



Guides des aidants



CONTACTEZ VOTRE DÉLÉGUÉ.E SYNDICAL.E SNB/CFE-CGC OU VOTRE RÉFÉRENT.E HANDICAP
CLUBHANDICAP@SNB-SERVICES.ORG



**SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE ET DU CRÉDIT**
Le réseau social de la Banque et des Établissements Financiers





Du fait du vieillissement de la population, de l’allongement de l’âge de départ à la retraite, le nombre de salarié assurant un rôle d’aidant ne cesse de croître, non sans conséquence sur la vie privée et professionnelle.

C’est une réalité que la société et les entreprises ne peuvent plus ignorer et doivent contribuer à régler.

Même si le gouvernement a lancé son 2^{ème} plan d’action 2023/2027 pour les aidants, trop peu connaissent leurs droits et trop peu d’entreprises prennent le sujet.

Parce que nous sommes tous concernés par la dépendance de près ou de loin, directement ou indirectement, aujourd’hui ou demain, le SNB/CFE-CGC s’empare du sujet à travers ce guide pour vous informer sur vos droits et nos revendications auprès des entreprises.

Être aidant c'est quoi

Un aidant est une personne qui vient en aide régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne (famille ou proche) en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap.

Les aidants en France

11 millions

C'est le nombre d'aidants en France (dont 500.000 enfants mineurs) soit 1 français sur 6

- 1 salarié sur 5 est aidant, ils seront 1 sur 4 en 2030.
- 58% sont des femmes.
- 76% ont moins de 65 ans et 43% moins de 50 ans.
- 86% aident un membre de leur famille dont 41% un de leurs parents.
- 34% viennent en aide à plusieurs personnes, contre 28% en 2017.
- 57% aident un proche en situation de dépendance due à la vieillesse.
- 82% consacrent au moins 20 heures en moyenne à leur proche.
- 37% des aidants avouent ne bénéficier d'aucune aide extérieure.
- 67% des personnes aidées vivent à leur domicile, 21% en institution, 14% des aidants vivent sous le même toit que les personnes aidées.
- 350 kilomètres, c'est la distance moyenne entre l'aidant et l'aidé.

Quels impacts sur la santé et la vie sociale de l'aidant

Se consacrer à un proche est chronophage et se fait parfois au détriment de sa santé et de sa vie sociale :

- 66% des aidants se déclarent moins souvent en bonne ou très bonne santé contre 74% de la population générale. Cela se traduit par des troubles du sommeil, du stress, de l'anxiété, des fatigues physiques ou psychologiques qui ne sont pas pris en charge par un médecin ou les soins prescrits ne sont pas suivis pour 51% des aidants qui renoncent à se soigner par manque de temps.
- 57% des aidants ont une charge mentale importante.
- 65% ont renoncé à des activités sportives, associatives, à des sorties.
- 44% ont renoncé à partir en vacances.

Quels impacts sur la vie professionnelle

Les obligations de l'aidant envers l'aidé et les impacts engendrés sur sa vie sociale et sa santé ont aussi de nombreuses répercussions dans le milieu professionnel comme :

- Gérer ses problématiques personnelles (administratives, RDV...) sur le lieu de travail.
- L'efficacité du travail est en baisse. On observe une perte de productivité pour 1 aidant sur 3.
- 39% pensent que leur situation est un obstacle à leur évolution professionnelle.
- Absentéisme, présentéisme.
- Prise de congés et de RTT pour 49%, prise de congés sans solde pour 27% afin de s'occuper de son proche.
- Prendre un arrêt maladie pour 27%.
- Renoncer à des opportunités pour 41% comme une évolution de carrière, une mobilité.
- On observe une rupture de communication avec les collègues ou la hiérarchie, entraînant un isolement.
- 48% ont le sentiment de pouvoir perdre leur emploi.

Être aidant d'après la loi

- Art L 113.1.3 du code de l'action sociale et des familles : « est considéré comme proche 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 partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. »
- Art R 245.7 code de l'action sociale et des familles : « est considéré comme un aidant familial, pour l'application de l'article L245-12, le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle le bénéficiaire a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré du bénéficiaire, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine définie en application des dispositions de l'article L245-3 du présent code et qui n'est pas salarié pour cette aide. »
- Art L 3142.16 du code du travail : « le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie : son conjoint ; son concubin ; son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; un ascendant ; un descendant ; un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L 512.1 du code de la Sécurité Sociale ; un collatéral jusqu'au quatrième degré ; un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. »

Quels sont les dispositifs existants

Pour que l'aidant puisse se consacrer pleinement à son proche ou bénéficier d'un répit, il existe de nombreux congés ou aides dont il peut bénéficier sans que l'employeur puisse les refuser.

Congé de présence parentale

Vous pouvez prendre un congé de présence parentale si votre enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

La demande se fait auprès de votre employeur, qui ne peut ni le refuser ou le reporter. Durant ce congé, votre contrat de travail est suspendu. Avec accord de l'employeur, il peut être transformé en activité à temps partiel ou fractionné en demi-journée.

Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap. Vous avez 3 ans pour utiliser ces jours en fonction de vos besoins. La durée du congé est plafonnée à la durée prévisible du traitement et peut être pris en une ou plusieurs fois.

Vous pouvez bénéficier d'un autre congé de présence parentale de 310 jours (soit 620 jours en tout) à la fin de la période initiale de 3 ans ou si vous avez utilisé le quota des 310 jours. Le renouvellement est possible dans l'un des cas suivants : soit en cas de rechute ou récurrence de la pathologie, soit lorsque la gravité de la pathologie de votre enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Le contrat de travail étant suspendu, vous ne percevez plus de salaire. Toutefois, vous pouvez percevoir, sous conditions, l'allocation journalière de présence parentale (AJPP). Vous devez en faire la demande auprès de la CAF (Caisse d'allocations familiales) ou de la MSA (Mutualité sociale agricole). Vous percevez une allocation journalière de 64.54€ pour chaque journée ou de 32.27€ par demi-journée passée auprès de votre enfant (dans la limite de 22 jours par mois). Elle peut vous être accordée sur une période de 3 ans.

Congé proche aidant

Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial depuis 2017.

Il permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou invalide ou en perte d'autonomie ou âgée ou avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière et peut être :

- Le conjoint/concubin.
- Son ascendant, son descendant ou le collatéral jusqu'au 4ème degré (frère, sœur, tante, oncle, neveu, nièce...)
- L'ascendant ou le descendant ou le collatéral au 4ème degré de la personne avec laquelle on vit en couple
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente. Le salarié intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Sa durée maximale est de 3 mois en l'absence de dispositions conventionnelles (accord entreprise, convention collective, accord de branche) et peut être renouvelé sans dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

La demande se fait auprès de l'employeur qui si le dossier est complet ne peut le refuser. Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré par l'employeur sauf dispositions conventionnelles. Le proche aidant peut bénéficier de l'aide journalière de proche aidant (AJPA) pour un montant de 64.54€ par journée et 32.27€ par demi-journée plafonné à 22 jours par mois et dans la limite

de 66 jours au cours du parcours professionnel du salarié. Par contre ce dernier peut être employé par la personne aidée si elle perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

Congé 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 renouvelables une fois et peut aussi être pris à temps partiel ou de manière fractionnée. L'employeur ne peut pas reporter ou refuser ce congé.

Ce congé n'est pas rémunéré mais vous pouvez bénéficier de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) dont la demande se fait auprès du Centre National de Gestion des Demandes d'allocations Journalières d'Accompagnement d'une personne en Fin de Vie (CNAJAP). Son montant est de 63.34€ par jour pendant 21 jours ou 31.67€ si activité à temps partiel pendant 42 jours.

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

Vous avez droit à un congé spécifique à la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer de votre enfant. Sa durée est de 5 jours ouvrables. Il est rémunéré par votre employeur car il rentre dans le cadre des congés pour événements familiaux.

Droit au répit :

La loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement a instauré un droit au répit pour proches aidants. Ce droit permet à tout aidant de demander pour leur proche un soutien et une place d'accueil temporaire en établissement, en accueil de jour, en séjour de vacances, etc.

Les avantages du répit sont nombreux :

Pour les aidants :

- Vous soulagez en vous permettant de vous reposer et prendre du temps pour vous.
- Vous relayer à votre domicile ou à l'extérieur.

- Mieux concilier vos contraintes d'aidant avec votre vie personnelle et privée.
- Vous assistez dans les actes du quotidien.
- Vous permettre de prendre soin de votre santé.

Pour les personnes aidées :

- Bénéficiez d'activités adaptées.
- Sortir du quotidien.
- Rencontrez d'autres personnes.
- Echangez avec le personnel soignant ou médico-social.

Les solutions de répit pour les aidants incluent :

- Place d'accueil de jour et/ou de nuit de l'aidé dans une structure médico-sociale adaptée.
- Hébergement temporaire en établissement médico-sociale.
- Hébergement en famille d'accueil ou en maison de répit.
- Relais à domicile : baluchonnage (accompagnateur spécialisé remplaçant l'aidant), répit à domicile, aide à domicile de nuit.
- Séjours de répit pendant les vacances.

Faire une demande de répit et la financer :

Tout aidant peut faire une demande de répit sur les plateformes d'accompagnement et de répit, la MDPH, le Centre Communal d'Action Social (CCAS), le Centre Local d'Information et de Coordination Gérontologique (CLIC).

Pour la financer, vous pouvez demander :

- Un congé de proche aidant.
- L'allocation Journalière du Proche Aidant : AJPA.
- L'allocation Personnalisée d'Autonomie : APA.

- L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé : AEEH.
- La prestation de compensation du handicap : PCH.
- Un soutien au centre communal ou intercommunal d'action sociale de votre commune : CCAS ou CIAS.
- Participation financière du fonds d'action sociale du département, de votre caisse de retraite, de votre mutuelle ou d'assurance santé pour le reste à charge.

Dons de jours de repos

Le don de jours de repos est un dispositif permettant à tout salarié de renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un autre salarié de l'entreprise. On ne peut donner que les jours correspondant à la 5ème semaine de congés payés.

Pour bénéficier de ce don :

- Il faut venir en aide à un proche en situation de handicap ou un proche âgé et en perte d'autonomie de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes et activités de la vie quotidienne.
- Faire la demande à son employeur en justifiant de son statut d'aidant.
La rémunération est maintenue pendant les absences.

Prévoyance : Haut Degré de Solidarité (HDS) ou Degré Elevé de Solidarité (DES) :

Inclus dans de nombreux contrats de prévoyance entreprise, le HDS ou DES désigne un ensemble d'actions de prévention et d'aides solidaires financées par un fonds dédié ou chaque organisme de prévoyance cotise. Ce fonds de solidarité sert à financer ou compléter le financement de prestations 100% solidaires comme l'aide-ménagère, garde des ascendants, plateforme d'écoute... dont peuvent avoir besoin un aidant familial. La demande d'aide se fait auprès de l'organisme de prévoyance.

Et dans les entreprises

Les dispositifs existants pour permettre à l'aidant de s'occuper de son proche bien que nombreux ne sont pas suffisants. Bien que soulageant l'impact sur la santé, la vie privée et professionnelle ; ces dispositifs ne vont pas assez loin notamment dans leur durée ou concernant l'aspect financier. 83% des DRH estiment que c'est un sujet important pour leur entreprise. De plus, le coût caché d'un salarié aidant (absence, perte de productivité, remplacement...) est estimé entre 24 et 31 milliards d'euros pour les entreprises.

Il est donc important que les entreprises s'emparent du sujet en mettant en place un accord aidant car trop peu ont compris l'ampleur du sujet et possèdent un accord.

Quelles mesures mettre dans un accord

- 1) Communications salariés/managers : informations, sensibilisation, guide, intranet, formation sur le sujet des aidants.
- 2) Communications spécifiques aux aidants : plateforme internet dédiée sur les droits des aidants.
- 3) Accompagnement médico et psycho-social par la mise à disposition de numéro vert ou avec appui de la médecine du travail.
- 4) Accompagnement reprise d'activité suite à la prise d'un congé de solidarité familiale, de proche aidant, de présence parentale
- 5) Aides financières : les congés légaux sont rémunérés par une allocation journalière limitée donc le salarié a besoin d'aides complémentaires : complément de rémunération, maintien de salaire, enveloppe pour des prestations de services (aide à domicile, aide au répit, psychologue, ménagère, livraison de course...), CESU.
- 6) Dons de jours avec abondements de l'employeur ou non.
- 7) Aménagement du temps de travail : autorisation d'absence rémunéré ou non, semaine de 4 jours, temps partiel.
- 8) Aménagement de fin de carrière, retraite progressive.
- 9) Jours de congés supplémentaires.
- 10) Télétravail au domicile de l'aidé avec complément de jour.
- 11) Egalité de traitement dans l'évolution de carrière, salariale.

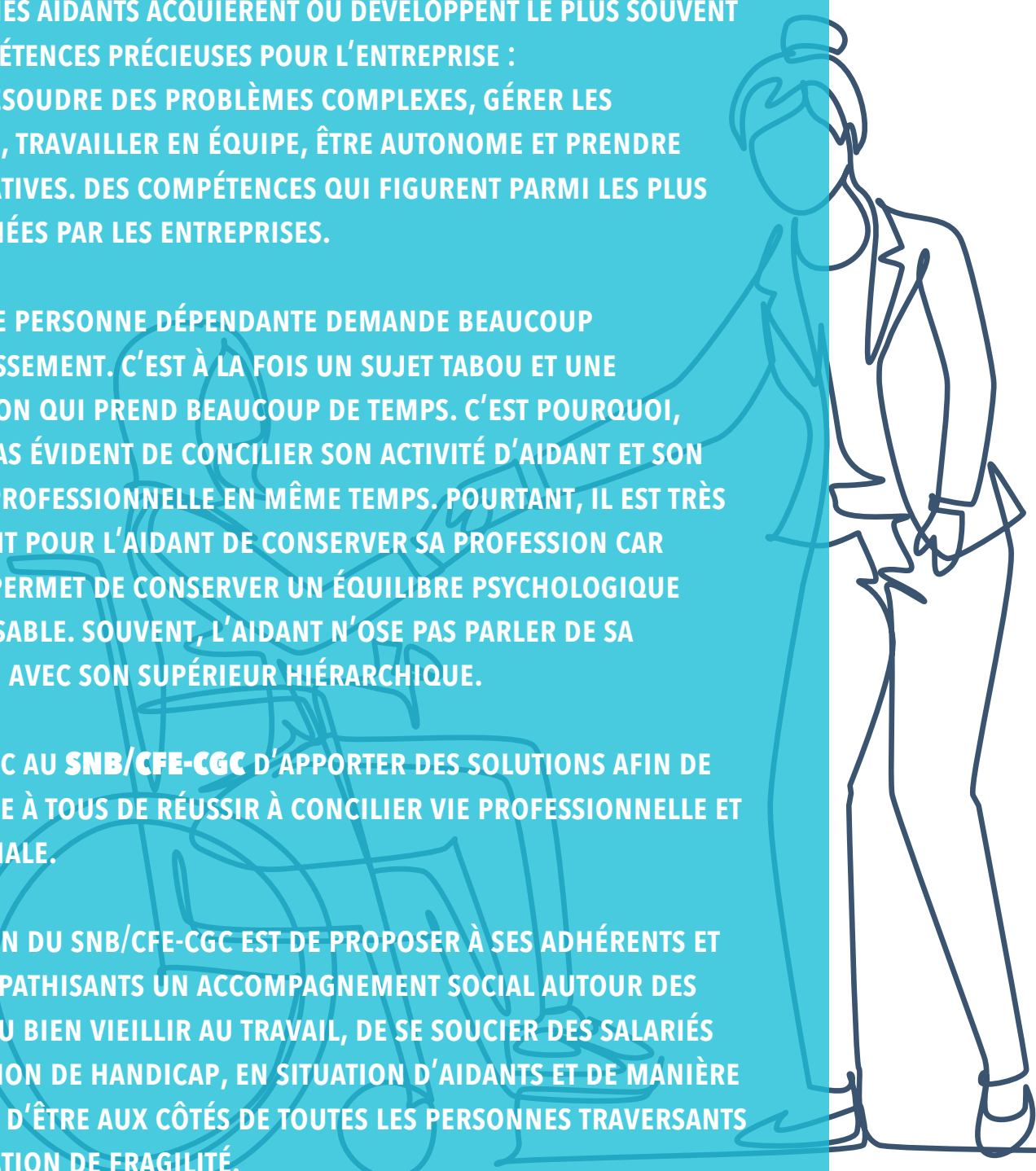
Et pour le **SNB/CFE-CGC**

LES SALARIÉS AIDANTS ACQUIÈRENT OU DÉVELOPPENT LE PLUS SOUVENT DES COMPÉTENCES PRÉCIEUSES POUR L'ENTREPRISE : SAVOIR RÉSOUDRE DES PROBLÈMES COMPLEXES, GÉRER LES PRIORITÉS, TRAVAILLER EN ÉQUIPE, ÊTRE AUTONOME ET PRENDRE DES INITIATIVES. DES COMPÉTENCES QUI FIGURENT PARMIS LES PLUS RECHERCHÉES PAR LES ENTREPRISES.

AIDER UNE PERSONNE DÉPENDANTE DEMANDE BEAUCOUP D'INVESTISSEMENT. C'EST À LA FOIS UN SUJET TABOU ET UNE OCCUPATION QUI PREND BEAUCOUP DE TEMPS. C'EST POURQUOI, IL N'EST PAS ÉVIDENT DE CONCILIER SON ACTIVITÉ D'AIDANT ET SON ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE EN MÊME TEMPS. POURTANT, IL EST TRÈS IMPORTANT POUR L'AIDANT DE CONSERVER SA PROFESSION CAR CELA LUI PERMET DE CONSERVER UN ÉQUILIBRE PSYCHOLOGIQUE INDISPENSABLE. SOUVENT, L'AIDANT N'OSE PAS PARLER DE SA SITUATION AVEC SON SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE.

C'EST DONC AU **SNB/CFE-CGC** D'APPORTER DES SOLUTIONS AFIN DE PERMETTRE À TOUS DE RÉUSSIR À CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE.

L'AMBITION DU **SNB/CFE-CGC** EST DE PROPOSER À SES ADHÉRENTS ET À SES SYMPATHISANTS UN ACCOMPAGNEMENT SOCIAL AUTOUR DES THÈMES DU BIEN VIEILLIR AU TRAVAIL, DE SE SOUCIER DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP, EN SITUATION D'AIDANTS ET DE MANIÈRE GÉNÉRALE D'ÊTRE AUX CÔTÉS DE TOUTES LES PERSONNES TRAVERSANTS UNE SITUATION DE FRAGILITÉ.





**Contactez votre délégué.e syndical.e snb/cfe-cgc
ou votre référent.e handicap
clubhandicap@snb-services.org**