÈSE D'UNE SITUATION D'AIDANCE FUTURE \*



\* Il était demandé aux répondants de choisir le ou les types d'aides qu'ils envisageaient devoir apporter dans l'hypothèse d'une situation d'aidance future parmi une liste.

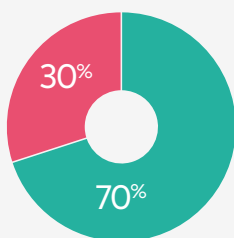
## IMPACT DE LA DISTANCE GÉOGRAPHIQUE



La distance géographique avec la personne que vous seriez susceptible d'aider serait-elle une contrainte supplémentaire ?

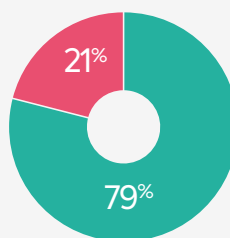
Oui Non

## UNE INQUIÉTUDE PERSONNELLE MAIS AUSSI PROFESSIONNELLE



Est-ce que le fait de devenir aidant dans le futur est une situation qui vous inquiète ?

Oui Non

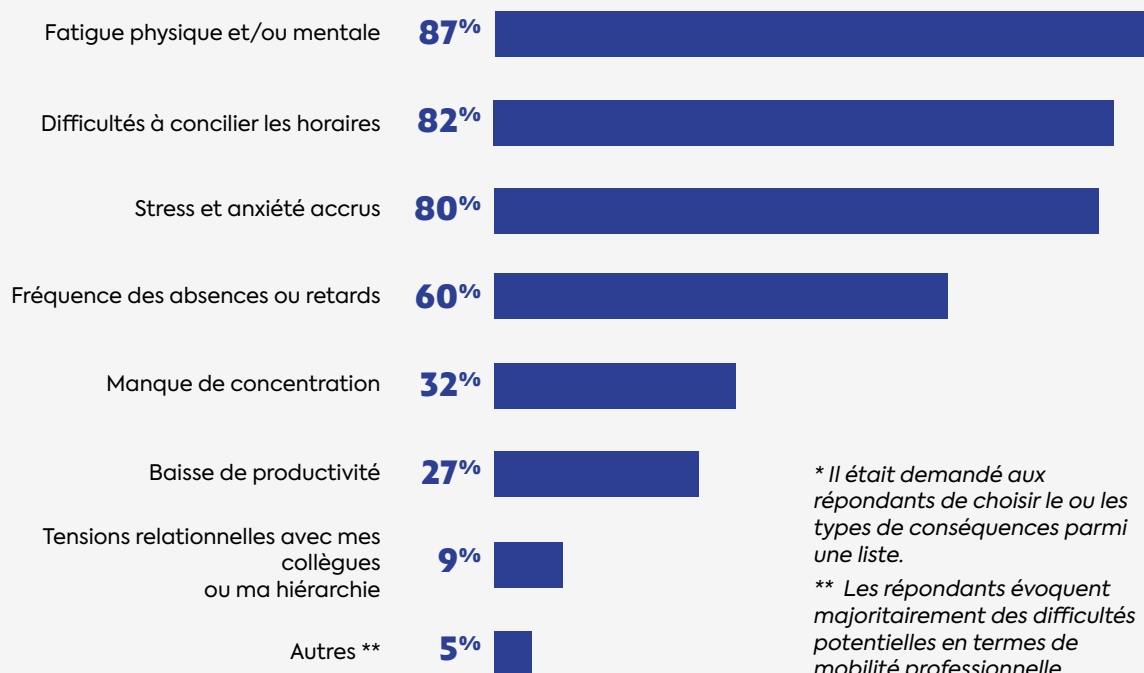


Jugez-vous qu'un rôle d'aidant aurait un impact négatif sur votre vie professionnelle et votre carrière ?

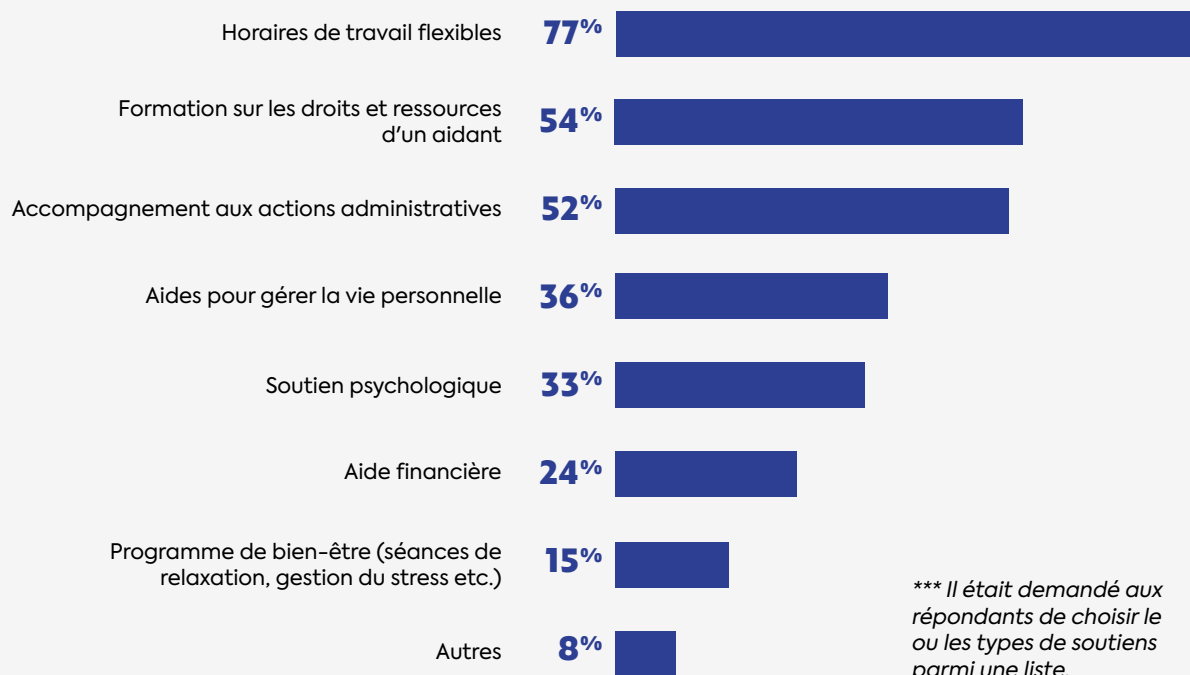
Oui Non

Devenir aidant inquiète près de 70% des répondants non-aidants. Mais ils sont encore plus nombreux (près de 80%) à juger que devenir aidant aura un impact négatif sur leur vie professionnelle ■

## IMPACTS ET CONSÉQUENCES IDENTIFIÉS DANS L'HYPOTHÈSE D'UNE SITUATION D'AIDANCE FUTURE \*



## TYPES DE SOUTIENS JUGÉS LES PLUS UTILES ET BÉNÉFIQUES DANS LE CAS D'UNE FUTURE SITUATION D'AIDANCE \*\*\*



## UNE SENSIBILISATION PAR L'EMPLOYEUR JUGÉE INSUFFISANTE



Estimez-vous être suffisamment sensibilisé(e) sur ce sujet par l'employeur ?

■ Non ■ Oui

### EN CONCLUSION

**Les ADD non-aidants pressentent qu'ils vont devoir beaucoup s'investir en cas de situation d'aidance et ils manifestent une grande inquiétude à ce sujet.**

**Qu'ils soient aidants ou non, les agents de direction ont une vision commune de la situation. Leurs attentes en termes d'accompagnement sont donc sensiblement les mêmes.**

**Et surtout, tous vivent ou envisagent, selon leur situation en termes d'aidance, des impacts forts et importants sur leur vie professionnelle et leur carrière.**

**Négocier un protocole ambitieux est nécessaire pour tous les agents de direction, aidants ou pas encore, tenant compte des besoins exprimés (une flexibilité du temps de travail, des prestations spécifiques pour les aidants, un accompagnement personnalisé...) ■**

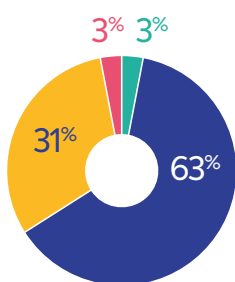
# Connaissance et notoriété du dispositif actuel

## UN DISPOSITIF ENCORE TROP PEU CONNU ET À RENFORCER



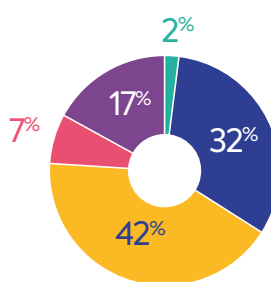
Connaissez-vous le protocole en vigueur actuellement et les mesures/dispositifs existants à destination des agents en situation de « proche aidant » ?

■ Non ■ Oui mais de manière très large ■ Oui, très bien



Quel regard portez-vous sur les mesures/dispositifs déjà en place dans leur ensemble ?

■ Très satisfaisants ■ Satisfaisants  
■ Insatisfaisants ■ Très insatisfaisants



De manière globale, comment jugez-vous la communication de l'employeur sur le sujet ?

■ Très satisfaisante ■ Satisfaisante  
■ Insatisfaisante ■ Très insatisfaisante  
■ Inexistante



Estimez-vous qu'il soit indispensable que soient proposés et mis en place des aides et aménagements pour les agents en situation d'aidants ?

■ Oui ■ Non

Le protocole aidants de l'UCANSS et ses mesures sont connus dans leurs grandes lignes par une majorité d'ADD (52%) mais près d'un sur deux (42%) indique ne pas le connaître. Les dispositions de l'accord actuel sont jugées satisfaisantes par deux tiers des ADD mais la communication de l'UCANSS est jugée majoritairement insuffisante voire inexistante par une même proportion d'ADD (66%). À la quasi-unanimité, ils estiment nécessaire de proposer des aides ou aménagements spécifiquement adaptés aux ADD proches aidants ■

## EN CONCLUSION

**Le protocole actuel est apprécié, mais il ne suffit pas.**

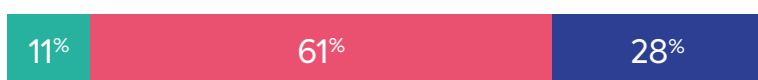
**Il est surtout insuffisamment connu : une amélioration de la communication et de l'information auprès des personnels de la part de l'UCANSS et des employeurs est nécessaire et indispensable !**

**La négociation doit être centrée davantage sur les aidants et moins sur les aidés en termes de panier de prestations et des aménagements professionnels doivent absolument être prévus.**

**En effet, un besoin d'aides et d'aménagement unanimement exprimé par les ADD démontre un réel besoin auquel il n'est pas apporté de réponse à ce jour ■**

# Utilisation et appréciation du dispositif actuel par les ADD aidants

## UNE PLATEFORME NUMÉRIQUE D'INFORMATION ET DE CONSEIL PERSONNALISÉ MÉCONNUE (ARTICLE 7)



Avez-vous déjà utilisé la plateforme numérique d'information et de conseil personnalisé ?

■ Oui ■ Non ■ Je n'avais pas connaissance de son existence

À peine plus d'un ADD aidant sur 10 indique avoir utilisé cette plateforme. Plus d'un quart des répondants concernés (28%) ne connaissaient pas son existence et 61% ne l'ont pas utilisée.

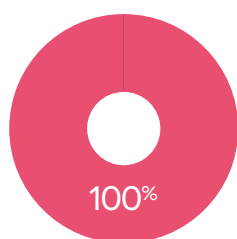
Parmi les 11% de répondants ayant utilisé cette plateforme, la majorité la juge utile, complète, accessible et fluide. Néanmoins, certains répondants font état d'une complexité de fonctionnement ■

## LA CELLULE D'ÉCOUTE NATIONALE TRÈS PEU UTILISÉE ET JUGÉE INUTILE



Avez-vous déjà eu recours à la cellule d'écoute nationale pour évoquer votre situation d'aidant ?

■ Oui ■ Non ■ Je n'avais pas connaissance de son existence



Vous a-t-elle été utile ?

■ Oui ■ Non

Seul 1% des ADD aidants indiquent avoir utilisé ce dispositif et il n'est pas jugé utile par ces derniers.

Un tiers des répondants ne connaissaient par ailleurs pas son existence et près de deux tiers (64%), tout en connaissant son existence, ne l'ont pas utilisée.

Il apparaît judicieux d'interroger la pérennité de cet outil au profit d'autres dispositifs ■

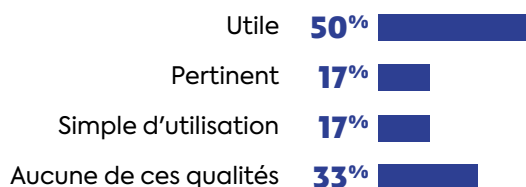
## UN RECOURS À L'OUTIL D'AUTODIAGNOSTIC SOUS EXPLOITÉ QUI MANQUE SA CIBLE (ARTICLE 6.2)



Avez-vous déjà eu recours à l'autodiagnostic pour vous orienter sur les dispositifs les plus adaptés à votre situation ? (article 6.2 de l'accord actuel)

■ Oui ■ Non ■ Je n'avais pas connaissance de son existence

Comment avez-vous jugé cet outil ? :



La non-utilisation de l'autodiagnostic par près de 50% des ADD déjà aidants est logique car il ne leur apporte rien. En revanche, cet outil manque sa cible : les ADD en situation de déni par rapport à l'aidance, qui auraient besoin de cet outil pour prendre conscience de leur situation.

Si son appréciation est globalement positive, la communication doit donc être impérativement revue pour ce dispositif ■

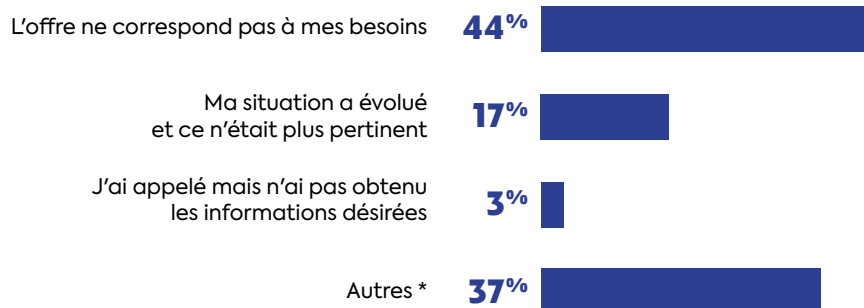
## LA FAIBLE UTILISATION D'UN PANIER DE SERVICES TROP PEU ADAPTÉ AUX BESOINS (ARTICLE 8)



Avez-vous déjà utilisé le panier de services ? (article 8 de l'accord actuel)

■ Oui ■ Non ■ Je n'avais pas connaissance de son existence

Pour quelles raisons ne l'avez-vous pas utilisé ? :

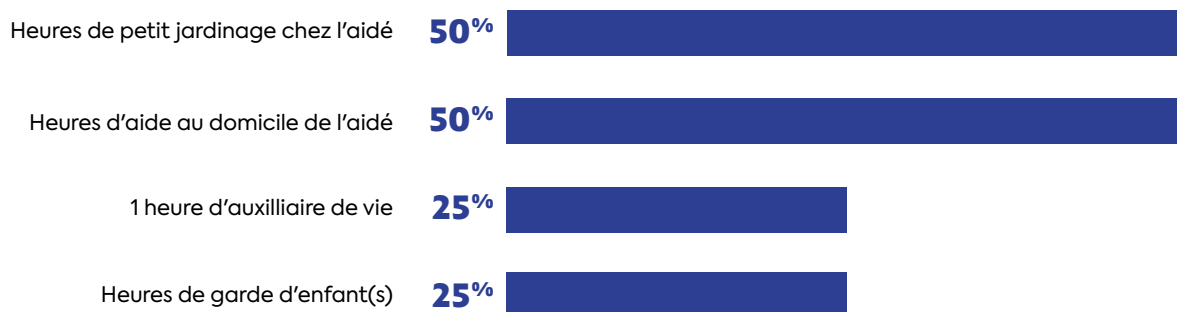


Seuls 6% des répondants concernés disent avoir utilisé le panier de services quand 45% déclarent ne pas connaître son existence.

Près de la moitié des répondants ayant connaissance du dispositif ne l'utilisent pas, estimant que l'offre ne répond pas à leurs besoins ■

\* Parmi les raisons "Autres" évoquées par les ADD aidants, la grande majorité se rapporte à une méconnaissance du dispositif.

## SERVICES DU PANIER LES PLUS UTILISÉS PAR LES ADD AIDANTS



## SATISFACTION QUANT AU VOLUME D'HEURES MIS À DISPOSITION



Êtes-vous satisfait(e) du volume d'heures mis à disposition ?

■ Oui, il est suffisant ■ Oui mais il mériterait d'être augmenté ■ Non, il n'est pas suffisant

## SATISFACTION QUANT À LA QUALITÉ DES SERVICES UTILISÉS



La note moyenne donnée par les ADD utilisateurs du panier de services sur la qualité des différents services proposés dépasse à peine la moyenne avec une note de 2,8 sur 5.

## FACILITÉ D'ACCÈS AUX SERVICES PROPOSÉS



33% des ADD aidants ayant rencontré des difficultés indiquent avoir renoncé au recours.

Avez-vous rencontré des difficultés dans le recours et l'utilisation de ces services ?

■ Oui ■ Non

Les quelques ADD ayant eu recours au panier de services ont surtout utilisé les services de petit jardinage, d'aide à domicile, d'auxiliaire de vie ou de garde d'enfants. Les autres services n'ont été utilisés par aucun des répondants. Par ailleurs, la moitié des utilisateurs trouvent le volume d'heures insuffisant et la totalité estime qu'il devrait être augmenté.

La note moyenne donnée sur la qualité des services est due notamment aux entraves rencontrées dans le recours et l'utilisation de ces services. En effet, ce sont 75% des utilisateurs qui indiquent avoir rencontré des difficultés. Un tiers déclare y avoir renoncé compte tenu de ces complications ■

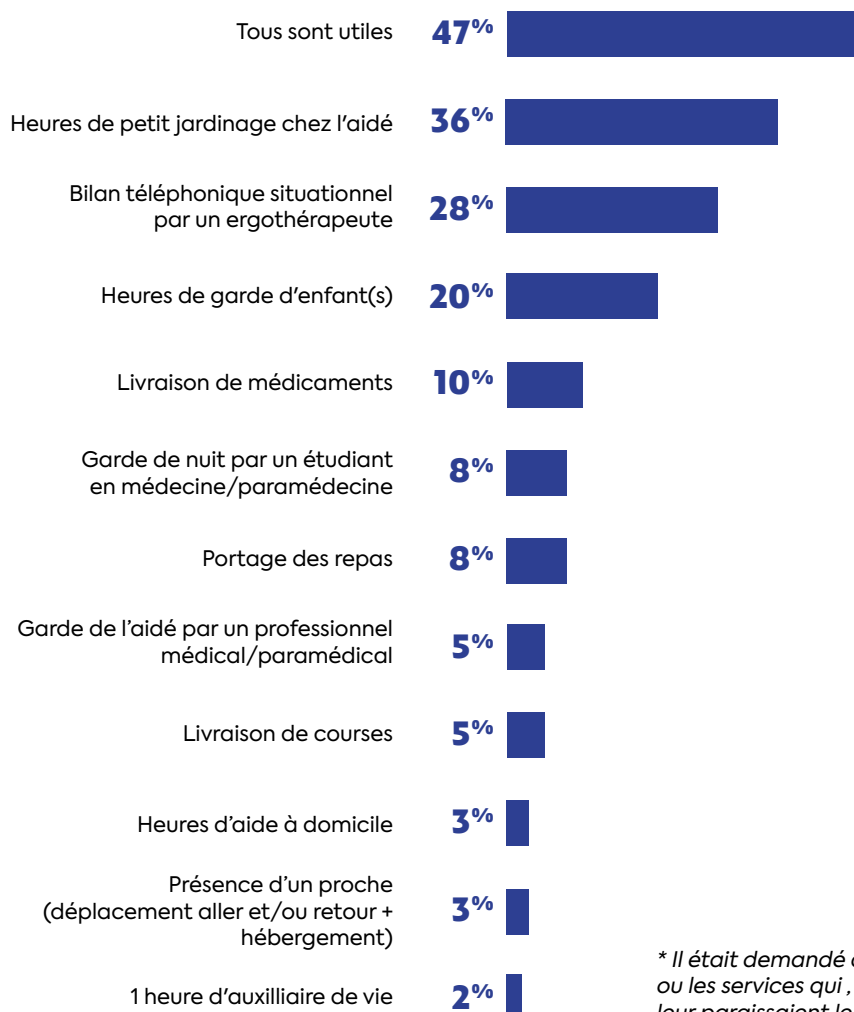


## SATISFACTION QUANT À LA PERTINENCE ET À L'UTILITÉ DES SERVICES PROPOSÉS ACTUELLEMENT DANS LE PANIER DE SERVICES

**3,5<sup>/5</sup>**

La note moyenne donnée par les ADD, utilisateurs ou non du panier de services sur l'utilité et la pertinence de ces services reste correcte avec une note moyenne de 3,5 sur 5.

### SERVICES DU PANIER JUGÉS LES MOINS UTILES PAR LES ADD AIDANTS, UTILISATEURS OU NON DU PANIER DE SERVICES \*

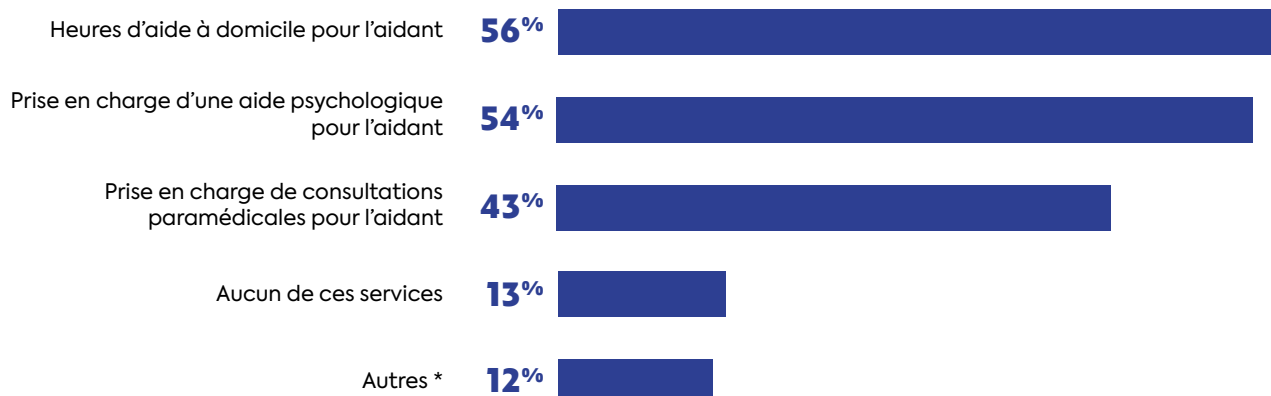


*\* Il était demandé aux répondants aidants de choisir le ou les services qui, indépendamment de leurs besoins, leur paraissaient le moins utiles.*

Si l'on note un degré de satisfaction sur l'utilité et la pertinence de ces services correct avec une note moyenne de 3,5 sur 5, force est de constater que le panier actuel est centré majoritairement sur les aidés. Or, les prestations proposées le sont également par les CCAS et les départements ou sont facilement mises en œuvre via le CESU. Il est important que les services proposés ne soient pas un doublon des prestations offertes par d'autres institutions.

Par ailleurs, comme l'expriment les ADD, le panier actuel ne répond pas aux besoins et il est nécessaire de le renforcer avec des services à destination directe des aidants ■

## LES SERVICES OU PRESTATIONS JUGÉS UTILES ET NÉCESSAIRES POUR VENIR RENFORCER LA PANIER DE SERVICES EXISTANT



\* Parmi les réponses "Autres", les ADD ont notamment exprimé les besoins suivants : une plus grande souplesse des formules de télétravail, un crédit d'heures pour bénéficier d'un temps supplémentaire pour aider et une participation financière à la garde d'animal.

Les propositions plébiscitées et les suggestions des répondants viennent appuyer la nécessité d'un panier davantage tourné en direction des aidants. La prise en compte de ces besoins est essentielle et ne peut être laissée sans réponse ■

## LA POSSIBILITÉ D'UN COMPLÉMENT DE RÉMUNÉRATION DE LA PART DE L'EMPLOYEUR MÉCONNUE DE LA QUASI-TOTALITÉ DES ADD AIDANTS

2%



De par votre statut d'aidant, avez-vous bénéficié d'un complément de rémunération de la part de l'employeur ?

- ☐ Oui
- ☐ Non mais j'avais fait une demande
- ☐ Non, je ne savais pas qu'il était possible d'en bénéficier

La quasi totalité des ADD aidants indiquent ne pas avoir connaissance de la possibilité de pouvoir bénéficier d'un complément de rémunération de par leur situation.

Les répondants bénéficiaires de cette mesure indiquent l'avoir été au titre du congé parental (allocation journalière de présence parentale) de manière ponctuelle sur plusieurs mois ■

## AMÉNAGEMENT DU TEMPS ET DES HORAIRES DE TRAVAIL, PASSAGE À TEMPS PARTIEL, RETRAITE PROGRESSIVE OU AMÉNAGEMENT DE FIN DE CARRIÈRE : TROP PEU D'ADD INFORMÉS



Avez-vous pu bénéficier d'un aménagement de votre temps et de vos horaires de travail ?

- ☒ Oui
- ☐ Non mais j'avais fait une demande
- ☐ Non, je ne savais pas qu'il était possible d'en bénéficier

2%



En l'absence d'aménagement, avez-vous eu recours à des autorisations d'absences non rémunérées ?

- ☒ Oui
- ☐ Non

3%



Avez-vous bénéficié d'un passage à temps partiel ou eu recours à une retraite progressive ou à un dispositif conventionnel d'aménagement de la fin de carrière pour vous occuper d'un proche ?

- ☒ Oui
- ☐ Non car je ne connais pas ce dispositif
- ☐ Non car je ne suis pas concerné(e)

Sur l'ensemble des dispositifs permettant un aménagement du temps de travail, des horaires ou une gestion particulière de la fin de carrière, on constate un manque d'information généralisé de la part des ADD en situation d'aidance.

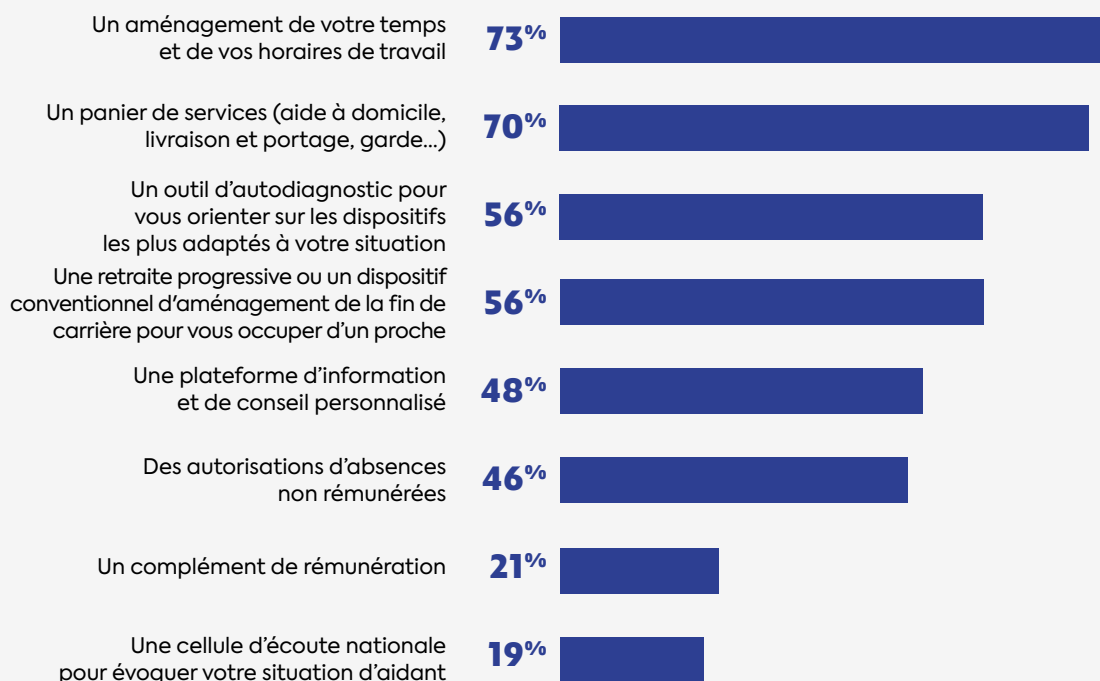
En effet, les trois quarts des ADD aidants répondants indiquent ne pas être informés de la possibilité de bénéficier d'aménagements du temps et des horaires de travail. 98% des ADD aidants interrogés déclarent ne jamais avoir eu recours à des autorisations d'absences non rémunérées.

Enfin, deux tiers des ADD aidants se disent non informés de la possibilité de bénéficier d'une retraite progressive ou d'un dispositif conventionnel d'aménagement de la fin de carrière pour s'occuper d'un proche, soulignant, là encore, un manque cruel d'information et de communication sur les droits et possibilités offertes aux ADD en situation d'aidance ■

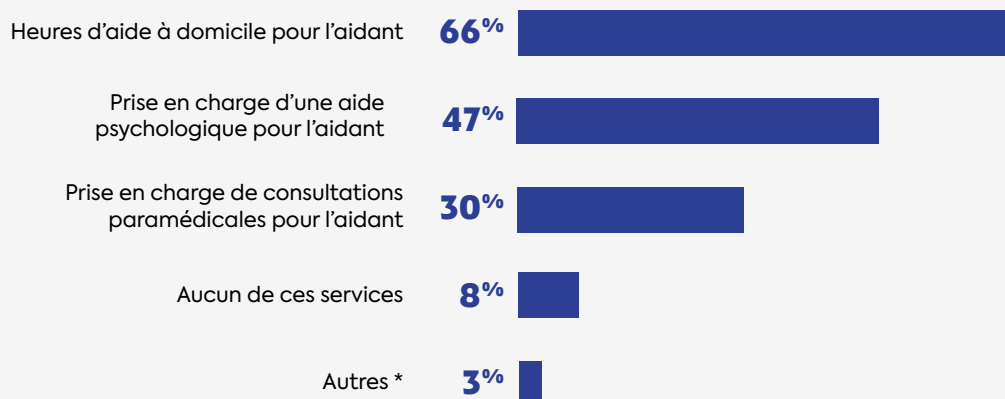
## LE POINT DE VUE DES ADD NON AIDANTS

Dans le cadre de cette consultation et en vue de la négociation, nous avons souhaité interroger l'ensemble des ADD, y compris ceux n'étant pas dans une situation d'aidance. À ces derniers, nous avons demandé quelle était leur appréciation des dispositifs existants ■

### DISPOSITIFS EXISTANTS JUGÉS LES PLUS UTILES DANS L'HYPOTHÈSE D'UNE SITUATION D'AIDANCE FUTURE

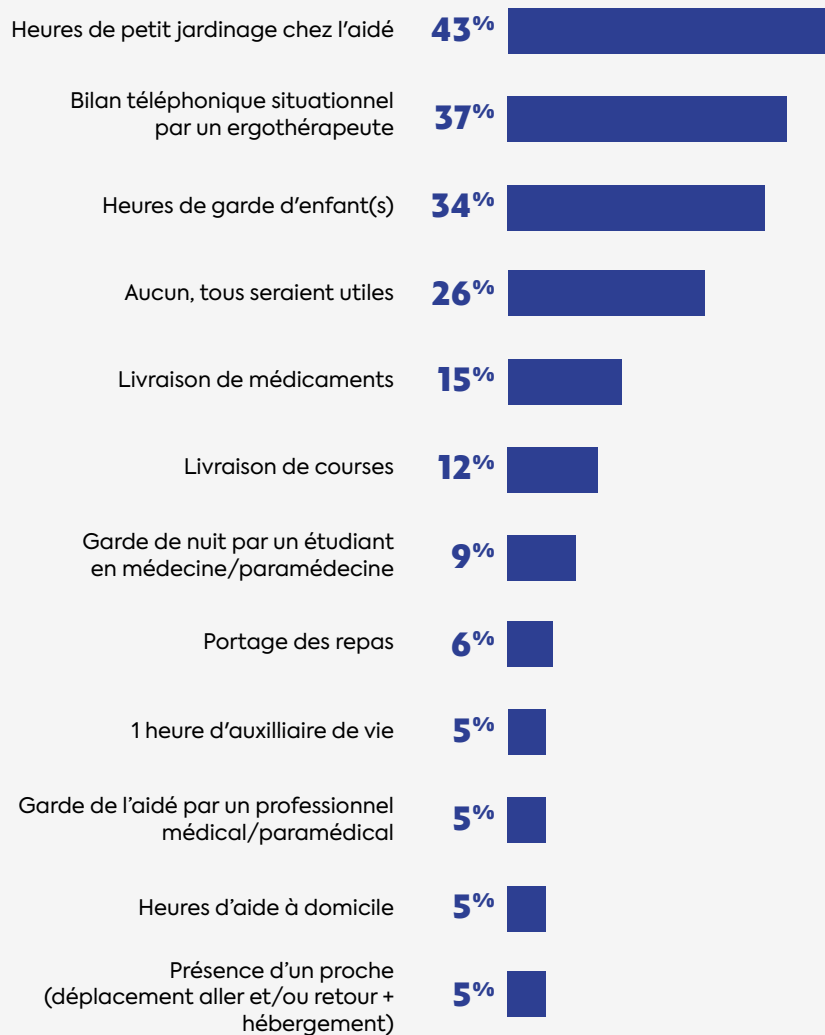


### LES SERVICES OU PRESTATIONS JUGÉS UTILES ET NÉCESSAIRES POUR VENIR RENFORCER LA PANIER DE SERVICES EXISTANT



\* Parmi les réponses "Autres", les ADD ont notamment exprimé les besoins suivants : la prise en charge de l'aidé pendant les vacances de l'aidant, l'augmentation du nombre de jours d'absence rémunérés, la formation et la sensibilisation au sujet ainsi que l'élargissement du panier de prestations de services à des prestations à destination des aidants.

## SERVICES DU PANIER JUGÉS **LES MOINS UTILES** PAR LES ADD AIDANTS, UTILISATEURS OU NON DU PANIER DE SERVICES



Pour les ADD non aidants, les dispositifs existants les plus utiles sont l'aménagement du temps et des horaires de travail ainsi que le panier de services (pour plus de 70% des répondants).

L'outil d'autodiagnostic et le dispositif permettant une retraite progressive (ou aménagement de fin de carrière) pour s'occuper d'un proche sont aussi fléchés par plus de 50% des répondants.

Néanmoins, certains dispositifs semblent, selon l'avis des répondants, moins utiles que d'autres : les heures de petit jardinage (pour plus de 4 répondants sur 10) ainsi que le bilan téléphonique situationnel par un ergothérapeute et les heures de garde d'enfant (pour plus d'un tiers des répondants),

En revanche, les ADD plébiscitent le renfort du panier par des services à destination directe des aidants comme l'aide à domicile (66%), la prise en charge d'une aide psychologique (47%) ou encore la prise en charge de consultations paramédicales (30%) ■

## EN CONCLUSION

**Les réponses des ADD aidants démontrent clairement que les outils de l'actuel protocole sont peu connus de ces derniers (voire inconnus pour certains) et sous exploités. La sensibilisation ainsi que la communication autour des différents outils et dispositifs existants doivent absolument être revues car les salariés ignorent leurs droits.**

**Il ressort de la consultation que la plateforme numérique d'information est très peu utilisée, que le recours à la cellule d'écoute est, lui aussi, très faible. Quand elle est utilisée elle est par ailleurs jugée inutile. Les différents dispositifs de complément de rémunération, d'aménagement du temps de travail ou de la fin de carrière sont également méconnus des ADD pouvant en avoir besoin.**

**L'outil d'autodiagnostic manque quant à lui sa cible : les ADD en situation de déni par rapport à l'aidance, qui auraient besoin de cet outil pour prendre conscience de leur situation.**

**Enfin, le panier de services vient trop souvent en doublon de prestations déjà proposées par d'autres institutions et est jugé comme étant majoritairement centré sur les personnes aidées.**

**Il est, par ailleurs, intéressant de noter que les ADD non-aidants expriment les mêmes besoins que ceux actuellement en situation d'aidance : la création d'un panier davantage orienté vers les aidants est une nécessité et la reprise des besoins exprimés est essentielle pour que celui-ci soit utile et surtout utilisé.**

**La plateforme de soutien ayant démontré sa faible utilité, elle pourrait par exemple être supprimée et l'argent ainsi économisé réinvesti dans la création de nouvelles prestations et actions ■**

# Le regard des ADD sur les propositions du SNADEOS

À partir du mois de septembre 2025, la renégociation de l'accord sur le sujet spécifique des aidants aura lieu à l'Ucanss.

Le SNADEOS CFTC entend porter différentes propositions de renforcement et d'amélioration, notamment des dispositifs proposés.

C'est la raison pour laquelle, dans une démarche constructive, et en plus de pouvoir disposer d'un état des lieux concret sur le sujet des ADD aidants, nous avons souhaité soumettre, à l'appréciation de l'ensemble des agents de direction, les différentes propositions sur lesquelles le SNADEOS CFTC a travaillé ■

## ✓ Répondre au besoin de disponibilité pour faire face à la charge de proche aidant

### LES PROPOSITIONS DU SNADEOS

#### 1 ■ CRÉER UN **COMPTE ÉPARGNE TEMPS AIDANT** FLÉCHÉ

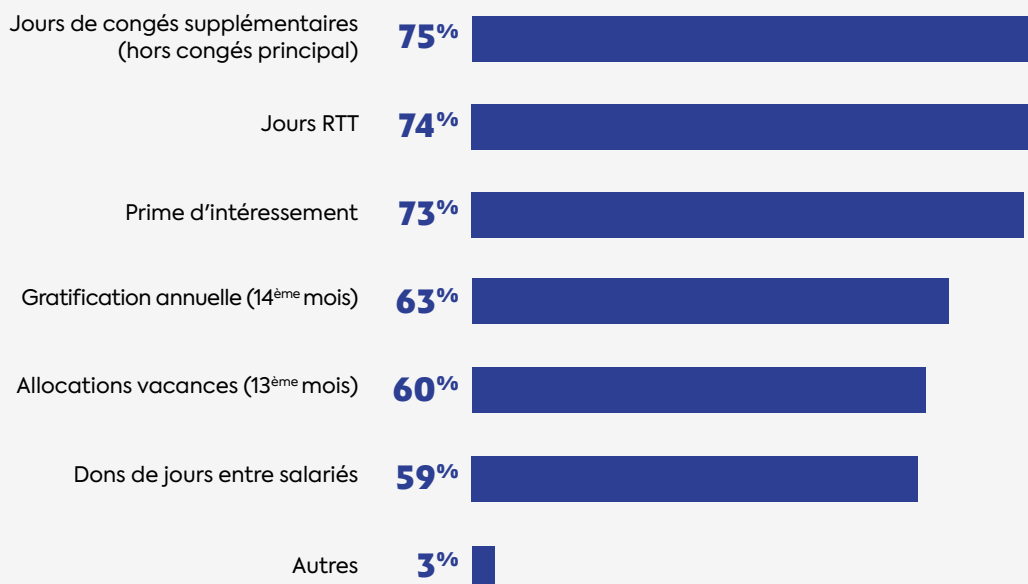
Ce compte serait alimenté par la conversion en temps de tout ou partie de diverses sources : allocations vacances, gratification annuelle, intéressement, RTT... L'utilisation du compte épargne temps permettrait d'indemniser les absences générées par le soutien à un proche aidé, sans plafond ni plancher et avec la possibilité d'utiliser des jours, demi-journées ou heures ■



Jugez-vous cette proposition utile et pertinente pour répondre aux besoins d'un agent aidant ?

■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout  
■ Je n'ai pas d'avis

## SOURCES D'ALIMENTATION D'UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS AIDANT JUGÉES LES PLUS PERTINENTES \*



\* Il était demandé aux répondants de choisir le ou les sources d'alimentation d'un compte épargne temps aidant qu'ils jugent les plus pertinentes, parmi une liste.

Cette proposition est jugée utile et pertinente par 80% des répondants et toutes les sources d'alimentation reçoivent un accueil positif. Toutefois 3 ressortent davantage : la conversion des jours de congés supplémentaires, les jours RTT, et la prime d'intéressement.

Parmi les réflexions rédigées par les répondants, on note les propositions suivantes : un abondement par l'employeur, l'utilisation des congés non pris à la date imposée et supprimés. Par ailleurs, ces jours de congés supprimés pourraient être intégrés dans le cadre des dons via une cagnotte mutualisée ■

## 2 ■ MAINTENIR UN DROIT AU REPOS GARANTI PAR L'EMPLOYEUR

Ce droit serait assorti d'un abondement en temps de l'employeur de 10% pour les jours de congés ou RTT utilisés pour aider un proche ■



Jugez-vous cette proposition utile et pertinente pour répondre aux besoins d'un agent aidant ?

■ Oui, tout à fait   
 ■ Oui, plutôt   
 ■ Non, plutôt pas   
 ■ Non, pas du tout   
 ■ Je n'ai pas d'avis

Cette proposition est jugée utile et pertinente par 81% des répondants ■



### 3 ■ METTRE EN PLACE UN **CONGÉ AIDANT** (OU AUTORISATION D'ABSENCE)

S'inspirant du modèle du congé « enfant malade », ce congé aidant rémunéré (ou autorisation d'absence) pourrait être à hauteur de 3 jours par an, par proche aidé ■



Jugez-vous cette proposition utile et pertinente pour répondre aux besoins d'un agent aidant ?

■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout  
■ Je n'ai pas d'avis

Cette proposition est jugée utile et pertinente par 89% des répondants ■

## ✓ Répondre au besoin d'aménagement des conditions et du temps de travail des proches aidants

### LES PROPOSITIONS DU SNADEOS

#### 4 ■ FAVORISER DAVANTAGE **LA PRATIQUE DU TÉLÉTRAVAIL**

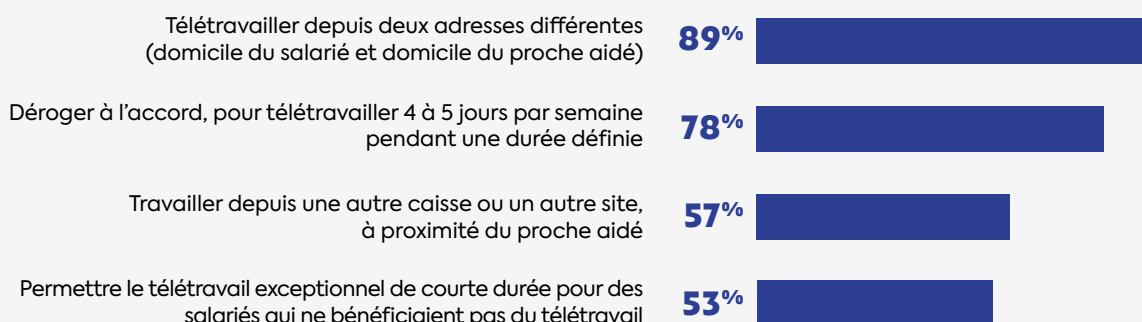


Jugez-vous cette proposition utile et pertinente pour répondre aux besoins d'un agent aidant ?

■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout  
■ Je n'ai pas d'avis

Favoriser la pratique du télétravail pour les agents de direction en situation de proche aidant paraît utile et pertinent pour 88% des répondants ■

## ADAPTATIONS JUGÉES LES PLUS UTILES \* (ET À PERMETTRE EN FONCTION DES ACCORDS LOCAUX)



\* Il était demandé aux répondants de choisir le ou les adaptations qu'ils jugent les plus utiles, parmi une liste.

La possibilité de télétravailler depuis le domicile de la personne aidée est très largement plébiscitée (89%). Celle de télétravailler au-delà de 3 jours par semaine sur une période définie est également fortement appréciée par plus de trois quarts des répondants.

Certains organismes ont d'ailleurs inscrit ces spécificités dans leurs accords de télétravail. Il conviendrait qu'elles soient généralisées dans tous les accords et donc inscrites dans la doctrine du Comex et dans l'accord de branche sur le télétravail ■

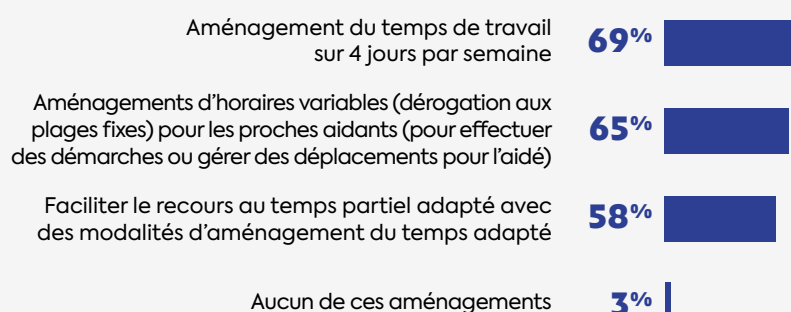
## 5 ■ PERMETTRE UN AMÉNAGEMENT DES HORAIRES



Jugez-vous cette proposition utile et pertinente pour répondre aux besoins d'un agent aidant ?



## AMÉNAGEMENTS JUGÉS LES PLUS UTILES \*



Rendre possible  
l'aménagement des  
horaires paraît utile et  
pertinent pour 88% des  
répondants.

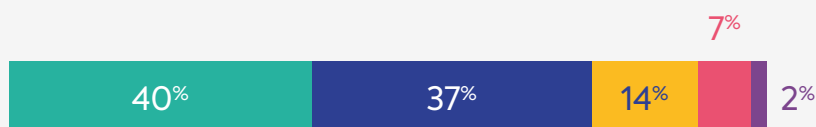
Bien que les ADD soient au  
forfait, cette souplesse ne  
suffit pas pour répondre à  
leur besoin et il existe une  
attente en la matière.

Le besoin d'officialisation  
et de contractualisation  
de la situation d'aidant  
est une nécessité pour les  
protéger ■

## Apporter un soutien financier significatif aux agents en situation d'aidance

### LES PROPOSITIONS DU SNADEOS

#### 6 ■ PERMETTRE DES **AMÉNAGEMENTS FINANCIERS** POUR LES AGENTS AIDANTS

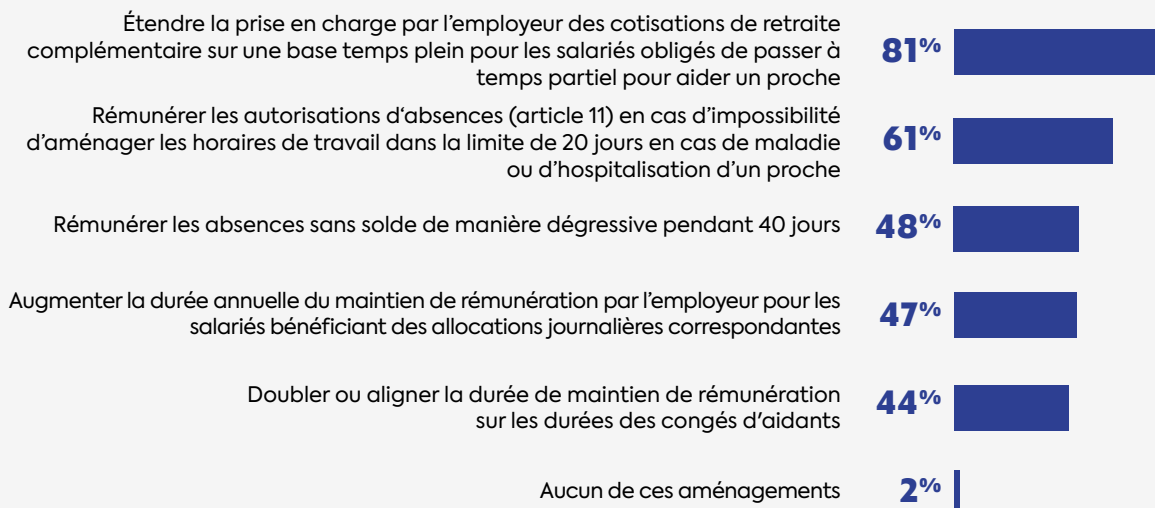


Jugez-vous cette proposition utile et pertinente pour répondre aux besoins d'un agent aidant ?



77% des répondants jugent utile un aménagement financier pour aider les salariés aidants ■

#### AMÉNAGEMENTS JUGÉS LES PLUS PERTINENTS \*



\* Il était demandé aux répondants de choisir le ou les aménagements qu'ils jugent les plus pertinents, parmi une liste.

Il est à noter que 76% des ADD répondants se sont exprimés sur cette question témoignant ainsi d'un réel intérêt pour cette thématique, alors que le caractère financier n'apparaissait pas comme primordial dans les réponses précédentes.

Les propositions du SNADEOS semblent répondre aux attentes des ADD qui souhaitent, à plus de 80%, l'extension de la prise en charge par l'employeur des cotisations de retraite complémentaire. Ils sont aussi plus de 60% à souhaiter la rémunération des autorisations d'absence en cas d'impossibilité d'aménager les horaires de travail ■

## 7 ■ PROPOSER LA CRÉATION D'UNE **COTISATION DE PRÉVOYANCE AIDANT**

Afin d'améliorer le dispositif de prévoyance collectif, cette cotisation prévoyance aidant serait partagée par l'employeur et par le salarié ■



Jugez-vous cette proposition utile et pertinente pour répondre aux besoins d'un agent aidant ?

■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout  
■ Je n'ai pas d'avis

Créer une cotisation de prévoyance aidant, partagée par l'employeur et le salarié, est jugé utile et pertinent pour 65% des répondants ■

## EN CONCLUSION

**Les propositions d'évolution, soumises par le SNADEOS à l'avis des ADD dans l'enquête, sont très majoritairement plébiscitées par ces derniers.**

**Le niveau d'intérêt donne également une priorisation possible des mesures que le SNADEOS défendra lors de la négociation.**

**Ces éléments apparaissent comme cruciaux pour avoir un nouveau protocole qui réponde mieux aux attentes des ADD ■**

# Chiffrage des propositions portées par le SNADEOS

THÉMATIQUE	PROPOSITION	MOYENS À METTRE EN OEUVRE	PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE	TYPE DE COÛT	SURCOÛT POUR LA CAISSE
Accompagnement RH des salariés	<b>Mettre en place un entretien professionnel annuel spécifique aidants par les RH et/ou référent santé (DG pour les ADD)</b>	Formation des interlocuteurs	Caisse locale	Formation	Formation du service RH et référents (1 journée à 1.000€/pers.)
	<b>Renforcer l'accompagnement personnalisé du salarié aidant</b>	Formation des interlocuteurs (réfèrent interne, assistante sociale...)  et/ou  Prestation d'un service extérieur	Caisse locale	Formation et/ou  Prestation d'assistante sociale	Formation du service RH et référents (1 journée à 1.000€/pers.)  et/ou  prestation externe de service social (50 à 70 € de l'heure)
	<b>Mettre en place un entretien de retour après le congé aidant ou l'absence longue durée pour aider un proche</b>	Plan d'accompagnement du salarié pour mise à jour des connaissances	Caisse locale	Formation	Coût de formation métiers
Aide financière des salariés	<b>Augmenter la durée annuelle du maintien de rémunération par l'employeur pour les salariés bénéficiant des allocations journalières</b>	Suivi des salariés concernés	Caisse locale	Masse salariale	(Salaire - allocation) x nombre de jours
	<b>Assurer une garantie d'évolution de la rémunération du salarié contraint d'aider un proche</b>	Élargissement aux aidants des règles pour absence maternité, ou détachement syndical	Caisse locale	Points de RMPP	0€

THÉMATIQUE	PROPOSITION	MOYENS À METTRE EN OEUVRE	PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE	TYPE DE COÛT	SURCÔÛ POUR LA CAISSE
Aide financière des salariés	<b>Étendre la prise en charge par l'employeur des cotisations de retraite complémentaire sur une base temps plein pour les salariés obligés de passer à temps partiel pour aider un proche</b>	Suivi des salariés concernés	-	-	0€ (la caisse ne fait pas d'économie sur la cotisation retraite complément.)
Panier de services pour les aidants et les aidés	<b>Renforcement des prestations du panier de services :</b>  <b>* Doublement du crédit et du nombre d'heures mis à disposition</b>  <b>*Doublement de la valeur du panier</b>	-	CAPSSA	Formation et/ou Prestation d'assistante sociale	0€
	<b>Permettre à l'aidant de bénéficier d'un panier de services spécifiques aidants</b>	Création du panier spécifique	CAPSSA	-	0€
Conditions de travail	<b>Favoriser la pratique du télétravail pour le salarié proche aidant avec plusieurs sites et plus de jours pour le faire</b>	Faire évoluer la doctrine du Comex  Intégrer ce point dans la négociation "Nation Télétravail"	Caisse locale	La prime de TT et/ou TR (si prévu dans le PA)	Environ 10€ maximum par jour de TT sup.
	<b>Permettre des horaires variables et un aménagement des plages horaires si le poste le permet</b>	Révision de l'accord d'horaires variables dans les caisses	-	-	0€

THÉMATIQUE	PROPOSITION	MOYENS À METTRE EN OEUVRE	PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE	TYPE DE COÛT	SURCÔÛ POUR LA CAISSE
Congés spécifiques	<b>Créer un compte épargne temps aidant distinct du CET en cours</b>	Créer un dispositif spécifique	Caisse locale	-	0€
	<b>Créer un fond national des dons avec utilisation des excédents de gestion (GA RH)</b>	Créer le fond national	UCANSS	-	0€
	<b>Maintenir un droit au repos garanti par l'employeur avec abondement de l'employeur de 10%</b>	Permettre des absences supplémentaires (environ 3 jours par an maximum)	-	-	0€
	<b>Créer un congé aidant de 3 jours par an ou une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours par an et par proche aidé</b>	Permettre des absences supplémentaires (environ 3 jours par an maximum)	-	-	0€
	<b>Favoriser le don de jours entre salariés avec un abondement de l'employeur</b>	Mettre en place une autorisation d'absence supplémentaire	-	-	0€
		Mettre en place un abondement de jours donnés par le salarié de l'ordre de 20%	-	-	0€
Stratégie "aidants" et communication de l'employeur sur le sujet	<b>Intégrer, dans la part variable, un objectif RSO aidant avec formation obligatoire</b>	Créer l'objectif RSO part variable et la prime d'objectif	-	Formation des ADD (I4:10)	1/2 journée : environ 500€ par ADD
	<b>Améliorer l'information et la communication des salariés concernés ou en passe de le devenir</b>	Exiger des actions concrètes de la part des différentes caisses nationales	-	-	0€

THÉMATIQUE	PROPOSITION	MOYENS À METTRE EN OEUVRE	PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE	TYPE DE COÛT	SURCÔÛ POUR LA CAISSE
Stratégie "aidants" et communication de l'employeur sur le sujet	<b>Faciliter la mobilité professionnelle et permettre une meilleure conciliation vie professionnelle et personnelle</b>	Actions conventionnelles	-	-	Selon la situation individuelle prise en compte

## EN CONCLUSION

**Le SNADEOS, en syndicat responsable, a fait le travail de chiffrage de ces propositions.**

**Si toutes les propositions ont une valeur, très peu d'entre elles ont un impact financier pour les organismes locaux.**

**Il s'agit majoritairement de propositions permettant un meilleur environnement de travail en termes de souplesses horaires. Quant aux abondements demandés à l'employeur, il s'agit d'un abondement en temps qui a une valeur, mais qui ne demande pas de décaissement particulier.**

**Par ailleurs, pour qu'une thématique bénéficie d'un portage par le Codir, il est apparu utile de mettre un objectif en part variable et en formation sur le sujet. Cela a bien fonctionné par exemple sur le changement climatique. Or, l'institut 4.10 a déployé récemment avec l'OCIRP une formation qui peut être adaptée aux ADD et à leurs contraintes d'agenda ■**



# Et après ?

**Fort des résultats de cette enquête, le SNADEOS entend proposer, à partir du mois de septembre 2025 lors de la renégociation de l'accord à l'UCANSS, des améliorations concrètes et réalistes au texte actuel.**

Elles ont pour objectif de mieux répondre aux besoins exprimés par les ADD proches aidants et de permettre ainsi de mieux concilier les contraintes de leur situation familiale avec les exigences de leur fonction sans pour autant impacter leur évolution professionnelle.

Guidé, comme à son habitude, par une approche constructive, pragmatique et responsable, le SNADEOS compte s'investir pleinement lors de cette négociation en défendant des propositions concrètes, réalistes et accessibles qu'il est possible de découvrir dans ce document.

Il y a un enjeu essentiel pour notre institution à proposer à ses salariés, quelle que soit leur fonction, un accompagnement adapté leur permettant d'aider leur proche avec une disponibilité garantie tout en continuant d'exercer leur fonction avec efficacité et en préservant leur bien-être et leur santé notamment mentale.

Nous sommes convaincus que notre institution gagnerait à se doter d'un accord de branche ambitieux et bien plus adapté. À l'heure où sera célébré le 80<sup>ème</sup> anniversaire de la Sécurité sociale, elle donnerait ainsi un signe de reconnaissance à son personnel, fidèle et attaché à ses valeurs humanistes.

Ces dispositifs d'accompagnement doivent être la marque d'une attention vis-à-vis de la fonction d'agent de direction comme pour celle de praticien conseil et d'ingénieur conseil.

Nous avons là l'occasion, par le dialogue social, d'apporter une amélioration concrète des conditions de travail de nos personnels en situation d'aidance en facilitant la conciliation de leur vie personnelle familiale et professionnelle tout en garantissant leur bien-être et leur performance.

Vous pouvez compter sur le SNADEOS pour ne pas manquer à l'appel ■

## CONTACT

### **SNADEOS CFTC**

Syndicat National des Agents de  
Direction et d'Encadrement des  
Organismes Sociaux CFTC

3 rue Élixa Lemonnier  
75012 PARIS

01.44.87.08.48

[equipe@snadeos-cftc.fr](mailto:equipe@snadeos-cftc.fr)

[www.snadeos-cftc.fr](http://www.snadeos-cftc.fr)

# Le SNADEOS CFTC : **partenaire de votre quotidien** de dirigeant et de **l'évolution de votre carrière.**

Le SNADEOS CFTC, c'est le syndicat indépendant des agents de direction, praticiens-conseils, ingénieurs-conseils, et anciens élèves de l'En3s, acteurs clés du régime général de la Sécurité sociale.



**2ème syndicat  
représentatif  
des agents de direction \***

\* suite aux élections de novembre 2024



**Un syndicat indépendant  
dirigé par des agents  
de direction pour des  
agents de direction**



**Une action guidée  
par une approche  
constructive,  
pragmatique et  
responsable**

## Un réseau, un appui, une voix.

**Adhérer** au SNADEOS CFTC, c'est intégrer une communauté engagée **au service de votre parcours professionnel, de votre protection et de la reconnaissance de votre statut de dirigeant.** Nous rejoindre c'est :



**Être informé en priorité**



**Être soutenu dans votre parcours professionnel**



**Être protégé juridiquement**



**Être acteur du dialogue social  
et peser sur les décisions**



**Intégrer un réseau d'entraide  
entre pairs**



**Se former pour progresser**



**Représenter les intérêts des ADD**



**Profiter d'avantages exclusifs  
au quotidien**

**Découvrez en davantage  
en flashant le QR code**



[www.snadeos-cftc.fr](http://www.snadeos-cftc.fr)



## SNADEOS CFTC

Syndicat National des Agents de Direction et  
d'Encadrement des Organismes Sociaux CFTC

[equipe@snadeos-cftc.fr](mailto:equipe@snadeos-cftc.fr)

[www.snadeos-cftc.fr](http://www.snadeos-cftc.fr)



Syndicat

SNADEOS

**cftc**

Syndicat National des Agents de  
Direction et d'Encadrement des  
Organismes Sociaux