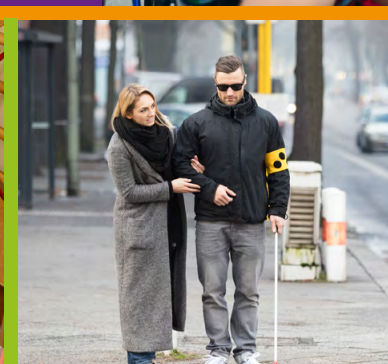




GUIDE DES AIDANTS FAMILIAUX



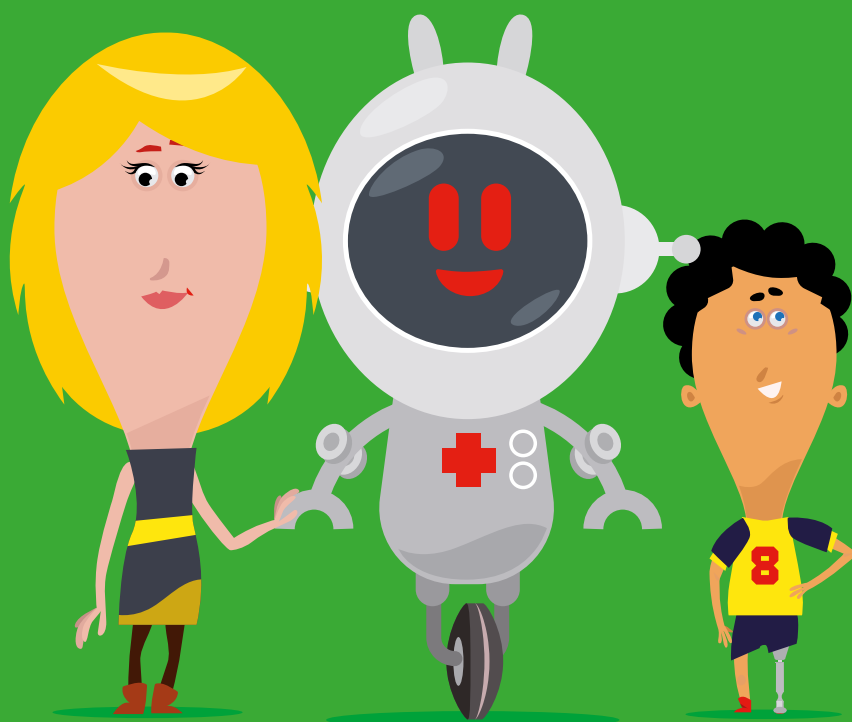
WWW.CFECGC.ORG



On ne sait pas à quoi ressemblera
la famille des salariés dans le futur.

Une chose est sûre, on saura toujours
innover pour mieux la protéger.

#HANDICAP



50 ans d'innovation au service des familles

L'OCIRP, Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, est un assureur à vocation sociale paritaire à but non lucratif. Il protège le salarié et sa famille face aux risques de la vie dans le cadre de contrats collectifs d'entreprise ou de branche professionnelle. Ses garanties s'expriment sous la forme de rentes et d'un accompagnement social spécifique en cas de décès ou de perte d'autonomie. L'OCIRP, c'est près de 6 millions de garanties dans 1,4 million d'entreprises adhérentes.

OCIRP.FR

VEUVAGE - ÉDUCATION - HANDICAP - DÉPENDANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

SOMMAIRE

ÉDITO - P3

INTERVIEW DE DOMINIQUE GILLOT - P4

AIDANT, VOUS AVEZ DIT AIDANT ? - P6

**AIDANT : RECONNAÎTRE
LE BESOIN D'ÊTRE AIDÉ - P8**

AIDER UN PROCHE ÂGÉ - P11

**AIDER UNE PERSONNE EN SITUATION
DE HANDICAP (ENFANT) - P17**

**AIDER UNE PERSONNE EN SITUATION
DE HANDICAP (ADULTE) - P27**

AIDER TOUT EN RESTANT VIVANT - P31

AIDER EN TRAVAILLANT - P37

**AIDANTS : LA CFE-CGC - P45
FORCE DE PROPOSITIONS**

SOURCES - P49



PROCHES AIDANTS : LES HÉROS DU QUOTIDIEN

Plus de huit millions de personnes accompagnent un proche malade ou dépendant¹. En moyenne, la moitié de ces personnes exerce, en parallèle, une activité professionnelle². Ces aidants familiaux et salariés ou agents de la Fonction publique sont trop souvent confrontés à l'obligation dramatique de choisir entre leur position d'aidant et leur situation professionnelle. Avec tout ce que cela entraîne au point de vue absentéisme, perte de rémunération, hypothèque sur la future retraite...

Être à la fois pleinement productif en entreprise ou dans les trois versants de la Fonction publique, et s'occuper avant et après le travail d'un proche, relève de l'exploit. Un vrai parcours du combattant au quotidien. Les statistiques des services sociaux des CARSAT montrent d'ailleurs que 50 % des aidants familiaux décèdent avant les proches qu'ils aident, consécutivement à des pathologies d'épuisement.

Les dispositifs actuellement prévus (congé de proche aidant, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, don de jours de repos, etc.) sont très largement insuffisants pour pallier ces situations qui fragilisent la santé et les droits des aidants salariés ou agents de la Fonction publique.

Comme l'a souligné le député Pierre Dharréville suite à la mission qui lui a été confiée sur les aidants, ces derniers sont face à trois besoins : du temps, des ressources, ainsi qu'un accompagnement et un soutien collectif³. Ce guide vise à leur apporter un peu de chacune de ces composantes.

CHRISTOPHE ROTH

Délégué national CFE-CGC

Santé au travail et Handicap

1 - 8,3 millions, selon l'Enquête Handicap-Santé auprès des aidants informels, DREES, 2008 et 11 millions selon le Baromètre des aidants vague 2 - Fondation April - 2016.

2 - Un peu moins de la moitié selon la première étude ci-dessus, et 60 % selon la deuxième étude.

3 - Communication de P. Dharréville du 23 janvier 2018 concernant la mission flash sur les aidants.



**« PRÉSERVER LES AIDANTS
EST AUJOURD'HUI
UNE RÉELLE OBLIGATION
SOCIÉTALE. »**

3 QUESTIONS À DOMINIQUE GILLOT

Secrétaire d'Etat à la Santé, puis secrétaire d'Etat aux personnes âgées et aux personnes handicapées de 1999 à 2001, Dominique Gillot préside aujourd'hui le Conseil national consultatif des personnes handicapées. Un parcours qui lui a permis de saisir à la fois l'engagement et la détresse des 11 millions d'aidants que compte notre pays.

Le 19 juin 2018, vous avez remis aux ministres Agnès Buzyn, Sophie Cluzel et Muriel Pénicaud, un rapport intitulé « Préserver nos aidants : une responsabilité nationale ». Quel est votre constat sur l'état des aidants ?

Il est plutôt inquiétant. Beaucoup d'aidants vivent un véritable parcours du combattant. Avec de lourdes conséquences : fatigue, éloignement de la vie professionnelle et sociale, usure, dépression, voire perte d'emploi. Il est urgent de se pencher sur leur santé et de les accompagner.

Pourtant, jamais les médias n'ont autant évoqué les aidants et les difficultés qu'ils rencontrent. De tabou, le sujet est devenu prisé. Est-ce la preuve que les choses avancent ?

Le sujet des aidants génère effectivement une mobilisation massive et disparate. Des initiatives fleurissent, lancées par des associations, des parlementaires, des institutions, des professionnels... Si l'on veut améliorer la situation des aidants, il faut absolument harmoniser et coordonner toutes ces actions. Je préconise la mise en œuvre d'une stratégie nationale assortie d'un cadre législatif actualisé et rénové qui permettra une meilleure équité, quel que soit le statut de la phase aidée : enfant et adulte dépendant.

Pensez-vous que l'État va rapidement se saisir du dossier ?

Je suis raisonnablement optimiste. Nous n'avons pas le choix : reconnaître et préserver les aidants est une obligation sociétale. Il est fini, le temps où l'on confisquait aux personnes affaiblies leur pouvoir d'agir et de décider, où leur prise en charge était dévolue aux filles, aux femmes.... Nous vivons aujourd'hui dans une société où chacun aspire à exister, partager et conserver des liens le plus longtemps possible en autonomie à son domicile. Où l'on aspire au respect, à la liberté et à l'autodétermination. Le rôle des aidants est capital. La réponse que nous devons apporter n'est pas que technique et financière : elle est culturelle, citoyenne et sociétale. Chacun y a sa part : notamment la puissance publique, mais aussi les entreprises.

Alors que ces dernières années ont vu grandir l'invisibilité sociale de ces sujets, la disqualification de l'apport des individus dans la solidarité, au profit d'une professionnalisation du « soin », il faut redonner considération à ces engagements de proximité volontaires non professionnels. Les soutenir, les accompagner, les sécuriser, c'est un enjeu pour l'avenir de notre société et son humanité.

Propos recueillis par
Fabienne HILMOINE



AIDANT, VOUS AVEZ DIT AIDANT ?

Un aidant est une personne qui s'occupe d'une autre personne dépendante, qui est âgée, malade ou handicapée.

La notion d'aidant a été reconnue par la loi en 2005⁴, faisant alors référence uniquement à l'aidant familial d'une personne en situation de handicap.

La loi a progressivement élargi la notion d'aidant, qui recouvre aujourd'hui plusieurs situations.

AIDANT FAMILIAL OU PROCHE AIDANT ?

La première distinction parmi les aidants concerne l'aidant lui-même : il peut être une personne de la famille, mais aussi plus largement, un « proche » de la personne aidée.

Il est important de faire la distinction entre les deux notions car les droits ne sont pas les mêmes si l'on est aidant familial ou proche aidant. Certaines prestations sont réservées à l'aidant familial.

L'aidant familial : 80 % des aidants sont aidant familial. On est aidant « familial » lorsqu'on est conjoint, concubin, pacsé, parent, grand-

parent, enfant, petit-enfant, de la personne que l'on aide.

Le proche aidant renvoie à une définition plus large de l'aidant. Un proche aidant peut être un aidant familial, mais il peut aussi être :

- Celui qui aide l'enfant ou le parent de la personne avec qui il vit (conjoint, concubin, PACSÉ).
- Celui qui aide une personne avec laquelle il réside et/ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, même s'il n'a aucun lien familial avec cette personne. Il peut s'agir d'un ami ou d'un voisin par exemple.

AIDANT D'UNE PERSONNE ÂGÉE OU EN SITUATION DE HANDICAP ?

La deuxième distinction qu'on fait parmi les aidants concerne la personne aidée.

Dans tous les cas, la personne aidée est une personne en situation de dépendance. Mais il peut s'agir d'une personne âgée, et/ou malade, et/ou en situation de handicap.

Là encore, les droits peuvent être différents selon que l'on aide une personne âgée ou en situation de handicap.

DES PRESTATIONS DIFFÉRENTES SELON LA SITUATION DE L'AIDANT

Certains droits sont réservés à certains aidants, par exemple la possibilité d'utiliser une partie de la prestation de compensation du handicap pour dédommager le temps passé par l'aidant à aider la personne (sous conditions) est réservé à l'aidant familial.

À l'inverse, certains droits sont ouverts à tous les aidants : le congé proche aidant par exemple peut être utilisé, que l'on soit proche aidant ou aidant familial.

QUEL INVESTISSEMENT POUR ÊTRE CONSIDÉRÉ COMME AIDANT ?

On parle d'aidant à partir du moment où la personne assure de manière régulière dans le temps et avec une certaine intensité, l'accompagnement d'un proche qui a des difficultés de vie importantes et qui n'est plus capable d'assurer lui-même les principaux actes de la vie quotidienne. Et ce, quel que soit l'âge de la personne aidée, du jeune enfant à la personne âgée en passant par celle atteinte d'une maladie chronique ou de handicap. Un aidant peut également coordonner les intervenants professionnels présents dans le quotidien de l'aidé.

Mais comment distingue-t-on un aidant d'un proche qui aide ponctuellement un membre de sa famille ou un ami ?

S'occuper d'un proche durant une quinzaine de jours parce qu'il a eu la grippe ne constitue pas un accompagnement d'aidant. Les notions de régularité et de long terme sont primordiales pour que le statut d'aidant soit reconnu.

AIDANT : RECONNAÎTRE LE BESOIN D'ÊTRE AIDÉ

Dans la réalité de la vie de tous les jours, l'aidant se trouve souvent seul face à la personne aidée.

Cette solitude, imperceptible et inconsciente au départ, est soutenue par l'affection, le bon sens familial, la reconnaissance ou tout autre lien affectif.

Les visites chez ou du médecin sont espacées, et très souvent la personne aidée consent et participe à la consultation.

Avec le temps qui passe, la fonction d'aidant devient de plus en plus astreignante sur tous les plans. Il ne s'agit plus de voir si les médicaments sont bien pris : il faut vérifier le pilulier, voire même le remplir, être attentif aux mouvements physiques de la personne aidée : « *Maman es-tu sortie, as-tu marché aujourd'hui ?* »

Puis vient le temps du kiné en ville, puis du kiné à domicile, « *Quel jour, quelle heure, qui lui ouvrira la porte ? Il faut que je rentre à temps !* »

Parallèlement, se retenir de gronder, garder les mots affectueux, chercher un autre sujet et parler d'autres choses sans avoir de réponse. Cependant comprendre, supporter, accepter le lent cheminement du mal.

Il faut s'informer de ce que l'on doit entreprendre, pas toujours compris ni enregistré.

La fatigue venant, la vigilance s'émousse. Les décisions à endosser prennent plus de volume : adaptation

du lit, aménagement de la chambre, connaître les aides, les dispositions administratives, fiscales etc.

Au bout d'un moment, on vit, on respire pour deux : l'un n'a plus de souffle et l'autre n'a plus le temps de respirer.

Il devient nécessaire de connaître ses limites, prendre conscience que tout cela prend du temps, use, représente une pression mentale, peut provoquer une tension familiale, un isolement social et dans la vie professionnelle.

L'aidant doit prendre conscience de sa solitude et du confinement que représente l'univers dans lequel il vit et pour lequel il n'a pas été formé.

Il doit donc dès que possible faire le point sur les conséquences de son engagement par rapport à sa vie privée, sociale et professionnelle.

Il faut au plus vite, mettre en place, avec des professionnels, les interventions nécessaires pour organiser le quotidien.

Le champ d'action de ces intervenants est aussi bien orienté vers l'aidé que vers l'aidant, car ce dernier a aussi besoin de s'ouvrir vers l'extérieur, de se défaire de certaines tâches, de connaître les conditions qui lui assurent une certaine sécurité dans son travail, dans sa vie, de se décharger des soucis trop matériels, administratifs, médicaux, tout en lui donnant autant que possible la sérénité affective due aux relations humaines.

Au bout d'un moment, on vit, on respire pour deux

Une fois que l'aidant a ressenti la nécessité de se faire aider, de mettre sa confiance dans un professionnel, le champ est immense et peut paraître bien déroutant à première vue.

Où trouver le soutien d'un professionnel ? Vers qui se tourner ?

Les questions à se poser à ce moment-là est les suivantes :

Que suis-je capable de faire ?
Qui peut me venir en aide ?

Suivant la nature du handicap ou de la dépendance, les structures adaptées diffèrent.

Il existe un grand nombre d'associations, d'établissements publics ou privés, dont l'objet est de venir en soutien aux aidants et à ceux dont ils s'occupent.



Structures d'accueil

Lieux d'information

Structures de soins

Associations d'aidants

Aides à domicile et auxiliaires de vie

La place et le rôle de ces acteurs seront précisés dans les différentes parties de ce guide



AIDER UN PROCHE ÂGÉ

Les personnes âgées vivant à domicile sont aidées en grande partie par leur entourage.

Cette activité d'aide a des conséquences sur la vie des aidants et peut engendrer un sentiment de charge. Deux aidants sur dix ressentent en effet une charge importante, synonyme de fatigue morale ou physique⁵.

Leur investissement dans une aide diversifiée et l'absence de connaissance d'un réseau de soutien, intensifient la charge ressentie. La vie professionnelle des aidants doit s'adapter aux exigences de l'activité d'aide, et la vie sociale devient difficile à organiser. La conciliation entre l'activité d'aide et la vie familiale, professionnelle et sociale des aidants apparaît comme un point essentiel.

Un éclairage permet de guider des actions de soutien ou de prévention à l'attention des aidants.

À l'horizon 2060, la part des personnes âgées de 60 ans ou plus pourrait atteindre 32 % de la population en France métropolitaine, alors qu'elle était de 22 % il y a dix ans⁶ !

Dans ce contexte de vieillissement de la population, la prise en charge des personnes âgées dépendantes et leur soutien à domicile sont des questions centrales. Les proches sont des figures importantes dans l'aide apportée aux personnes âgées à domicile. Parmi les personnes âgées de 60 ans ou plus vivant à domicile, huit sur dix sont aidées par leur entourage et six sur dix le sont pour des tâches de la vie quotidienne⁷.

Cette aide qui soulage la personne âgée peut être vécue comme une charge par l'aidant. La charge ressentie, ou « fardeau », se définit comme l'ensemble des conséquences physiques, psychologiques, émotionnelles, sociales et financières ressenties par les aidants⁸.

Cette charge subjective se distingue de la charge objective, qui concerne les conséquences concrètes que l'aide engendre sur la vie de l'aidant.

5 - Source : chiffres de santé.gouv.fr.

6 - Source : chiffres de la DREES (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques).

7 - Source : chiffres sur CAIRN.INFO (Evaluation de la prise en charge à domicile des personnes âgées).

8 - Hélène Bocquet - Sandrine Andrieu, « Problèmes politiques et sociaux N°903 : Vieillesse et dépendance ».

TROUVER DU SOUTIEN

Accompagner un proche âgé bouleverse le quotidien. La survenue de la perte d'autonomie vient également perturber la relation que l'on avait avec son proche. Il faut trouver une nouvelle organisation, accepter ces changements, préserver du temps pour soi. Cela n'est pas toujours évident. Être accompagné dans cette situation en trouvant du soutien près de chez soi est possible.

S'INFORMER ET ÉCHANGER

Différents lieux existent partout en France pour accompagner les proches aidants de personnes âgées en perte d'autonomie. On peut s'y informer sur les aides et les démarches et y partager les expériences.

POURQUOI S'INFORMER ?

S'informer sur la maladie dont est atteint son proche et ses répercussions sur la vie quotidienne, sur les aides existantes, les démarches à effectuer, les solutions pour les personnes en perte d'autonomie (services d'aide à domicile, établissements d'hébergement...) permet :

- De mieux comprendre son proche, sa maladie, ses répercussions, de faciliter la communication avec lui.
- De mieux accompagner son proche en adaptant son comportement et son aide et en recherchant des solutions adaptées à la situation.
- De se préserver, en tant qu'aidant, pour éviter les risques sur sa santé et les impacts négatifs de l'aide que l'on apporte.

POURQUOI ÉCHANGER ?

Échanger avec d'autres personnes confrontées à la perte d'autonomie d'un proche âgé permet de :

- Partager des expériences communes.
- Ne pas rester seul face à ses interrogations ou ses doutes.
- Bénéficier d'une écoute et mettre des mots sur ses difficultés.
- Trouver des réponses pratiques à ses problèmes.

OÙ S'INFORMER ET ÉCHANGER ?

Dans l'entreprise

Les services RH et les IRP

Il existe des droits pour les aidants

qui exercent une activité en entreprise, et notamment différents congés. (voir partie « concilier sa vie d'aidant et sa vie professionnelle »).

Par ailleurs, il se peut que votre entreprise ait conclu un accord handicap ou QVT⁹, qui prévoit des droits supplémentaires en faveur des aidants.

On peut demander ces informations auprès du service des ressources humaines et/ou auprès des représentants du personnel.

Le service social

Situé à l'interface entre la vie au travail et la vie hors travail, le service social est appelé à agir sur différentes problématiques tant personnelles que professionnelles. Au cœur d'un réseau dont il est participant ou initiateur, le service social intervient en collaboration avec les directions des ressources humaines, les managers, mais aussi les acteurs de santé au travail que sont le médecin et les équipes pluridisciplinaires. Il est important de rappeler qu'il est indépendant techniquement et tenu au secret professionnel si le salarié le désire.

Le médecin du travail

Bien que le rôle du médecin soit axé sur le monde du travail, ils sont de plus en plus nombreux à observer que l'harmonisation travail et vie personnelle est nécessaire au bien-être. Les difficultés à concilier se traduisent trop souvent par des troubles psychiques et/ou physiques, ayant pour conséquence la nécessité de s'arrêter (congés annuels, maladie, démission, inaptitude médicale). Il faut anticiper ces répercussions par un dialogue avec le salarié aidant dans un premier temps, puis avec l'employeur pour proposer

9 - L'accord d'entreprise résulte d'une négociation avec l'employeur. Il vise à adapter les règles générales du Code du travail aux besoins spécifiques d'une société. Il est important de se renseigner auprès d'un représentant syndical pour voir s'il existe un accord d'entreprise au bénéfice des aidants familiaux.

des aménagements temporaires, ou à plus long terme si besoin (temps partiel, aménagement d'horaires, mobilité, télétravail...).

Le salarié peut demander à bénéficier d'une visite auprès du médecin du travail pour échanger sur des besoins d'aménagement.

En dehors de l'entreprise

La France reste le seul pays d'Europe qui maintient une barrière d'âge différenciant personnes âgées « dépendantes » d'un côté, et personnes handicapées, malades de l'autre.

Différence entre « handicap » et « dépendance »

Si l'état de santé de votre proche s'est dégradé après 60 ans, peuvent en résulter des incapacités qui le handicapent fortement au quotidien. Pourtant, il n'a pas le droit à certains services ou aides, destinés uniquement aux personnes dites « handicapées », plus jeunes.

Les interlocuteurs

Être aidant d'une personne âgée de plus de 60 ans :

On peut s'adresser aux CLIC (Centre local d'information et de coordination) ou aux CCAS (Centre communal d'action sociale) de sa commune. Les équipes du conseil départemental ou des caisses de retraite évaluent les besoins et définissent les plans d'aide ainsi que le montant de l'aide financière de la personne âgée dépendante.

Les personnes âgées dépendantes bénéficient de l'APA (Allocation personnalisée d'autonomie) dont le montant est plafonné. Elle permet de financer notamment l'aide aux

tâches domestiques, celles pour sortir ou adapter son logement... Néanmoins, il reste une partie à la charge de la personne.

Si le proche a connu des incapacités importantes avant l'âge de 60 ans, on a intérêt à faire reconnaître son statut de personne handicapée auprès de la MDPH située dans son département, pour pouvoir demander les aides réservées aux personnes handicapées, généralement plus favorables que celles destinées aux personnes âgées.

L'AIDANT D'UNE PERSONNE ÂGÉE BÉNÉFICIAIRE PEUT-IL ÊTRE INDEMNISÉ ?

Lorsque la personne âgée est bénéficiaire de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA), l'aidant peut être rémunéré sous conditions.

L'APA est une allocation qui peut être versée à une personne âgée dépendante, sous certaines conditions.

Elle permet de financer des aides à la personne âgée, et notamment des aides humaines (par exemple, une aide ménagère). La personne bénéficiaire de l'APA peut donc utiliser l'allocation ou une partie, pour rémunérer la/les personnes qui l'aident : ce peut être une personne salariée, ou un aidant familial.

Une limite cependant : l'APA ne permet pas d'employer comme aidant familial son conjoint (son époux, son concubin ou son partenaire de PACS).





AIDER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

ÊTRE PARENT D'UN ENFANT HANDICAPÉ DE 0 À 20 ANS

Aucun parent n'est préparé à la survenue d'un enfant handicapé.

Que le handicap soit moteur, sensoriel, mental, cognitif, psychique... : le diagnostic posé, il faut apprendre à vivre avec un enfant différent qui sera limité dans ses capacités d'autonomie, de compréhension, de communication, d'espérance de vie parfois. Les obstacles vont se présenter au fur et à mesure de l'évolution du handicap.

L'enjeu est de faire face aux difficultés du quotidien, et malgré les obstacles, construire une vie, la meilleure possible.

Il faut constamment trouver une place pour son enfant, justifier ses besoins, expliquer son handicap, trouver des solutions d'accompagnement.

Des aides existent !

À savoir : au moins deux jours de congés pour l'annonce du handicap

Tout salarié a droit à un congé rémunéré supplémentaire d'au moins deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. On peut également vérifier s'il existe dans l'entreprise ou dans votre branche d'activité, un accord qui prévoit une durée de congé supérieure (voir partie « *Concilier sa vie d'aidant et sa vie personnelle* »).

DIAGNOSTIC

Le diagnostic d'une pathologie handicapante n'est pas toujours établi à la naissance. Aussi, dès l'apparition de signes évoquant un retard de développement d'un enfant, il est primordial de prendre contact avec les acteurs du dépistage qui pourront éventuellement faire un diagnostic, mais surtout envisager une prise en charge.

La découverte d'un handicap peut avoir lieu plusieurs semaines, voire plusieurs mois après la naissance de l'enfant, lorsque ses parents ou son entourage, crèche, nourrice, école maternelle ou encore pédiatre, remarquent un certain retard dans son développement.

Les signes du handicap peuvent être divers. Quand ces signes persistent et commencent à inquiéter, les parents peuvent se tourner vers les organismes spécialisés, sur conseil de leur médecin.

Dans la majorité des cas, l'origine du handicap peut être identifiée.

L'importance du diagnostic précoce

Diagnostiquer les difficultés d'un enfant dès son plus jeune âge est souvent important pour son avenir. C'est une condition de progrès, notamment pour les enfants souffrant de troubles du comportement ou de la communication, par exemple ceux qui présentent un syndrome autistique.

Bien sûr, le diagnostic n'est pas toujours immédiat. De plus, il n'est pas toujours possible de mettre un nom sur un trouble. Mais l'identification d'une pathologie peut

permettre la mise en œuvre d'actions éducatives et thérapeutiques qui seront autant d'occasions supplémentaires d'observer l'enfant et de préciser la nature de ses troubles.

Diagnostiquer les difficultés d'un enfant permet de mettre en place des actions pour l'aider à progresser, pour apaiser ses éventuelles angoisses et celles de son entourage et aussi pour favoriser son épanouissement.

Le diagnostic est donc la première évaluation qui permet aux professionnels de proposer une prise en charge et un accompagnement qui soient adaptés.

Pour les familles, un diagnostic précoce permet de mettre des mots sur un symptôme qui peut être repéré depuis un certain temps, et être parfois mal interprété. Cela permet de mieux comprendre l'attitude et les façons de faire de son enfant.

LES PRISES EN CHARGE ET ORIENTATIONS

Les choix et décisions d'orientation d'un enfant atteint de handicap appartiennent à ses parents. Le rôle des médecins, selon leur spécialité, sera d'informer sur les capacités et évolutions prévisibles de l'enfant, d'orienter et conseiller.



LES SERVICES PUBLICS : VERS LESQUELS SE TOURNER ?

La MDPH

(Maison départementale des personnes handicapées) est destinée à faciliter les démarches des personnes handicapées :

Elle informe et accompagne les personnes handicapées et leur famille dès l'annonce du handicap et tout au long de son évolution.

Elle met en place et organise l'équipe pluridisciplinaire qui peut être constituée de médecins, ergothérapeutes, psychologues..., et qui évalue les besoins de la personne.

Elle assure l'organisation de la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées), et le suivi de la mise en œuvre de ses décisions.

Elle organise des actions de coordination avec les dispositifs sanitaires et médico-sociaux.

La CDAPH est la commission qui prend toutes les décisions concernant les aides et les prestations attribuées aux personnes en situation de handicap.

C'est l'EPE (Équipe pluridisciplinaire d'évaluation) qui reçoit et qui étudie les demandes qu'une personne

handicapée ou sa famille adressent à la MDPH en vue de bénéficier des aides et des aménagements prévus par la loi.

L'EPE a pour mission de préparer les décisions de la CDAPH.

Les CAMSP

(Centres d'action médico-sociale précoce) aident les familles confrontées à la naissance d'un enfant handicapé. L'aide médico-sociale précoce est destinée à faciliter le dépistage, le diagnostic et la rééducation des enfants âgés de moins de six ans. Les CAMSP peuvent être polyvalents ou spécialisés dans l'accompagnement d'enfants présentant le même type de handicap. Ils reçoivent les familles qui en font la demande sans avoir besoin d'une orientation par la MDPH. En fonction du diagnostic, des séances de soins et de rééducation peuvent être proposées une ou plusieurs fois par semaine par des professionnels médicaux et paramédicaux.

De plus, les CAMSP recherchent, en liaison avec les familles, les modalités d'adaptation des conditions éducatives du jeune enfant en situation de handicap en le maintenant dans son milieu naturel. Le but est d'apporter à la famille une aide, des conseils pratiques et l'intervention de personnels spécialisés qui pourront également se rendre à domicile. Dans de nombreux cas, l'enfant suivi par l'équipe d'un CAMSP pourra fréquenter l'école maternelle, à temps plein ou à temps partiel.



Services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD)

Les SESSAD sont constitués d'équipes pluridisciplinaires dont l'action vise à apporter un soutien spécialisé aux enfants et adolescents maintenus dans leur milieu ordinaire de vie et d'éducation. Ils peuvent intervenir sur tous les lieux de vie de l'enfant et de l'adolescent, y compris dans l'école ou l'établissement scolaire. Selon leur spécialité et selon l'âge des enfants qu'ils suivent, ces services peuvent porter des noms différents :

SAFEP : Service d'accompagnement familial et d'éducation précoce (déficients sensoriels de 0 à 3 ans) ;

SSEFS : Service de soutien à l'éducation familiale et à la scolarisation (déficients auditifs après 3 ans) ;

SAAIS : Service d'aide à l'acquisition de l'autonomie et à l'intégration scolaire (déficients visuels) ;

SSAD : Service de soins et d'aide à domicile (enfants polyhandicapés).

Comme pour les établissements spécialisés, l'orientation dans le service de soins relève d'une décision de la CDAPH et l'ensemble des prestations est financé par l'Assurance maladie.



L'ORIENTATION D'UN ENFANT HANDICAPÉ

L'orientation et l'information sont primordiales pour aider les parents à accompagner leur enfant.

Depuis la loi du 11 février 2005, deux principes essentiels doivent être mis en œuvre pour faciliter la vie des personnes handicapées : l'accessibilité et la compensation.

Pour l'Éducation nationale, l'accessibilité est l'accès au savoir, à la connaissance. Concrètement, c'est le droit à être inscrit dans l'établissement scolaire de secteur pour permettre à l'enfant handicapé d'avoir accès autant que possible à la scolarisation.

La compensation est destinée à donner, autant que possible, l'égalité des droits et des chances. Elle se traduit par un PPC (Plan personnalisé de compensation) et un PPS (Plan personnalisé de scolarisation).

Le PPC est élaboré par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH et sert de support à l'ensemble des décisions (ex : attribution ou non de la carte d'invalidité). Le PPS peut se traduire par l'accompagnement en milieu scolaire par un AESH (Accompagnant des élèves en situation de handicap) ou par une prise en charge de l'enfant par un établissement médico-social.

LES AIDES AUX FAMILLES

Allocation d'éducation pour l'enfant handicapé (AEEH)

C'est une prestation destinée à aider les parents à faire face aux dépenses liées à l'éducation de leur enfant handicapé. Elle est versée mensuellement par la CAF (Caisse d'allocations familiales) sur décision de la CDAPH. Il peut y avoir des compléments si le handicap est particulièrement lourd, occasionne des dépenses importantes, et si la présence d'une tierce personne est indispensable auprès de l'enfant.

Lorsque l'enfant est accueilli en internat dans un établissement médico-social, les frais de séjour sont pris en charge par l'Assurance maladie.

La demande doit être adressée à la MDPH par la famille de l'enfant et doit être accompagnée d'un certificat médical spécifique (les imprimés sont à demander à la MDPH).

L'attribution de cette allocation par la CDAPH dépend du taux d'incapacité permanente fixé par cette commission qui revoit périodiquement le dossier de l'enfant pour suivre son évolution. L'allocation peut être versée dès la naissance de l'enfant et jusqu'à ses 20 ans.

Prestation de compensation du handicap (PCH)

Les enfants handicapés peuvent bénéficier de la PCH s'ils bénéficient de l'AEEH et de son complément, et s'ils remplissent les conditions d'accès à la PCH. Il y a alors droit d'option entre le complément d'AEEH et la PCH.

La demande doit être adressée à la MDPH et doit être accompagnée d'un certificat médical de moins de trois mois (les imprimés Cerfa sont à demander à la MDPH).

Carte mobilité inclusion

Elle procure à son bénéficiaire ou, pour les mineurs, à leurs parents ou aux personnes qui en ont la charge, certains avantages financiers ou matériels destinés à compenser les désavantages dus au handicap. Pour obtenir la carte, il faut remplir un formulaire Cerfa fourni par la MDPH et l'accompagner d'un certificat médical de moins de trois mois. Elle remplace progressivement la carte invalidité.

Transports spécialisés

Pour les élèves handicapés, un transport adapté peut être mis en place pour la durée de l'année scolaire. Les frais de déplacement des élèves handicapés scolarisés et qui ne peuvent utiliser les moyens de transport en commun en raison de la gravité de leur handicap, médicalement établie, sont pris en charge par le département du domicile des intéressés.

SCOLARISATION

La loi renforce le droit des élèves en situation de handicap à l'éducation. Elle associe les parents à la décision d'orientation de leur enfant et à toutes les étapes du Projet personnalisé de scolarisation (PPS).

À savoir : le parcours de formation de l'élève s'effectue en priorité en milieu scolaire ordinaire, dans son établissement scolaire de référence.

Pour un élève handicapé, la scolarisation peut avoir lieu :

- Dans une école ou un établissement scolaire ayant le dispositif ULIS.
- À domicile, par l'intermédiaire d'un enseignement à distance.
- Dans un établissement sanitaire ou médico-social.

Unités localisées pour l'inclusion scolaire (ULIS)

Les ULIS rendent possible, pour un groupe d'élèves présentant le même type de troubles, leur accueil dans une école primaire, un collège ou un lycée, de façon à adapter leurs besoins.

La mission de ces ULIS est de permettre aux élèves en situation de handicap, ne pouvant pas envisager une scolarisation individuelle dans une classe ordinaire, de suivre un cursus scolaire dans le cadre de l'établissement. Chaque enfant



bénéficie, selon ses possibilités, de temps de scolarisation dans une classe où il peut effectuer des apprentissages scolaires à un rythme proche de celui des autres élèves.

Depuis 2015, les termes utilisés sont ULIS école, ULIS collège et ULIS lycée. Les ULIS sont parties intégrantes de l'établissement scolaire dans lequel elles sont implantées.

C'est la CDAPH qui décide de l'orientation en ULIS : sur la base du projet personnalisé de scolarisation, elle prend les décisions d'orientation, d'attribution d'un matériel pédagogique adapté. La mise en œuvre du PPS est régulièrement évaluée.

L'enseignant référent

C'est un enseignant spécialisé, du 1^{er} ou du 2nd degré, qui exerce les fonctions d'enseignant référent.

Il s'assure de la mise en œuvre des projets personnalisés de scolarisation,

Il est le premier interlocuteur des partenaires de la scolarisation des élèves handicapés, et en tout premier lieu des parents de ces élèves et des enseignants qui l'accueillent en classe. Il leur apporte aide et expertise.

Il réunit et anime les équipes de suivi de la scolarisation des élèves en situation de handicap.

Il transmet au terme de ces réunions, un compte rendu

appelé le GEVA-Sco¹⁰ à l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH.

À savoir : des aménagements sont possibles pour les examens et les concours.

Toute personne présentant un handicap peut déposer une demande d'aménagement pour passer un examen à un médecin désigné par la CDAPH, qui rend un avis sur la demande et le transmet à l'autorité organisatrice de l'examen.

Il faudra se renseigner dès le début de l'année scolaire auprès de l'enseignant référent, du chef d'établissement ou du service des examens et formuler la demande d'aménagement dès l'inscription à l'examen.

L'enfant handicapé peut aussi être orienté dans un établissement médico-social, qui permet de répondre à ses besoins.

On distingue :

- **Instituts médico-éducatifs (IME)**

Les IME accueillent les enfants et les adolescents atteints de déficiences mentales. Les IME regroupent les IMP (Instituts médico-pédagogiques), de 6 à 14 ans et les IMPro (Instituts Médico-Professionnels) de 14 à 20 ans.

- **Instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques (ITEP)**

Les ITEP accueillent les jeunes souffrant de troubles du comportement.

10 - Document officiel unique, qui permet les échanges entre l'Éducation nationale et la MDPH. Il précise la situation scolaire de l'élève et ses besoins de compensation.





- **Les établissements pour polyhandicapés**

Ils s'adressent aux enfants et adolescents présentant des handicaps complexes, à la fois mentaux et sensoriels et/ou moteurs.

- **Les instituts d'éducation sensorielle**

(handicaps auditifs et visuels) Ils portent des noms variables.

- **Instituts d'éducation motrice (IEM)**

Des établissements pour enfants et adolescents présentant un handicap moteur.

L'orientation vers ces établissements relève d'une décision de la CDAPH. La prise en charge financière est assurée par l'Assurance maladie. Ces établissements sont placés sous la tutelle des ARS (Agences régionales de santé).

LOISIRS

L'intégration ne s'arrête pas avec l'intégration scolaire. Des parents se battent pour obtenir que leur

enfant handicapé ait sa place dans d'autres institutions, par exemple dans les lieux d'accueil et de loisirs tels que haltes-garderies ou les centres aérés.

Les sorties et divertissements, le sport, la culture, les loisirs, les vacances doivent être accessibles à tous. Pour cela, les communes doivent adapter leurs équipements, développer leurs activités et encourager les projets associatifs.

Dans la ville

Il faut se rapprocher de la mairie de sa ville, des Assistantes sociales, des associations (UNAPEI, APF, UNAF, Fédération loisirs pluriel, etc.).

Dans les entreprises

Se rapprocher de son CE/CSE qui peut mettre des actions en place : mercredis récréatifs, vacances avec des accueils spécifiques pour les enfants handicapés.

À savoir : la CNAF (Caisse nationale d'allocations familiales) a lancé le 23 octobre 2017 une mission nationale d'étude, dans l'objectif de développer l'accès des enfants handicapés aux accueils de loisirs.





AIDER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

ÊTRE AIDANT D'UN ADULTE HANDICAPÉ (APRÈS 20 ANS)

Les enfants handicapés grandissent, deviennent adultes, puis vieillissent.

Chaque étape nécessite une prise en charge particulière. En tant que parent, il est important de connaître les différentes structures existantes.

Lorsque l'enfant atteint l'âge de 20 ans, il bénéficie d'une décision d'orientation notifiée par la MDPH après évaluation par l'EPE (Équipe pluridisciplinaire d'évaluation) et décision de la CDAPH (Commission des droits de l'autonomie des personnes handicapées).

Cette décision définit le type d'accueil le plus adapté : accueil complet ou partiel, de jour, temporaire...

À savoir : l'amendement « Creton »

En France, l'âge de 20 ans constitue un critère de passage décisif entre le secteur médio-éducatif et d'autres structures pour adultes. L'amendement « Creton » est un dispositif législatif permettant le maintien temporaire de jeunes adultes de plus de 20 ans en établissements d'éducation spéciale, en attendant qu'ils aient une place dans un établissement pour adultes. La CDAPH se prononce sur l'orientation de ces jeunes vers un type d'établissement pour adultes, tout en les maintenant, par manque de places disponibles, dans l'établissement d'éducation spéciale dans lequel ils étaient accueillis avant l'âge de 20 ans.

MILIEU ORDINAIRE OU MILIEU PROTÉGÉ ?

Selon la notification de la MDPH, les jeunes adultes handicapés peuvent être orientés vers un travail en milieu ordinaire ou orientés vers le secteur protégé.

LE MILIEU ORDINAIRE

Le milieu ordinaire de travail regroupe les employeurs publics et privés (entreprises, associations...) du marché du travail classique. La loi prévoit pour les employeurs de plus de 20 salariés une obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leur effectif total.

L'emploi accompagné

Ce dispositif a été créé par l'article 52 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. C'est un concept novateur dans le paysage des dispositifs d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes handicapées.

La spécificité du dispositif réside dans la combinaison d'un accompagnement médico-social et d'un accompagnement à visée d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Son objectif est de permettre un soutien à la fois des personnes handicapées et de leurs employeurs, qui soit souple, adapté à leurs besoins, mobilisable à tout moment du parcours professionnel.

Cet accompagnement durable vers et dans l'emploi constitue un enjeu majeur en matière d'insertion dans le milieu ordinaire de travail.

La personne handicapée peut avoir accès à ce dispositif sur décision de la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie, issue de la MDPH), ou bien de Cap emploi, ou encore d'une mission locale.

Les Entreprises adaptées (EA)

Elles offrent une activité professionnelle adaptée aux possibilités des travailleurs handicapés dont la particularité est l'emploi de travailleurs handicapés à hauteur d'un certain pourcentage¹².

Ces entreprises embauchent des travailleurs orientés vers le milieu ordinaire de travail et titulaire d'une RQTH.

Les services d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés

Ces services offrent un accompagnement aux personnes handicapées qui résident dans le milieu ordinaire et assurent la coordination des prestations de soins.

Les Services d'accompagnement à la vie sociale (SAVS)

Ils proposent un soutien éducatif et un suivi social aux personnes handicapées relativement autonomes dans l'activité des actes ordinaires de la vie, habitant leur propre logement en qualité de locataire ou de propriétaire et travaillant en milieu ordinaire.



12 - En 2018, une entreprise doit avoir au moins 80 % de travailleurs handicapés pour être reconnue entreprise adaptée. Ce taux va probablement évoluer avec la loi « choisir son avenir professionnel ».

LE MILIEU PROTÉGÉ

Les ESAT (Établissement de services d'aide par le travail) accueillent des personnes handicapées dont les capacités de travail ne leur permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou une Entreprise adaptée (EA).

La personne doit être âgée de 20 ans, avoir un taux d'invalidité d'au moins 50 %, bénéficier de l'AAH, avoir une capacité de travail évaluée à moins d'un tiers de celle d'un travailleur valide, et avoir besoin d'un soutien médical, éducatif, social ou psychologique.

Le travailleur signe un Contrat de soutien et d'aide par le travail (CAST) qui ne relève pas du droit du travail et confère à la personne le statut d'utilisateur et non de salarié. Les différents types d'établissements et services médicaux-sociaux pour adultes handicapés

Foyer d'hébergement (souvent annexé à un ESAT)

Ces structures assurent l'hébergement et l'entretien des travailleurs handicapés exerçant une activité en ESAT. Elles leur offrent un suivi médico-social adapté permettant un soutien plus ou moins régulier.

Centre d'insertion par le travail ou les loisirs (CITL)

Ces structures prennent en charge les personnes présentant

des difficultés les rendant inaptes à l'exercice d'une activité professionnelle, y compris en milieu de travail adapté (ESAT). Il existe des passerelles entre le CITL et l'ESAT.

Foyer d'accueil médicalisé (FAM)

Ces structures accueillent des personnes nécessitant un accompagnement éducatif et une surveillance médicale et des soins. Elles peuvent être spécialisées dans certains types de handicap et offrir des périodes d'accueil séquentielles (temporaire, de jour...).

Maison d'accueil spécialisée (MAS)

Ces structures reçoivent des personnes lourdement handicapées nécessitant une surveillance médicale et des soins constants. Elles peuvent être spécialisées dans certains types de handicap et offrir des périodes d'accueil séquentielles (temporaire, de jour...).

Structures pour personnes âgées avec dérogation d'âge

Les personnes de moins de 60 ans qui souhaitent intégrer un établissement pour personnes âgées (EHPAD, foyer logement, appartement collectif...) peuvent faire une demande de dérogation.

Les Ateliers occupationnels (AO)

Ces ateliers proposent, sur un horaire de journée, des activités de scolarisation et de développement des capacités, compatibles avec le maintien dans un accueil familial.

NB : la liste n'est pas exhaustive. Pour ces établissements, la prise en charge des frais d'hébergement relève du département du lieu du domicile de secours au titre de l'aide sociale (demander le règlement d'aide sociale du département concerné).





A man in a red shirt is riding a motorcycle, with his hand on the handlebar. The background is a clear blue sky with some light clouds. The text is overlaid on a blue background.

AIDER TOUT EN RESTANT VIVANT

Les aléas de la vie peuvent amener tout un chacun à devenir aidant, du jour au lendemain ou au fil du temps, sans même parfois s'en apercevoir.

Être aidant amène à recomposer les temps de vie, les relations sociales et familiales, souvent au détriment de ses propres envies.

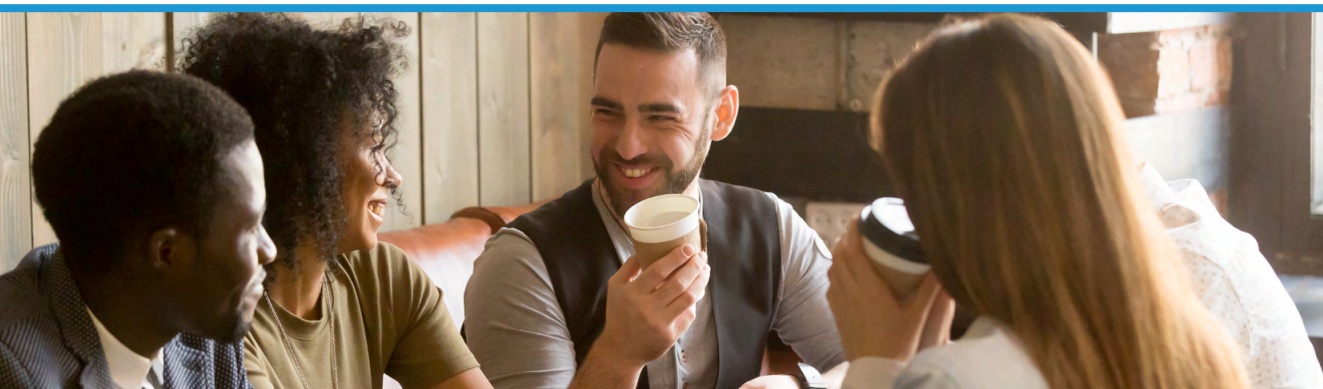
En se concentrant sur les autres, les aidants peuvent, faute de temps, de disponibilité pour eux-mêmes, se négliger.



ÊTRE AIDANT ET CONTINUER À VIVRE !

Aujourd'hui de nombreux dispositifs, permettent aux aidants de concilier vie personnelle et

fonction d'aidant : soutien, aide à la prise de recul, renfort ponctuel en cas d'urgence, services de suppléance et/ou de centre d'accueil temporaire, formules adaptées de vacances...



LES CAFÉS DES AIDANTS

Les cafés des aidants sont des lieux, des temps et des espaces d'information, destinés à tous les aidants, quels que soient l'âge et la pathologie du proche.

Le café des aidants est un concept créé par l'association française des aidants. Il est désormais labellisé. Pour obtenir le label, les cafés des aidants doivent suivre un certain nombre de principes : organisation de dix cafés par an, coanimation par un travailleur social et un

psychologue ayant une expertise sur la question des aidants.

À chaque rencontre, une thématique est proposée pour amorcer des échanges autour de son vécu d'aidant.

L'objectif est d'offrir un lieu dédié, pour échanger et rencontrer d'autres aidants dans un cadre convivial (un café associatif, un bar, un restaurant, etc.).

Le site : www.aidants.fr/vous-etes-aidant/participer-action-pres-de-chez-soi/cafe-aidants



LA MAISON DES AIDANTS

L'association « la maison des aidants » a été créée en 2008 à l'initiative de professionnels issus du champ médico-social et gériatrique, qui, au travers de leur expérience professionnelle et personnelle d'aidant, ont souhaité proposer une alternative aux services existants afin de permettre aux aidants de bénéficier d'un accompagnement individuel et collectif au travers de leurs différentes actions.

Les aidants familiaux ont un rôle majeur dans l'accompagnement des personnes âgées dépendantes ou des personnes handicapées. Toutefois, ils sont trop souvent démunis lorsqu'ils ont à prendre en charge un proche en perte d'autonomie.

La situation peut être inattendue et brutale et les aidants se posent alors, à juste titre, des questions : Quels sont les gestes à effectuer pour aider au quotidien la personne âgée dépendante ou la personne handicapée ? Que dois-je faire si elle tombe ou a un malaise ? Quels sont les gestes de premier secours, les gestes du quotidien ?

La maison des aidants propose notamment des formations pour aider à répondre à ces questions et à surmonter les difficultés quotidiennes.

Le site : www.lamaisondesaidants.com

Elles peuvent concerner différents domaines :

Comprendre et accompagner une personne dépendante

La maladie d'Alzheimer

Comment préserver sa santé ?

La relation d'aide : comment accompagner un proche ?

Comment réagir face aux situations d'urgence ?

Quelles sont les différents types d'aides ?

LES SÉJOURS DE RÉPIT

L'accueil temporaire de jour

Il existe différentes solutions :

- Des lieux d'accueil temporaire de jour.
- Des familles d'accueil temporaire.
- Un accueil temporaire à votre domicile.
- Des gardes itinérantes de nuit.
- La téléassistance (NB : l'abonnement à des services de téléassistance est parfois pris en charge totalement ou partiellement par la commune.)

Il faut se renseigner auprès de la mairie ou du centre communal d'Action sociale local.

LE RELAYAGE/BALUCHONNAGE

Il est également possible et même nécessaire pour l'aidant de partir sans la personne aidée, afin de se reposer.

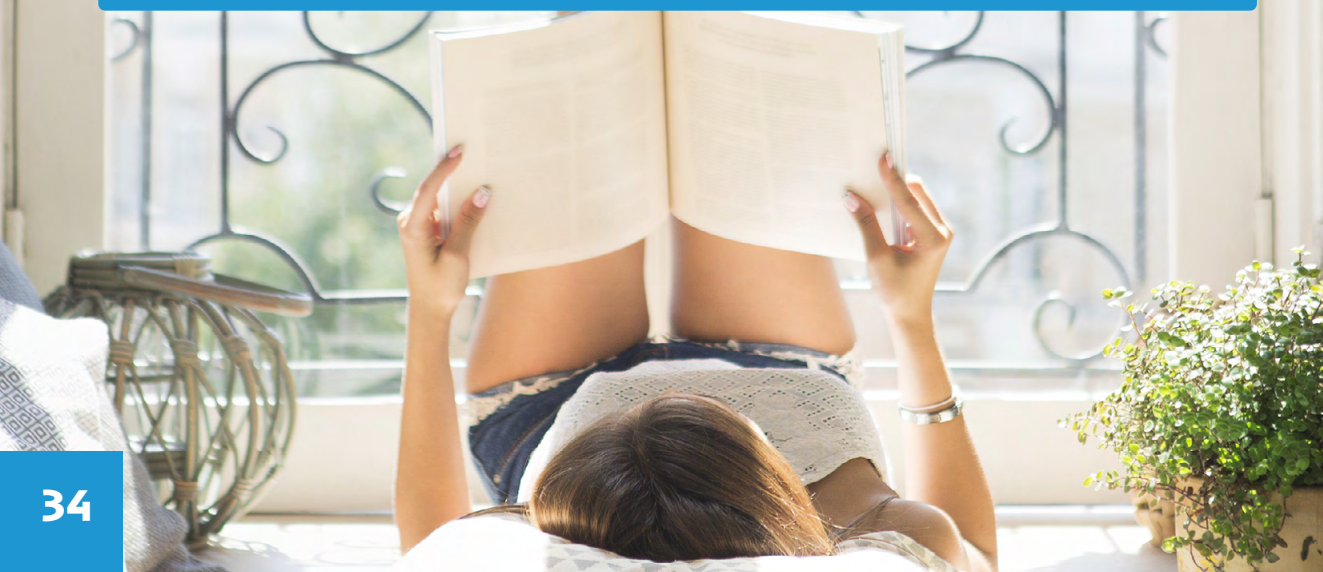
Il existe des solutions pour permettre à l'aidant de se faire remplacer, en troublant le moins possible la personne aidée.

Le « baluchonnage » également appelé « relayage », est une solution qui permet à l'aidant d'être remplacé par un professionnel qui vient s'installer quelques jours pour effectuer toutes les tâches réalisées habituellement par l'aidant.

Pour l'instant, cette solution est en débat car elle est contraire au repos minimum dont tout salarié doit bénéficier entre deux journées de travail. Mais il est probable qu'elle voit le jour bientôt dans la loi.

En attendant, il existe des dispositifs similaires qui permettent quelques jours de répit à l'aidant.

Sur cette page, les coordonnées des structures qui proposent des solutions pour le répit des aidants : www.agevillage.com/actualite-16046-1-Repit-des-aidants-le-baluchonnage-en-questions.html



ÊTRE AIDANT ET PRÉSERVER SA SANTÉ

LA SANTÉ DES AIDANTS EST UN ENJEU DE SANTÉ PUBLIQUE !

Prendre soin de soi quand on est aidant... bien souvent plus facile à dire qu'à faire ! Mais toujours essentiel. En effet, plusieurs études l'ont montré : accompagner un proche au quotidien peut avoir des effets négatifs sur la santé.

Une diversité de dispositifs existe pour permettre de trouver des réponses adaptées aux besoins. Des professionnels peuvent répondre aux questions, orienter et faire en sorte d'aider l'aidant à vivre sa situation.

Pour cela on peut se tourner vers :

- Le médecin traitant.
- Le centre de santé CPAM (coordonnées des CPAM sur www.ameli.fr).
- Le Centre local d'information et de coordination gérontologique (CLIC) pour l'accompagnement d'un proche âgé de plus de 60 ans.
- La Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), si le proche a moins de 60 ans.
- Les services d'aide et de soins à domicile.
- Le Centre communal d'action sociale (CCAS) de sa commune.

Une diversité de dispositifs existe pour trouver des réponses adaptées à ses besoins :

Des dispositifs ouverts à tous

- Les bilans de santé gratuits proposés par la CPAM : il est possible pour tous d'en bénéficier tous les cinq ans.

- La ligne Santé Info Droits 01 53 62 40 30 : proposée par le collectif Inter-associatif sur la santé, cette ligne donne la possibilité à toute personne, aidants compris, d'être informée et orientée sur les questions juridiques ou sociales liées à la santé.
- Les ateliers santé des aidants sont des temps d'échanges et de mise en pratique autour de l'impact de la relation d'aide sur la santé.

Des dispositifs spécifiques

Pour ceux qui accompagnent un proche atteint de la pathologie d'Alzheimer ou apparentée, on peut solliciter le suivi médical des aidants qui consiste en une consultation annuelle pour faire un bilan de santé général avec une analyse de sa contribution auprès de son proche (notamment les moyens mis en place, aides médico-sociales et financières) et proposer, le cas échéant, un accompagnement plus personnalisé.

Pour ceux qui accompagnent un proche ayant une pathologie chronique, il existe la visite longue (3h) réalisée par le médecin traitant au domicile du patient en présence des aidants. Dans le cadre de cette consultation il est prévu de prendre en compte les aidants en les informant sur les structures d'aide, les questions de protection juridique du patient et le repérage de l'épuisement.

Pour les aidants retraités, les centres de prévention Agirc-Arrco peuvent constituer une ressource précieuse. Ils proposent différents ateliers, parcours et bilans permettant de prendre soin de sa santé.



AIDER EN TRAVAILLANT

Être proche aidant, c'est faire face à des aléas liés à la situation de la personne aidée : rendez-vous ou soins médicaux, malaises, soutien moral, accidents...

Ces aléas peuvent avoir un impact direct sur l'activité professionnelle de l'aidant : retards, absences, fatigue. Par ailleurs, ces aléas peuvent impacter la répartition de la charge de travail, les collègues de l'aidant subissent alors eux aussi les effets de sa situation difficile et pourraient être tentés de lui en vouloir.

Au-delà du stress que cela génère, l'aidant doit donc faire face au regard de son employeur, mais aussi de ses collègues.

AIDANT ET ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

La France compte aujourd'hui 10 millions d'aidants dont la moitié travaille. Ils seront 17 millions en 2020.

On estime dans chaque entreprise que 17 % des collaborateurs sont en situation d'aidant familial (21 % chez les plus de 50 ans).

50 % des aidants sont à plus de 200 kms de la personne aidée.

Tenir son rôle d'aidant sur la durée en continuant une activité professionnelle et en réussissant à garder du temps pour soi, relève du défi !

De nombreuses tâches incombent à l'aidant et viennent s'ajouter à celles d'une activité professionnelle : soins personnels (toilette, habillage, repas), tâches ménagères (ménage, vaisselle, lessive...), courses, déplacements dans le logement et hors logement, gestion administrative, gestion budgétaire, accompagnement chez le médecin ou l'aide durant une hospitalisation...

Le temps de présence nécessaire pour la personne aidée peut aller de quelques heures à un temps plein.

Les aidants actifs ont donc besoin de temps, d'un accompagnement et dans certaines situations d'une rémunération et de moyens de subsistance suffisants.

Certaines aides peuvent être apportées par les entreprises.

ACCOMPAGNER LES SALARIÉS AIDANTS

La loi a progressivement attaché des droits aux aidants notamment pour faciliter leur situation lorsqu'ils sont également en activité professionnelle.

DES CONGÉS SPÉCIFIQUES

Différents congés sont ainsi prévus pour les aidants, selon qu'ils accompagnent une personne en situation de handicap ou une personne âgée.

Les congés spécifiques aux aidants de personnes en situation de handicap

Le congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant

Lorsqu'un parent apprend la survenue d'un handicap chez son enfant, il peut bénéficier d'un congé de deux jours (ou plus si un accord collectif prévoit une durée supérieure).

Le congé de présence parentale

Ce congé peut être pris par un salarié dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

La personne peut s'absenter au maximum 310 jours, renouvelables



en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant dans une limite de trois ans pour un même enfant.

Ce congé ne peut être pris de manière fractionnée.

Le congé spécifique à l'aide d'une personne en fin de vie (âgée ou non)

Le congé de solidarité familiale

Le salarié dont 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, a droit à un congé de solidarité familiale.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, ce congé est d'une durée de trois mois renouvelable une fois, et peut être pris à temps partiel ou de manière fractionnée.

DES CONGÉS POUR TOUS LES AIDANTS

LE CONGÉ PROCHE AIDANT

Le congé proche aidant est mobilisable pour aider une personne, qu'elle soit handicapée ou en perte d'autonomie.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé peut être :

- Une personne qui a un lien familial avec l'aidé.
- Le conjoint/concubin ou PACSÉ

d'une personne qui a un lien familial avec l'aidé.

- Une personne qui réside ou entretient des liens étroits et stables avec l'aidé.

La durée de ce congé est de trois mois, renouvelable jusqu'à un an maximum, pour l'ensemble de la carrière.

L'aidant peut demander à bénéficier de ce congé à temps partiel, ou à le fractionner (sans pour autant pouvoir prendre moins d'une journée en cas de fractionnement).

Le don de jour(s) de repos

Les salariés peuvent donner les jours de repos qu'ils n'ont pas pris, à un salarié aidant de l'entreprise.

Le salarié aidant peut être :

- Une personne qui a un lien familial avec l'aidé.
- Le conjoint/concubin ou PACSÉ d'une personne qui a un lien familial avec l'aidé.
- Une personne qui réside ou entretient des liens étroits et stables avec l'aidé.

La personne aidée peut être :

- Une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.
- Une personne présentant un handicap.

Dans le cas des jours de repos du congé annuel, ne peuvent être cédés que les jours excédant 24 jours ouvrables.



LE DÉVELOPPEMENT ET LA VALORISATION DES COMPÉTENCES DU SALARIÉ AIDANT

Le salarié aidant doit pouvoir bénéficier de l'analyse de sa situation en terme de mobilité, et d'un aménagement de son poste de travail (en temps et en matériel), pour faire face à une difficulté plus ou moins temporaire au cours de son parcours professionnel.

Deux outils peuvent l'aider dans cette évolution : le bilan de compétences et la Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le bilan de compétences

Aider un proche en situation de dépendance peut, sans aménagement du poste, entraîner un sentiment d'incapacité à concilier le tout.

Le bilan de compétences est un dispositif qui peut rassurer un salarié aidant, doutant de ses atouts, ses qualités, sa capacité à rester performant pour l'entreprise.

Il peut être nécessaire pour envisager le maintien en emploi (sur un même poste ou sur un autre) ou le retour à l'emploi d'un salarié aidant.

Tout salarié peut demander à effectuer un bilan de compétences et le financer avec le crédit dont il dispose sur son compte personnel de formation. Si le bilan est effectué sur le temps de travail, il faut l'accord préalable de l'employeur.

La Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet à toute personne quels que soient son âge, son niveau d'études et son statut de faire valider les acquis de son

expérience professionnelle ou personnelle, pour obtenir une certification professionnelle dans les métiers du travail social, associatif, ou hors secteur médico-social (compétences d'organisation, de relation à l'autre, dans les démarches administratives et le savoir faire face aux imprévus.)

LES ACCORDS DE BRANCHE PROFESSIONNELLES OU D'ENTREPRISE

Les aidants peuvent être pris en compte dans les accords NAO, RSE, handicap, ou Qualité de vie au travail, selon les organisations.

Il faut donc vous référer à ces accords pour voir s'ils prévoient d'autres dispositions qui facilitent la conciliation aidant/activité professionnelle.

Par exemple, dans les IEG, il existe un accord de branche sur les droits familiaux intégrant les aidants.

ACCOMPAGNER LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE

SENSIBILISER LES ÉQUIPES

Il faut sensibiliser l'entourage professionnel afin que les personnes concernées soient connues et se sentent reconnues.

En tant qu'animateur de proximité, le manager est souvent en première ligne dans la prise en compte du statut d'aidant de son salarié. Il n'y est pas toujours préparé.



Des accompagnements externes destinés aux encadrants peuvent être mis en place dans les équipes par des prestataires référencés par les entreprises (CCAH, Malakoff Médéric, OCIRP...).

LES AUTRES ACTEURS DE L'ENTREPRISE

- Les partenaires sociaux et les instances représentatives du personnel.

- Les RH.

- Les médecins du travail.

Ils doivent s'assurer d'un suivi de santé des salariés aidants, qui peuvent se négliger : bilan médical annuel, détection de l'épuisement, alertes sur le temps de répit...

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont pour rôle de négocier des accords d'entreprise ou de branche qui peuvent intégrer des dispositions pour les aidants.

EXEMPLES DE DISPOSITIFS QUI PEUVENT ÊTRE NÉGOCIÉS OU MIS EN PLACE PAR LES ENTREPRISES

- La reconnaissance « aidants » : « RQTA » qui ouvre des droits et des devoirs pour l'aidant.
- Une charte de l'aidant.
- Des journées aidants – assimilables aux journées « mère de famille/ journées parents » pour tous les salariés reconnus « aidants ».
- Le CESU universel préfinancé et abondé pour la mise en place

de prestations à domicile (chez SAFRAN, AXA...).

- Un aménagement du temps de travail : flexibilité des horaires ou temps partiel, horaires individualisés.
- Télétravail (régulier ou occasionnel).
- Mise en place d'un crédit temps ou crédit d'heures annuelles.
- Faciliter les prises de congés de soutien familial, les congés de solidarité familiale et congés proche aidant.
- Mise en place de dispositifs spécifiques tels que la conversion du 13^e mois de salaire en jours de congés abondés par l'entreprise.
- Extension des droits liés aux congés familiaux par accord d'entreprise.
- Abondement du Compte épargne temps (CET) pour des actions de solidarité ou de soutien familial.
- Temps partiel abondé.
- Une plateforme d'aide aux aidants.

Les collaborateurs des entreprises abonnées peuvent contacter une plateforme téléphonique dont les spécialistes donnent des conseils en fonction de leur situation et de celle de leur proche (démarches administratives, aides possibles, hébergement, services à domicile...). L'objectif est de décharger les salariés d'une problématique qu'ils ne savent pas gérer si ce n'est au prix d'heures passées au téléphone ou sur internet.

Les salariés peuvent, anonymement, trouver information et orientations.

Le financement des solutions trouvées restant à la charge du salarié aidant demandeur.

- La prévoyance : couverture de la dépendance en souscription Individuelle ou collective.

Certains dispositifs de prévoyance en entreprise prévoient la possibilité d'un financement des congés aidants par la prévoyance, par exemple un temps partiel payé 70 %. À étudier au cas par cas.

- Abonder le don de jours de congés et de RTT.

Les salariés peuvent faire don de jours de congés ou de RTT, versés dans un fonds solidaire disponible pour leurs collègues aidants. Il peut être négocié que l'entreprise abonde ce fonds annuellement.

- Formations destinées aux aidants et à leur conjoint.
- Organisation de séances d'information pour sensibiliser l'entourage de travail dans le dépistage et l'accompagnement de ces situations.

Exemple : Casino a lancé en 2011 une démarche sur « les aidants familiaux » avec une conférence et des ateliers mensuels d'informations et de groupes de parole appelés « Je suis aidant, parlons en » animés par une psychologue.

- La « conciergerie d'entreprise » :

Elle permet au salarié d'accéder depuis son lieu de travail à des services à la personne pour lui

faciliter son quotidien et optimiser son temps : aide à la gestion administrative, prises de rendez-vous, cela peut aller de la livraison de courses jusqu'au pressing, à la recherche d'un prestataire...

- Partenariat entre l'entreprise et un centre social Inter entreprise permettant la mise à disposition d'assistantes sociales à l'ensemble des salariés et qui interviennent à leur demande ou à celle de l'entreprise.
- Cadrer la réduction d'activité au titre du rôle d'aidant par une cotisation à taux plein financée par l'entreprise et ou les systèmes de prévoyance.
- Prévoir une aide à la préparation retraite renforcée pour les aidants.

REFUSER TOUTE SITUATION DE DISCRIMINATIONS VOLONTAIRES OU INVOLONTAIRES ENVERS LES AIDANTS

Le Code du travail retient dans les différents types de discrimination prohibés par la loi ceux qui ont trait à la situation de famille des salariés. Ce principe de discrimination vis-à-vis des aidants est à prendre en compte.

L'aidant, comme tout salarié, peut faire appel au défenseur des droits :

www.defenseurdesdroits.fr







AIDANTS : LA CFE-CGC FORCE DE PROPOSITIONS



UNIFIER LES DIFFÉRENTS CONGÉS EXISTANTS

Différents congés existent aujourd'hui pour permettre aux salariés d'aider des proches en situation de handicap ou de perte d'autonomie :

- Le Congé de solidarité familiale (pour accompagner un proche en fin de vie)
- Le Congé de proche aidant (pour aider les proches en situation de handicap ou de perte d'autonomie)
- Le Congé de présence parentale (pour accompagner son enfant victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un grave accident)

Ces congés ouvrent à des droits différents selon les situations : certains envisagent le fractionnement, d'autres non ; certains prévoient que la durée soit prise en compte pour la détermination des droits que le salarié ou l'agent tient de son ancienneté, d'autres non.

Pour plus de lisibilité et une harmonisation des droits, la CFE-CGC demande à ce que ces congés soient unifiés au sein du congé proche aidant.



AMÉLIORER LE CONGÉ PROCHE AIDANT

DURÉE DU CONGÉ

La durée maximale de ce congé (trois mois renouvelables jusqu'à un an) est actuellement trop courte par rapport à la durée moyenne mobilisée par les aidants pour s'occuper de leurs proches.

La CFE-CGC demande à ce que la durée de ce congé soit allongée, et que le congé soit renouvelable selon le nombre de personnes aidées.

Par ailleurs, ce maximum d'un an est une disposition d'ordre public : c'est un maximum auquel les partenaires sociaux ne peuvent pas déroger par accord.

La CFE-CGC demande à ce que les partenaires sociaux aient la possibilité de négocier une durée plus longue.

INDEMNISATION

Ce congé n'ouvre pas droit à indemnisation contrairement au congé de solidarité familiale. Ce point est rédhibitoire dans la mise en œuvre du congé.

L'action des aidants envers les personnes aidées se substitue à ce qui devrait être de la responsabilité de l'action publique.

Cette action doit être indemnisée par le biais des dépenses publiques, et non pas faire l'objet d'un bénévolat.

RETRAITE

Si une affiliation gratuite à l'assurance vieillesse est prévue pour tout aidant lors de la mise en œuvre du congé proche aidant, il existe en revanche une inégalité d'accès entre les aidants, concernant la majoration de durée d'assurance vieillesse. En effet, seuls les aidants de personnes en situation de handicap bénéficient de cette majoration.

La CFE-CGC demande à ce que ce dispositif bénéficie également aux personnes aidant une personne âgée dépendante ou en perte d'autonomie.

La CFE-CGC alerte par ailleurs sur l'élément suivant : lors du congé proche aidant, le salarié cesse d'acquérir des points auprès des régimes AGIRC et ARCO avec pour conséquence une incidence sur le montant de sa pension de retraite complémentaire.

La CFE-CGC demande donc le maintien d'acquisition de ces points.



Construire

Construire à la puissance Up, c'est favoriser l'équilibre des temps de vie.

Affirmez vos valeurs en choisissant un **groupe indépendant** (maison mère sous forme de coopérative détenue à 100% par ses salariés), créé il y a plus de 50 ans par des militants syndicaux. Choisir le groupe Up, c'est également choisir un acteur emblématique de l'Economie Sociale et Solidaire œuvrant par nature, par conviction et par choix pour le **progrès social dans l'Entreprise**.

Le groupe Up, **groupe engagé, solidaire et coopératif**, vous accompagne dans la mise en œuvre de votre politique sociale et vous aide à favoriser l'**équilibre vie professionnelle & vie personnelle** des salariés : Chèque Domicile, solution simple, économique et modulable du groupe Up, est un dispositif qui permet de **soutenir les salariés qui s'occupent d'un proche dépendant momentanément ou durablement** (enfants, conjoint ou parent, en situation de handicap ou malade).

Soutenez les salariés au quotidien et contribuez à l'équilibre vie pro / vie perso :

 **Chèque Domicile**

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés : solutions.up-france.fr

Le Groupe Up est partenaire de



Ça fait du bien au quotidien

A stack of several books is shown in the foreground, with a blurred background of a library or bookstore. The books have various colored covers and pages. A bright orange rectangular box is overlaid on the right side of the stack, containing the word "SOURCES" in white, bold, uppercase letters.

SOURCES

AIDANT, VOUS AVEZ DIT AIDANT ?



Définition de l'aidant familial d'une personne handicapée :

- **Article R245-7 du Code de l'action sociale et des familles**

Définition du proche aidant d'une personne âgée :

- **Article L113-1-3 du Code de l'action sociale et des familles**

Définition du proche aidant salarié d'une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie :

- **Article L 3142-16 du Code du travail**

AIDER UN PROCHE ÂGÉ



Demander à bénéficier d'une visite auprès du médecin du travail pour échanger sur des besoins d'aménagement :

- **Article R 4624-34 du Code du travail**

Indemnisation de l'aidant d'une personne âgée via l'Allocation personnalisée d'autonomie :

- **Article L 232-6 du Code de l'action sociale et des familles**

AIDER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP (ENFANT)



Emploi accompagné :

- **Article L 5213-2-1 du Code du travail**
- **Articles D 5213-88 et suivants du Code du travail**

Congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant :

- **Article L 3142-1 du Code du travail**

MDPH - Maison Départementale des personnes handicapées (prérogatives, modalités de fonctionnement...) :

- **Articles L 146-3 et suivants du Code de l'action sociale et des familles**

CDAPH - Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées :

- **Article L 146-9 du Code de l'action sociale et des familles**

Missions de l'EPE - Équipe pluridisciplinaire d'évaluation :

- **Article L 146-8 du Code de l'action sociale et des familles**

CAMSP - Centres d'action médico-sociale précoce :

- **L 2132-4 du Code de la santé publique**
- **L 312-1 du Code de l'action sociale et des familles**

SESSAD - Services d'éducation spéciale et de soins à domicile :

- **Article D 312-55 et suivants du Code de l'action sociale et des familles**

PPC - Plan personnalisé de compensation du handicap :

- **Article L 146-8 du Code de l'action sociale et des familles**
- **Articles R 148-26 et suivants du Code de l'action sociale et des familles**

PPS - Plan personnalisé de scolarisation :

- **Article D 351-5 du Code de l'éducation**



AEEH - Allocation d'éducation pour l'enfant handicapé

- **Articles L 541-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale**
- **Articles R 541-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale**

PCH - Prestation de compensation du handicap :

- **Articles L 245-1 et suivants du Code de l'action sociale et des familles**
- **Articles R 245-1, et R 245-45 et suivants du Code de l'action sociale et des familles**

CMI - Carte mobilité inclusion :

- **Article L 241-3 du Code de l'action sociale et des familles**
- **Articles R 241-12 et suivants du Code de l'action sociale et des familles**

Orientation dans une ULIS - Unité localisée pour l'inclusion scolaire :

- **Article L 351-1 du Code de l'éducation**

AIDER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP (ADULTE)



EA - Entreprise adaptée :

- **Articles L 5213-13 et suivants du code du travail**

ESAT - Établissement de services d'aide par le travail :

- **Articles L 344-1 et suivants du Code de l'action sociale et des familles**
- **Articles R 243-1 et suivants du Code de l'action sociale et des familles**

FAM - Foyer d'accueil médicalisé :

- **Articles R 314-140 et suivants du Code de l'action sociale et des familles**

MAS - Maison d'accueil spécialisée :

- **Articles R 344-1 et suivants du Code de l'action sociale et des familles**

AIDER EN TRAVAILLANT



Congé pour la survenue d'un handicap chez un enfant et des familles :

- **Article L 3142-1 et suivants du Code du travail**

Congé de présence parentale :

- **L 1225-62 et suivants du Code du travail**
- **R 1225-14 et suivant du Code du travail**

Congé de solidarité familiale :

- **L 3142-6 à 15 du Code du travail**

Congé proche aidant :

- **L 3142-16 et suivants du Code du travail**
- **D 3142-7 et suivants du Code du travail**

Dons de jours de repos :

- **L 3142-25-1 du Code du travail**

Validation des acquis de l'expérience - VAE :

- **Articles L 6411-1 et suivants du Code du travail**

Dans la Fonction publique d'État (F.P.E.) :

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 34 ;
- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, article 22 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, articles 15, 16, 17, 32, et 49 (agents non titulaires de l'État) ;
- décret n° 93-522 du 26 mars 1993, article 2 (N.B.I.) ;
- décret n° 2010-997 du 26 août 2010, article 1 (primes et indemnités) ;
- circulaire D.G.A.F.P.-FP/4 n° 1864 du 9 août 1995 (congé maternité) ;
- circulaire n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011 (régime de maintien des primes et indemnités).

Dans la Fonction publique territoriale (F.P.T.) :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 57 ;
- décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992, articles 7 et 8 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988, articles 10, 11, 12, 33 et 41 (agents non titulaires) ;
- décret n° 93-863 du 18 juin 1993, article 2 (N.B.I.),
- circulaire NOR/FPPA/96/10038C du 21 mars 1996 ; circulaire NOR/INT/B/07/00097/C du 27 septembre 2007 (transfert sur congé post-natal).

Dans la Fonction publique hospitalière (F.P.H.) :

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 41 ;
- décret n° 97-487 du 12 mai 1997, article 25 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991, articles 13, 14, et 45 (agents non titulaires) ;
- décret n° 94-139 du 14 février 1994, article 2 (N.B.I.) ;
- circulaire DH/FH1/DASITS 3 n° 96-152 du 29 février 1996 ;
- circulaire D.H.O.S./P 1 n° 2006-385 du 4 sep-tembre 2006 (enfants prématurés hospitalisés).

LE CONGÉ D'ADOPTION

Pour la F.P.E. :

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 34-5 ;
- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, article 22 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, articles 15, 16, 17, 32 et 49 (agents non titulaires) ;
- décret n° 93-522 du 26 mars 1993, article 2 (N.B.I.) ;
- décret n° 2010-997 du 26 août 2010 (régime de maintien des primes et indemnités) ;
- circulaire n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011 (régime de maintien des primes et indemnités).



Pour la F.P.T. :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 57-5 ;
- décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992, articles 7 et 8 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988, articles 10, 11, 12, 33 et 41 (agents non titulaires) ;
- décret n° 93-863 du 18 juin 1993, article 2 (N.B.I.).

Pour la F.P.H. :

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 41-5 ;
- décret n° 97-487 du 12 mai 1997, article 25 (fonctionnaires stagiaires) ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991, articles 13, 14, et 45 (agents non titulaires) ;
- décret n° 94-139 du 14 février 1994, article 2 (N.B.I.).

L'AUTORISATION D'ABSENCE DE TROIS JOURS POUR NAISSANCE OU ADOPTION

- loi n° 46-1085 du 18 mai 1946 ;
- instruction ministérielle n° 7 du 23 mars 1950 (chapitre II) ;
- loi n° 70-459 du 4 juin 1970 (autorité parentale conjointe) ;
- Code du travail, articles L. 3142-1 et L. 3142-2

LE CONGÉ PARENTAL

Pour les trois FP :

- décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012 modifiant les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques.

Pour la F.P.E.:

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 54 ;
- décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, articles 52 à 57 (positions statutaires) ;
- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, article 21 (fonctionnaires stagiaires).

Pour la F.P.T.:

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 75 ;
- décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, article 29 à 34 (positions statutaires) ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988 articles 14 et 33 (agents non titulaires) ;
- décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992, article 12 (fonctionnaires stagiaires) ;



Pour la F.P.H.:

- **loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 64 ;**
- **décret n° 88-976 du 13 octobre 1988, articles 40 à 44 ;**
- **décret n° 97-487 du 12 mai 1997, article 29 (fonctionnaires stagiaires) ;**
- **décret n° 91-155 du 6 février 1991, article 18 (agents non titulaires).**

LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

La loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade a permis des actions de soli-darité concrètes au bénéfice de parents en grande détresse suite à la maladie de leurs en-fants.

Elle a en effet instauré la possibilité pour un sala-rié, en accord avec son employeur, de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, et ce au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particu-lière gravité rendant indispensables une pré-sence soutenue et des soins contraignants.

Les décrets en Conseil d'État qui déterminent les conditions d'application de la loi aux agents pu-blics civils d'une part, et aux militaires d'autre part, ont été publiés le 28 mai 2015 (JO du 29 mai 2015).

Pour les trois FP :

- **Circulaire DSS/2B n° 2006-189 du 27 avril 2006 (allocation journalière de présence parentale).**

Pour la F.P.E.:

- **loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 40 bis ;**
- **décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'Etat du congé de pré-sence parentale ;**
- **décret n° 94-874 du 7 octobre 1994, article 21 bis (fonctionnaires stagiaires).**

Pour la F.P.T. :

- **loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 60 sexes ;**
- **décret n° 2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale ;**
- **décret n°92-1194 du 4 novembre 1992, article 12-1 (fonctionnaires stagiaires).**



Pour la F.P.H. :

- **décret n° 2006-1535 du 5 décembre 2006 rela-tif aux modalités d'attributions du congé de pré-sence parentale aux agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires rela-tives à la fonction publique hospitalière ;**
- **décret n° 97-487 du 12 mai 1997, article 29-1 (fonctionnaires stagiaires) ;**

LA DISPONIBILITÉ ET LE CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ POUR ADOPTER UN ENFANT

Pour la F.P.E.:

- **loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 51 ;**
- **décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, article 47 (disponibilité) ;**
- **décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, article 19 bis (agents non titulaires).**

Pour la F.P.T.:

- **loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 72 ;**
- **décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, article 34-1 (disponibilité) ;**
- **décret n° 88-145 du 15 février 1988, article 14-1.**

Pour la F.P.H.:

- **loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 62 ;**
- **décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 article 34, dernier alinéa ;**
- **décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, article 18-1.**

LA DISPONIBILITÉ ET LE CONGÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT DE MOINS DE HUIT ANS

Pour la F.P.E. :

- **décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, article 47 ;**

Pour la F.P.T.:

- **décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, article 24-1 ;**

Pour la F.P.H.:

- **loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, article 62 ;**
- **décret n° 88-976 du 13 octobre 1988, article 34 a).**

AESIO, GROUPE MUTUALISTE AU PLUS PRÈS DES SALARIÉS



Le Groupe AESIO, partenaire de la CFE-CCG, est né du rapprochement des trois mutuelles Adréa, Apréva et Eovi Mcd. Ses mutuelles ont choisi d'unir leurs forces pour mieux protéger leurs adhérents.

Parce que le Groupe AESIO souhaite accompagner ses adhérents en toutes circonstances, un service d'assistance est inclus au contrat santé. Ainsi, les salariés et leurs familles sont accompagnés dans les moments difficiles qui peuvent fragiliser leur équilibre de vie : faire face à un décès, répondre aux besoins immédiats en cas d'hospitalisation, faciliter le quotidien de l'aidant, ... Ce service accessible 24h/24 et 7j/7 par téléphone ou via l'espace adhérent est disponible dès la souscription et adapté à chaque situation de vie.

Votre contact :

Christine MICHAUD-RUFFIER
christine.michaud-ruffier@aesio.fr
01 80 49 80 35 - 06 76 24 16 82



www.aesio.fr



MERCI À CEUX QUI NOUS ONT AIDÉ À RÉALISER CET OUVRAGE :

Cyril Barbier, Philippe Boulland, Dominique Briere,
Catherine Caboche, Emerance De Beaudouin, Martine Keryer,
Gabriel Martineau, Agnès Pitel, Guillaume Robieux, Christophe Roth,
Hugues Thibault, Véronique Voigt.

Cet ouvrage a été réalisé sous la responsabilité du délégué national
Santé au travail et Handicap Christophe Roth et sous la supervision
de Martine Keryer, secrétaire nationale Santé au travail et Handicap.

Merci à nos partenaires, et Laurence Vallegeas, attachée de
Publicite ainsi qu'à toute l'équipe du service communication.

Un grand merci à Samira Fecih, assistante de secteur Santé
au travail et Handicap pour son soutien quotidien.

ÉDITEUR

CFE-CGC

59 rue du Rocher - 75008 Paris

Tous droits de reproduction réservés.

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Martine Keryer

Secrétaire nationale Santé au travail et Handicap

RÉDACTEUR EN CHEF

Christophe Roth

Délégué national Santé au travail et Handicap

RÉDACTION

Cyril Barbier, Philippe Boulland,

Dominique Briere, Catherine Caboche,

Emerance De Beaudouin, Martine Keryer, Gabriel Marti-

neau, Agnès Pitel, Guillaume Robieux, Christophe Roth,

Hugues Thibault, Véronique Voigt

CONCEPTION-RÉALISATION

Service communication de la CFE-CGC Léa Dury

IMPRESSION

ITF Imprimeurs

Z.A. Le Sablon - 72230 Mulsanne

Labellisé Imprim'vert.

Certifié PEFC et FSC

CRÉDIT PHOTOS

Adobe stock

DÉPÔT LÉGAL

Novembre 2018

ISBN

978-2-916375-69-4

WWW.CFECGC.ORG





**J'ai le pouvoir
d'être
accompagnée
au quotidien
dans mon rôle
d'aidant.**



**Ce qui est essentiel pour nous à la Macif,
c'est d'agir pour améliorer le quotidien des aidants.**

Avec la Macif, vous bénéficiez de garanties spécifiques d'assistance incluses dans les contrats Garantie Autonomie et Garantie Santé sans surcoût, qui vous permettent d'être mieux soutenu dans votre parcours d'aidant (bilan de votre situation personnelle, aide administrative, relais en cas d'immobilisation à domicile ou d'hospitalisation imprévue, aide à l'organisation du répit..).

La Macif se mobilise toute l'année, notamment lors de la Journée Nationale des Aidants, pour sensibiliser le grand public, les employeurs et les pouvoirs publics au quotidien des aidants.

Pour en savoir plus : www.aveclesaidants.fr et www.macif.fr



Essentiel pour moi



Les contrats Garantie Autonomie et Garantie Santé sont assurés par des mutuelles régies par le Livre II du code de la Mutualité et adhérentes à la Mutualité Française. Les garanties d'assistance sont assurées par IMA Assurances, entreprise régie par le Code des assurances.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.