



MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Le Guide du proche aidant

« Il ne peut y avoir de plus grand don que celui de donner son temps et son énergie pour aider les autres sans rien attendre en retour »

Nelson Mandela



Ce guide à destination des agents fait état des dispositifs et des démarches nécessaires à l'accompagnement d'un proche, notamment enfants, parents, grands-parents, personne à charge

Préambule

La Loi du 28 décembre 2015, relative à l'adaptation de la société au vieillissement introduit le terme « proche aidant » désignant désormais sous ce vocable les personnes qui accompagnent à titre non-professionnel un proche en situation de handicap, de maladie ou de perte d'autonomie avec pour objectif de répondre en partie aux difficultés rencontrées par les aidants.

En effet, avant cette date, il était question « d'aidant familial » et « d'aidant naturel » dans les grands textes de Loi, notamment dans la Charte Européenne de l'aidant familial. Celle-ci définit l'aidant familial comme « une personne, non-professionnelle venant en aide à une personne dépendante de son entourage, pour les activités de la vie quotidienne. Cette aide peut être prodiguée de façon permanente ou non et peut prendre plusieurs formes : soins, accompagnement à l'éducation et à la vie sociale, démarches administratives, coordination, vigilance, soutien psychologique, communication, activités domestiques ».

Il convient de préciser que, l'aidant peut être un membre de la famille, un ami ou un voisin. L'aidé quant à lui peut être, soit une personne âgée, un adulte ou un enfant, en situation de handicap, de perte d'autonomie ou de maladie invalidante.

Les personnes, appelées proches aidants, apportent de manière quotidienne, discrète et sans aucune attente en retour, un soutien aux personnes situées dans leur entourage, vulnérables, fragilisées par l'âge, la maladie ou le handicap. Cela représente de lourdes responsabilités et une source de difficultés importantes dans la conciliation entre le fait d'être aidant et les autres domaines de leur vie comme le fait de pouvoir maintenir leur vie professionnelle, personnelle et sociale.

Ces dernières années, le nombre de proches aidants n'a cessé d'évoluer à la hausse, du fait de l'allongement de la vie, qui entraîne un vieillissement de la population, et des pathologies qui peuvent en découler. Le vieillissement de la population est visible à travers les chiffres, l'âge moyen de la population est passé de 32 à 42 ans des années 1955 à 2020. Les personnes fragilisées par l'âge, la maladie et/ou le handicap sont donc toujours plus nombreuses avec la durée de vie qui s'allonge.

Le nombre d'aidants est estimé en France en 2021 à 11 millions de Français majeurs qui accompagnent un proche en situation de handicap, de perte d'autonomie ou de maladie. Conscient de cette situation, le gouvernement a lancé en octobre 2019, le programme d'action « Agir pour les aidants » visant à soutenir et à reconnaître l'importance de la mission des aidants pour la solidarité nationale. Ainsi, des mesures de répit, s'inscrivant dans cet élan de soutien et de reconnaissance, ont été mises en place comme désormais l'indemnisation du congé de proche aidant.

Au sein du pôle ministériel, dans le cadre des actions identifiées dans les protocoles d'accords sur le handicap et le télétravail, il a été acté la nécessité de mettre à la disposition des agents une large information permettant aux proches aidants et plus largement aux agents de mieux connaître les différents dispositifs qui leur sont offerts afin d'alléger leurs charges et de réduire les contraintes pesant sur eux, leur permettant ainsi d'accompagner leur proche.

Table des matières

1	Qui sont les aidants ?	3
2	Comment obtenir le statut de l'aidant ?	4
3	Quels aménagements du temps de travail pour l'aidant ?	5
3.1	Le congé de proche aidant	5
3.2	Le congé de présence parentale.....	7
3.3	Le congé de solidarité familiale.....	9
3.4	Le temps partiel de droit	11
3.5	La disponibilité de droit.....	12
3.6	Le télétravail.....	13
3.7	Les autorisations d'absence	14
3.8	Le don de jours de repos	15
3.9	Les congés bonifiés.....	16
3.10	Le compte épargne-temps	17
4	Quels soutiens pour l'aidant ?.....	18
4.1	La participation aux frais de séjours en centres de vacances spécialisés	18
4.2	La participation aux frais de séjours dans des centres familiaux de vacances agréées et gîtes de France	18
5	Quel est le soutien financier direct pour les aidants ?	19
5.1	Le salariat et le dédommagement.....	19
6	Quelles sont les solutions de répit ?.....	20
6.1	Formation et actions de sensibilisation.....	20
6.2	Solutions de répit : hébergement temporaire, relayage, vacances, et leur financement	21
7	Quels sont les interlocuteurs pour les aidants ?	24
7.1	Le réseau national des assistant(e)s de service social du travail	24
7.2	Les médecins du travail et psychologue du travail.....	24
7.3	Le centre communal d'action sociale CCAS.....	24
7.4	Le Conseil Départemental	25
7.5	Le Centre Local d'Information et de Coordination gérontologique (CLIC).....	25
7.6	La Maison Départementale des Personnes Handicapées(MDPH)	25
7.7	La Caisse d'Allocations Familiales (CAF)	26
7.8	Les mutuelles.....	26
7.9	Les associations	26
7.10	Les portails et sites internet	27

1 Qui sont les aidants ?

C'est avec la Loi du 28 décembre 2015, relative à l'adaptation de la société au vieillissement, que le terme « proche aidant » est apparu. Elle apporte pour la première fois une définition au statut de « proches aidants ». C'est sous ce terme que sont désormais désignées les personnes qui accompagnent à titre non-professionnel un proche en situation de handicap, de maladie ou de perte d'autonomie.

Cet accompagnement, souvent dans les gestes du quotidien, peut être prodigué de façon permanente ou non et peut prendre plusieurs formes : soins, soutien à l'éducation et à la vie sociale, démarches administratives, coordination, vigilance, soutien psychologique, communication, activités domestiques ».

Il convient de préciser que, l'aidant peut être un membre de la famille, un ami ou un voisin, de la personne aidée.

Textes de référence :

- Charte Européenne de l'aidant familial
- Loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015 (article 51)
- Code de l'action sociale et des familles (articles L113-1-3 et R245-7)

2 Comment obtenir le statut de l'aidant ?

Pour obtenir le statut d'aidant et donc pour valider le rôle d'aidant au niveau de l'administration, il existe plusieurs démarches.

Démarche initiée par l'agent lui-même

Il est possible de demander une attestation administrative d'aidant familial au Conseil Départemental :

Envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception au conseil départemental appuyé par une attestation sur l'honneur prouvant que l'agent est aidant de son proche. Cette lettre doit préciser la nature de la relation de l'aidant et de l'aidé ainsi que la pathologie de l'aidé.

Pour appuyer la demande, il est aussi possible de joindre plusieurs pièces à ce courrier :

- La liste des actes que l'agent accomplit au titre de ce rôle d'aidant et le volume horaire approximatif que cela représente.
- Les certificats médicaux potentiels qui attestent que la présence de l'agent aidant est indispensable ou nécessaire à l'aidé.
- Tout autre document employeur en cas de réduction ou d'arrêt d'activité professionnelle afin de prendre soin de lui.

Pour plus de renseignement, les agents peuvent se rapprocher de assistants de service social de leur service ou de leur conseil départemental.

Démarche initiée par l'aidé lui-même

Le proche aidé peut faire cette démarche à la place de l'aidant, en attestant de ce que l'agent proche aidant réalise pour lui :

C'est au travers de déclarations faites par l'aidé lui-même (telle qu'une demande de prestation PCH, AAH, APA, ... par exemple) que ce dernier a la possibilité de désigner un aidant.

C'est au travers de ces déclarations que le statut administratif de l'aidant peut s'inscrire. Il s'agit généralement de remplir les champs prévus à cet effet sur les formulaires de demandes et d'y joindre une pièce d'identité.

Les conséquences de validation du statut d'aidant

Une fois validé, le statut de proche aidant va permettre de bénéficier de plusieurs mesures :

- Bénéficiaire d'aides financières,
- Faire valoir le droit au répit de l'agent,
- Bénéficiaire de tous les dispositifs dédiés mis en place par l'Etat : congé de proche aidant, solutions de répit, de retraite ...,
- Permettre à l'agent d'intervenir dans la prise en charge du proche aidé.

3 Quels aménagements du temps de travail pour l'aidant ?

Afin de faire face à la charge pesant sur le proche aidant et de prévenir le risque élevé d'épuisement, plusieurs mesures d'adaptation du temps de travail ont été mises en place.

3.1 Le congé de proche aidant

Ce congé permet à l'agent de cesser temporairement son activité professionnelle ou de travailler à temps partiel, pour s'occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie.

Les bénéficiaires

Le congé de proche aidant est ouvert à tous les fonctionnaires, stagiaires et titulaires, en activité ou en détachement ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

Conditions d'application et durée du congé

Ce congé peut être pris à l'initiative de l'agent sous la forme d'une période continue, d'un fractionnement par périodes d'au moins une demi-journée ou alors d'un service à temps partiel.

Ce congé ne peut pas être refusé par l'administration.

La durée maximale du congé est de 3 mois, renouvelable.

La durée cumulée des congés, y compris le temps partiel, ne peut dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière.

Le bénéficiaire peut modifier les dates prévisionnelles de son congé et les conditions de son utilisation, en informant par écrit son supérieur hiérarchique, au moins 48 heures à l'avance. Par exception, le congé débute sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes :

- Dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical),
- Situation de crise nécessitant une action urgente de l'aidant,
- Cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée attestée par le responsable de l'établissement.

Dans ces 3 cas, les dates prévisionnelles et/ou les conditions d'utilisation du congé peuvent aussi être modifiées sans délai.

L'agent doit alors transmettre, sous 8 jours, à son supérieur hiérarchique le certificat médical ou l'attestation justifiant la situation d'urgence.

L'agent peut mettre fin de façon anticipée ou renoncer à ce congé dans les cas suivants :

- Décès de la personne aidée ;
- Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- Diminution importante de ses ressources ;
- Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- Congé de proche aidant pris par un autre membre de sa famille ;
- Si son état de santé le nécessite.

L'agent doit informer par écrit, son supérieur hiérarchique, au moins 15 jours avant la date de fin ou de renoncement au congé. Sauf en cas de décès où ce délai est ramené à 8 jours.

Qui sont les proches concernés

- Le conjoint d'un agent ;
- Un enfant à la charge d'un agent ;
- Un ascendant d'un agent jusqu'au 4e degré (parent, grand-parent, arrière grand-parent, arrière-arrière grand-parent) ;
- Un descendant d'un agent jusqu'au 4e degré (enfant, petit-enfant, arrière petit-enfant, arrière-arrière petit-enfant) ;
- Un collatéral de l'agent jusqu'au 4e degré (frère/sœur, oncle/tante, grand-oncle/grand-tante, neveu/niece, petit-neveu/petite-niece, cousin(e) germain(e))
- Un collatéral ou un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4e degré du conjoint de l'agent ;
- Enfin la personne accompagnée peut aussi être une personne âgée ou handicapée avec laquelle réside l'agent ou avec laquelle l'agent entretient des liens étroits et stables, et 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.

Les démarches

La demande est adressée au moins 1 mois avant la date en congé envisagée. S'il s'agit d'un renouvellement de congé, la demande doit être faite par courrier au moins 15 jours avant la fin du congé en cours.

Dans les deux cas, cette demande doit préciser les dates prévisionnelles de congé et les modalités selon lesquelles le congé sera pris.

Les documents à fournir

La demande de congé doit être accompagnée des deux pièces justificatives suivantes :

- Une déclaration sur l'honneur soit du lien familial de l'agent avec la personne aidée, soit de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables,
- Une déclaration sur l'honneur précisant soit qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant, soit, s'il en a déjà bénéficié, de sa durée.

La demande doit également être accompagnée de la copie de l'un des documents suivants :

- Si la personne aidée est un enfant handicapé à la charge de l'agent demandeur du congé ou un adulte handicapé, la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %,
- Si la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA)

Lorsque la personne aidée bénéficie de l'une des prestations suivantes, l'agent doit également joindre une copie de la décision d'attribution de cette prestation :

- Majoration pour aide constante d'une tierce personne ou prestation complémentaire pour recours à tierce personne,
- Majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne de la pension d'un fonctionnaire,
- Majoration de l'allocation d'invalidité temporaire,
- Majoration pour tierce personne de la pension militaire.

La rémunération de l'agent

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré mais est indemnisé par une Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA) versée par la CAF (<https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/handicap/l-allocation-journaliere-du-proche-aidant-ajpa>).

- L'AJPA est versée dans la limite de 66 jours sur toute la durée de votre carrière professionnelle, dans la limite de 22 jours par mois fractionnable par demi-journée ;
- La demande d'allocation doit être accompagnée d'une attestation de l'administration employeur précisant que l'agent bénéficie du congé de proche aidant ;
- En cas de décès de la personne aidée, l'AJPA continue d'être versée pour les jours non travaillés pris au cours du mois du décès ;
- Si l'agent met fin de manière anticipée au congé ou s'il y renonce en raison du décès de la personne accompagnée, ce dernier peut demander à la CAF la cessation du versement de l'AJPA à partir du jour suivant le décès.

La carrière et la retraite de l'agent

Pendant son congé, l'agent reste affecté sur son poste. Cette période est assimilée à une période de service effectif. Elle est prise en compte pour l'avancement, la promotion interne, le calcul de la durée d'assurance retraite et le calcul du montant de la pension de retraite.

A la fin de son congé, si son poste a été supprimé ou transformé :

- L'agent est réaffecté dans un emploi correspondant à son grade le plus proche possible de son ancien lieu de travail,
- Il peut être affecté, à sa demande, dans un emploi plus proche de son domicile, si les priorités de mutation accordées à certaines catégories de fonctionnaires le permettent.

- **Textes et sites de référence** : Article L634-1 à L634-4 du Code de la fonction publique
- Articles L168-10 à 18 du Code de la sécurité sociale
- Décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020 modifié par **Décret n°2023-825 du 25 Août 2023**
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 (relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique d'Etat)
- Caf.fr
- Service-public.fr

3.2 Le congé de présence parentale

Ce congé permet à l'agent de s'occuper de son enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. L'administration ne peut pas refuser le congé, il est accordé de plein droit à l'agent parent d'un enfant à charge gravement malade, handicapé ou accidenté.

Bénéficiaires

Le congé de présence parentale est ouvert à tous les fonctionnaires, stagiaires et titulaires, en activité ou en détachement ainsi qu'aux agents contractuels de droit public. Il est accordé au père ou à la mère de l'enfant.

Conditions d'application et durée du congé

Aucune condition, notamment d'ancienneté, n'est exigée.

La durée totale du congé de présence parentale est égale, au maximum, à 310 jours ouvrés sur une période fixe de 36 mois, pour un même enfant et une même pathologie. Le décompte de ces 36 mois s'effectue à

partir de la date initiale de début du congé. La durée du congé correspond à la durée du traitement de l'enfant définie par un certificat médical.

Le congé peut être prolongé lorsque le médecin le prévoit que le traitement fait l'objet d'un réexamen à une échéance qu'il fixe et qui ne peut pas être inférieure à 6 mois, ni supérieure à 1 an. Dans ce cas, l'agent doit transmettre un nouveau certificat médical à son chef de service.

Avant le terme de la période de 36 mois, le bénéficiaire du droit à congé peut être renouvelé une fois au titre de la même maladie ou du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, pour au maximum 310 jours ouvrés au cours d'une nouvelle période de 36 mois.

En cas de rechute ou de récurrence de la même pathologie dont souffre l'enfant, le congé peut être prolongé ou réactivé pour une nouvelle durée dans la limite de 310 jours ouvrés sur 36 mois. Cette prolongation ou réactivation est accordée sur présentation d'un nouveau certificat médical.

Au cours de la période 36 mois, en cas de nouvelle pathologie, un nouveau congé peut être accordé sans attendre la fin des 36 mois. En outre, à l'issue de la période de 36 mois ou au-delà de cette période, l'agent peut bénéficier d'un nouveau congé, sur présentation d'un nouveau certificat médical, en cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant,

Le congé peut être pris au choix selon les modalités suivantes :

- Sur une période continue
- Sur une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée
- Sous la forme d'un service à temps partiel

Les démarches

Le congé est accordé sur demande écrite adressée au chef de service de l'agent aidant au moins 15 jours avant le début du congé ou avant la fin du congé en cas de renouvellement. L'agent indique la modalité de prise du congé dans son courrier de demande de congé et les dates prévisionnelles de congé.

L'agent doit joindre à sa demande un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant, qui atteste des éléments suivants :

- Particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap,
- Présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants,
- La durée prévisible du traitement.

L'agent peut modifier les dates prévisionnelles et les conditions d'utilisation de son congé en informant par écrit au moins 48 heures à l'avance son chef de service.

Ce délai de 48 heures ne s'applique pas si la modification est due à la dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou à une situation de crise nécessitant sa présence immédiate.

Si l'agent souhaite écourter son congé, il doit en informer son administration au moins 15 jours à l'avance.

La rémunération de l'agent

Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré. L'agent peut demander, auprès de sa Caisse d'Allocations Familiales (CAF), à bénéficier de l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) attribuée sous conditions (par exemple non cumul de prestation ... - Voir site Service public ou CAF).

Pour en bénéficier l'agent doit transmettre à sa CAF le formulaire cerfa n° 126666 complété avec le médecin, accompagné du certificat médical.

Le droit à l'AJPP est ouvert pour une période égale à la durée prévisible du traitement fixée par le médecin qui suit l'enfant qui ne peut dépasser 3 ans durant laquelle, le parent a droit à un maximum de 310 jours d'allocations journalières, au motif de l'absence à prendre selon les besoins de présence auprès de l'enfant. Le nombre maximum d'allocations journalières par mois est de 22 jours.

La carrière et la retraite de l'agent

Pendant son congé, l'agent reste affecté à son emploi. Cette période est assimilée à une période de service effectif. Elle est prise en compte pour l'avancement, la promotion interne. L'agent conserve ses droits à congés annuels.

Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour le calcul de la durée d'assurance, dans la limite de 6 trimestres par enfant né ou adopté à partir de 2004.

Si l'agent a pris ce dernier sous la forme d'un temps partiel, il reste affecté dans son emploi. Si l'agent cesse son activité, il est réaffecté à son emploi à la fin de son congé.

Si cela n'est pas possible, il est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. L'agent peut aussi demander à être affecté dans un emploi plus proche de son domicile (sous réserve des priorités de mutation dont bénéficient certaines catégories de fonctionnaires).

Textes et sites de référence :

- Code de la fonction publique : articles L632-1 à L632-4
- Code de la sécurité sociale (articles R544-1 et suivants et D544-1 et suivants)
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique d'Etat
- Décret n°2006-536 du 11 mai 2006 modifié relatif au congé de présence parentale dans la Fonction Publique d'Etat
- service-public.fr

3.3 Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet à l'agent d'accompagner un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Bénéficiaires

Ce congé est ouvert à tous les fonctionnaires, stagiaires et titulaires, en activité ou en détachement ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

Conditions d'application et durée du congé

Aucune condition, notamment d'ancienneté, n'est exigée.

Ce congé peut être accordé pour rester auprès d'un proche vivant à domicile atteint d'une maladie mettant en jeu le pronostic vital ou se trouvant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable :

- Un ascendant : parent, grand-parent, arrière-grand-parent...,
- Un descendant : enfant, petit-enfant, arrière petit-enfant, un frère ou une sœur,
- Une personne partageant le même domicile que l'agent ou ayant désigné l'agent comme personne de confiance.

Il peut consister en une cessation temporaire d'activité (continue ou fractionnée par périodes d'au moins 7 jours) ou en un passage temporaire à temps partiel, accordé selon les modalités suivantes au choix de l'agent :

Période continue	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Interruption d'activité d'une durée maximale de 3 mois ➤ Renouvelable 1 fois
Période fractionnée	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Au moins 7 jours consécutifs ➤ La durée cumulée ne peut être supérieure à 6 mois
Service à temps partiel	<ul style="list-style-type: none"> ➤ A 50%, 60%, 70% ou 80% ➤ Pendant une durée maximale de 3 mois renouvelable une fois

Ce congé se termine à la fin de la durée maximale autorisée (soit 3 ou 6 mois). En cas de décès de la personne accompagnée, le congé prend fin dans les 3 jours suivant le décès.

Les démarches

Le congé de solidarité familiale est accordé sur demande écrite, accompagnée par une attestation du médecin de la personne malade.

La rémunération de l'agent

Ce congé est non rémunéré. Toutefois, l'agent peut demander à bénéficier de l'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie.

L'administration informe, dans les 48 heures suivant la réception de la demande, la caisse de sécurité sociale dont relève la personne accompagnée.

En l'absence de réponse dans les 7 jours de la caisse de sécurité sociale, l'allocation est considérée comme accordée.

Si la personne accompagnée décède avant la fin du délai de 7 jours, l'allocation est versée pour les jours compris entre la date de réception de la demande du fonctionnaire et le lendemain du décès.

La carrière et la retraite de l'agent

Pendant son congé, l'agent reste affecté à son emploi. Cette période est assimilée à une période de service effectif. Elle est prise en compte pour l'avancement, la promotion interne. L'agent conserve ses droits à congés annuels.

La période de congé est prise en compte pour la retraite, si l'agent paie ses cotisations à la fin du congé.

Elle est prise en compte pour le calcul du nombre de trimestres d'assurance retraite et pour le calcul de la pension.

L'agent réintègre son emploi à la fin de son congé.

Textes et sites de référence :

- Code de la fonction publique : articles L633-1 à L633-4
- Code la sécurité sociale (articles L168-1 à 7 et D168-1 à10)
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE
- Décret n°2013-67 du 18 janvier 2013
- Décret n°2022-1037 du 22 juillet 2022 - art. 2 :
- service-public.fr

3.4 Le temps partiel de droit

Les agents peuvent bénéficier du temps partiel de droit, pour donner des soins à un proche atteint d'une maladie grave ou d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

Bénéficiaires

Ce congé est ouvert à tous les fonctionnaires, stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

Conditions d'application et durée du congé

Aucune condition, notamment d'ancienneté, n'est exigée.

La personne accompagnée est :

- Doit être l'époux ou épouse du proche aidant,
- Ou, un enfant à charge,
- Ou encore, un ascendant (parent, grand-parent, arrière-grand-parent, ...).

Le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de 3 ans. À la fin de cette période de 3 ans, l'agent doit demander le renouvellement de son temps partiel.

Le temps partiel s'organise :

- Soit dans un cadre quotidien : la durée de travail est réduite chaque jour,
- Soit dans un cadre hebdomadaire : le nombre de jours travaillés par semaine est réduit,
- Soit dans le cadre du cycle de travail : période de référence d'organisation du travail (de 1 à plusieurs semaines) dont la durée se répète à l'identique d'un cycle à l'autre ; le nombre d'heures travaillées par cycle est réduit sur une seule journée ou sur plusieurs.
- Soit dans un cadre annuel : si le service est organisé sur l'année civile, le temps partiel est accordé pour 1 an, renouvelable 2 fois par tacite reconduction.

L'agent peut demander à reprendre son travail à plein temps avant la date de fin prévue de son temps partiel. Pour cela, il doit en faire la demande au moins 2 mois à l'avance.

Ce délai de 2 mois ne s'applique pas en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus de son ménage ou de changement dans sa situation familiale.

Les démarches

L'agent adresse sa demande par écrit en précisant la date à laquelle il souhaite passer à temps partiel au moins 2 mois avant la date souhaitée de début de temps partiel en indiquant la modalité souhaitée.

Si les fonctions de l'agent comportent des responsabilités qui ne peuvent pas, par nature, être partagées et sont incompatibles avec un temps partiel, l'agent sera affecté sur d'autres fonctions de niveau équivalent.

La rémunération de l'agent

Le temps partiel est rémunéré au prorata du temps de présence.

Pour la retraite, chaque trimestre est compté à temps plein pour la durée d'assurance. En revanche ils sont proratisés pour la durée de cotisation.

La carrière et la retraite de l'agent

Durant ce temps partiel, l'agent reste affecté à son emploi, sous réserve de sa compatibilité avec les fonctions exercées (cf. conditions d'application). Cette période est assimilée à une période de service effectif. Elle est prise en compte pour l'avancement, la promotion interne. L'agent conserve ses droits à congés annuels au prorata du temps de présence.

Elle est prise en compte pour le calcul du nombre de trimestres d'assurance retraite et pour le calcul de la pension.

A la fin de période de temps partiel l'agent est réadmis à temps plein sur son poste ou à défaut sur un poste analogue.

- L'agent peut demander à reprendre son travail à plein temps avant la date de fin prévue de son temps partiel. Pour cela, il doit en faire la demande au moins 2 mois à l'avance.
- Ce délai de 2 mois ne s'applique pas en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus de son ménage ou de changement dans sa situation familiale.

Textes et sites de référence :

- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (article 40)
- Code de la fonction publique : articles L633-1 à L633-4
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986
- Décret n°2002-1072 du 7 août 2002
- service-public.fr

3.5 La disponibilité de droit

Une disponibilité de droit peut être accordée pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire pacsé ou à un ascendant.

Bénéficiaires

Ce congé est ouvert à tous les fonctionnaires titulaires. Les contractuels peuvent demander un congé non rémunéré pour des motifs similaires. Ce congé n'est pas ouvert aux fonctionnaires stagiaires.

Conditions d'application et durée du congé

Aucune condition, notamment d'ancienneté, n'est exigée.

Un fonctionnaire a le droit de demander sa disponibilité pour donner des soins à un proche, conjoint ou parent, atteint d'une maladie grave ou d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

La disponibilité est accordée pour une durée maximum de trois ans avec possibilité de renouvellement.

La disponibilité pour donner des soins à un proche est accordée pour 3 ans maximum. Aucun texte ne fixe de durée minimum.

À la fin d'une période de 3 ans maximum, la disponibilité est renouvelable par période de 3 ans maximum tant que la présence d'une tierce personne auprès de votre proche est nécessaire.

Les démarches

La demande est adressée par courrier.

La rémunération de l'agent

Le fonctionnaire ne bénéficie plus de sa rémunération ni de ses droits à l'avancement et à la retraite. L'agent ne bénéficie pas des congés rémunérés ouverts aux agents en activité.

L'agent qui n'a aucun droit ouvert auprès d'un autre régime de protection sociale :

- Conserve les indemnités journalières ainsi que le remboursement de frais médicaux du régime spécial d'assurance maladie des fonctionnaires pendant un an.
- Après ce délai d'un an passé, le fonctionnaire qui ne relève plus d'aucun régime de protection sociale à titre individuel doit demander la qualité d'ayant droit de son conjoint ou, s'il est célibataire, le bénéfice de la couverture maladie universelle (CMU)

Lorsque l'agent est sous disponibilité de droit, ce dernier cesse de cotiser pour le régime de retraite de l'Etat. C'est-à-dire que la période de disponibilité n'est pas prise en compte pour le calcul du nombre de trimestres d'assurance ouvrant droit à pension de l'Etat.

La carrière et la retraite de l'agent

Le fonctionnaire cesse d'exercer son activité professionnelle pendant une certaine période pour s'occuper, dans le cas d'un proche aidant, d'un de ses proches dans le besoin.

Pour réintégrer son poste l'agent doit formuler une demande de réintégration au moins 3 mois avant l'expiration de la disponibilité.

La réintégration est *de droit*, c'est-à-dire que l'administration ne peut pas la refuser si l'agent remplit les conditions suivantes :

- Ses fonctions nécessitent des conditions de santé particulières et il est apte,
- Il a respecté pendant sa disponibilité les obligations qui s'imposent à un fonctionnaire même en dehors du service.

Textes de référence :

- Articles L511-3 et L514-1 à L514-5 du Code de la fonction publique (dispositions générales)
- Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 (articles 42 à 49)

3.6 Le télétravail

Il s'agit de la possibilité de dérogation aux jours de présence obligatoire et à la limite maximale du nombre de jours de télétravail pour les agents éligibles au congé de proche aidant.

Bénéficiaires

Ce droit est ouvert à tous les fonctionnaires, stagiaires et titulaires, en activité ou en détachement ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

Conditions d'application et durée du congé

Aucune condition, notamment d'ancienneté, n'est exigée.

Cette dérogation à la quotité maximale de télétravail, délivrée sous réserve que les missions de l'agent soient télétravaillables, est valable pour une durée maximum de trois mois, renouvelable.

Les démarches

La demande doit être formulée par demande de l'agent par écrit. Il précise quelles sont les conditions de télétravail souhaitées : recours régulier ou ponctuel, lieu(x), nombre de jours souhaités.

Pour bénéficier de ce droit à la dérogation, il faut que l'agent soit éligible au congé proche aidant, se référer à la section « qui sont les proches concernés » partie 3.2 congé proche aidant de ce guide.

L'ouverture du droit à ce congé est conditionnée à la transmission de plusieurs pièces justificatives. Se référer à la section « documents à fournir pour demander le congé » de la partie 3.2 congé proche aidant de ce guide.

La rémunération de l'agent

Dispositions courantes inhérentes au télétravail.

La carrière et la retraite de l'agent

Dispositions courantes inhérentes au télétravail.

Textes de référence :

- Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021
- Décret relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 21 décembre 2021
- Article 14 de l'Accord ministériel du 23 février 2022 relatif à la mise en œuvre du télétravail
- Note de gestion ministérielle du 8 juillet 2022 relative à la mise en œuvre du télétravail

3.7 Les autorisations d'absence

Autorisations d'absence pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde

Ces autorisations d'absence sont réservées à toute circonstance particulière et exceptionnelle intervenant dans l'état de santé ou dans les conditions habituelles de vie de l'enfant, pour laquelle aucune solution autre que la garde par les parents n'a pu être trouvée.

Ces droits sont attribués par agent, quel que soit le nombre d'enfants et sous réserve des nécessités de service.

L'âge limite des enfants est de 16 ans, sans aucune limite d'âge pour les enfants handicapés. Il est nécessaire de produire un certificat médical ou toute autre pièce justifiant la présence d'un des deux parents auprès de l'enfant.

L'agent bénéficie de :

- Pour les agents à plein temps, et ceux à temps partiel quotidien et annuel, obligations hebdomadaires de service + 1 jour (soit 6 jours lorsque l'agent travaille 5 jours/semaine),
- Pour les agents à temps partiel en réduction autre qu'hebdomadaire : (obligations hebdomadaires + 1 jour) x quotité de travail à temps partiel de l'agent.

Ce droit d'absence est doublé lorsque l'agent apporte la preuve qu'il assume seul la charge de l'enfant, si son conjoint est à la recherche d'un emploi ou si son conjoint ne bénéficie d'un droit similaire.

Les autorisations d'absence pour maladie très grave de leur conjoint (ou de la personne liée par un PACS), de leur père, mère ou enfants

Les agents peuvent se voir accorder pour maladie très grave de leur conjoint (ou de la personne liée par un PACS), de leur père, mère ou enfant, une autorisation d'absence d'une durée maximale de 3 jours ouvrables, sous réserve des nécessités de service.

Dans certains cas particuliers, compte tenu des déplacements à effectuer, la durée de l'absence peut être majorée des délais de route dans la limite de 48 heures aller-retour.

Les autorisations d'absences pour annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer

La loi n°2021-1678 du 17 décembre 2021 a instauré la possibilité de bénéficier d'autorisations spéciales d'absence rémunérées lors de l'annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer touchant un enfant.

Un décret restant à paraître doit en préciser la durée et la liste des pathologies chroniques donnant droit à ces autorisations d'absence.

Textes de référence :

- Loi n°2021-1678 du 17 décembre 2021
- Instruction fonction publique n°7 du 23 mars 1950
- Circulaire FP 1475 et B-2A/98 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pour garde d'enfants malades ou pour en assurer momentanément la garde,
- Circulaire FP/7 n° 002874 du 7 mai 2001

3.8 Le don de jours de repos

Un agent public civil ou militaire peut, sous conditions, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou à une partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue parent d'un enfant gravement malade. Ce don de jours peut également être réalisé au profit d'un collègue proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Le don de jours de repos permet à l'agent qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Les jours qui peuvent être donnés sont les jours de RTT et des jours de congés annuels.

L'agent qui donne des jours de congés annuels doit prendre au moins 20 jours de congés par an. Il ne peut donner que ses jours de congés restant au-delà de 20 jours.

Les jours de RTT peuvent être donnés en partie ou en totalité.

Les jours de RTT et de congés annuels donnés peuvent être des jours épargnés sur un compte épargne-temps.

Don de jours de repos à un agent parent d'enfant gravement malade

Le bénéficiaire de ce don doit remettre un certificat médical détaillé sous pli confidentiel établi par le médecin qui suit l'enfant attestant de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant de moins de vingt ans dont il assume la charge. Ce certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant pourrait préciser les modalités de présence de l'agent auprès de son enfant (par exemple : nombre d'heures par jour...).

Don de jours de repos à un agent proche aidant

Le bénéficiaire vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap, lorsque cette personne est :

- Son conjoint ; son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un ascendant ; un descendant ; un enfant dont il assume la charge ;

- Un collatéral ; un ascendant, un descendant jusqu'au quatrième de lui ou 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, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

L'agent qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos pour venir en aide à une personne doit présenter une déclaration sur l'honneur attestant de l'aide effective qu'il apporte à cette personne.

Le bénéficiaire doit remettre un certificat médical détaillé sous pli confidentiel établi par le médecin qui suit la personne malade ou handicapée et du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès d'elle. Ce certificat précise, le cas échéant, les modalités de présence de l'agent auprès d'elle (par exemple : nombre d'heures par jour...).

Textes de référence :

- Loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap ;
- Articles L621-6 à L621-7 du Code de la Fonction Publique
- Décret n° 2018-863 du 8 octobre 2018 pris pour l'application aux militaires de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap ;
- Décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 pris pour l'application aux agents publics civils de la loi n°2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap ;
- Note de gestion ministérielle relative au don de jours de repos du 1^{er} septembre 2021

3.9 Les congés bonifiés

Le régime des congés bonifiés permet aux fonctionnaires et aux agents en CDI originaires d'outre-mer, affectés en métropole, de bénéficier de la prise en charge, tous les 2 ans, de leurs frais de transport aller/retour vers son territoire d'origine. Le congé bonifié peut aussi être accordé aux fonctionnaires d'État originaires de métropole qui exercent dans une zone ultra-marine.

Le congé bonifié peut être, dans la limite des 31 jours, alimenté par des jours issus du congé annuel de l'agent mais également par des jours de RTT, des congés pris au titre du CET ou de tout autre type d'absence.

Il existe une possibilité de déroger à la règle des 31 jours consécutifs d'absence du service en cas de situation particulières :

- C'est notamment le cas lorsque l'agent souhaite accoler à son congé bonifié des jours supplémentaires issus d'un congé de solidarité familiale, d'un congé de proche aidant ou d'un don de jours de repos.
- Les jours accolés au congé bonifié par dérogation à la règle des 31 jours consécutifs d'absence du service, n'ouvrent aucun droit en matière de rémunération (indemnité de cherté de vie) et les dates de réservation de billets d'avion seront ajustées en conséquence.

Textes de référence :

- Code de la fonction publique : article L651-1
- Décret n°78-399 relatif à la prise en charge des frais de voyage du congé bonifié accordé aux magistrats, aux fonctionnaires et contractuels en CDI de l'État
- Décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique.
- Le guide des congés bonifiés pour les agents des trois versants de la fonction publique de la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique

3.10 Le compte épargne-temps

A l'issue d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale, l'agent qui en fait la demande bénéficie de plein droit aux congés accumulés sur son compte épargne-temps.

Texte de référence :

- Décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature

4 Quels soutiens pour l'aidant ?

4.1 La participation aux frais de séjours en centres de vacances spécialisés

Cette prestation consiste en une participation à des frais de séjours des enfants handicapés, sans condition d'âge, séjournant dans un centre de vacances agréé spécialisé relevant d'organismes à but non lucratif ou de collectivités publiques.

Elle peut être versée pour une durée de 45 jours par an.

4.2 La participation aux frais de séjours dans des centres familiaux de vacances agréées et gîtes de France

Cette prestation est destinée à prendre en charge une partie des frais des séjours engagés par les agents de l'État pour leur enfant ayant séjourné en centre familial de vacances agréé ou dans des établissements portant le label « gîtes de France », dans la limite de 45 jours par an pour chacun des enfants à charge du bénéficiaire.

Lorsque les enfants sont atteints d'une incapacité au moins égale à 50 %, la limite d'âge est portée de 18 à 20 ans et aucune condition de ressources n'est exigée.

Texte et sites de référence :

- Circulaire du 31 décembre 2021 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune
- <https://www.fonction-publique.gouv.fr/aide-aux-parents-denfants-handicapes>

5 Quel est le soutien financier direct pour les aidants ?

5.1 Le salariat et le dédommagement

Si la personne aidée perçoit l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA), la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) ou si elle dispose de ressources suffisantes, l'aidé peut salarier ou dédommager le proche aidant au titre des heures d'aides à domicile que l'APA lui permet de payer.

Même si l'aidé ne bénéficie pas de l'APA, il peut également employer l'aidant dans le cadre de l'emploi direct.

Dans le cadre d'un salariat ou d'un dédommagement, le proche aidant peut continuer à exercer une activité professionnelle à temps partiel et cumuler salaire et dédommagement. Cette option n'est toutefois possible qu'en situation de grande dépendance.

De plus, cette option n'est pas ouverte si :

- L'aidant exerce une activité professionnelle à temps plein ;
- L'aidant est retraité ;
- L'aidant accompagne son conjoint, un parent ou un enfant (excepté lorsque la situation de santé de l'aidé nécessite une aide totale pour la plupart des actes essentiels de la vie quotidienne, ou une présence constante ou quasi-constante).

Lorsque le salariat n'est pas possible ou pas souhaité, le proche aidant peut demander un dédommagement financier en contrepartie de son activité.

Ce dédommagement n'est possible que dans le cas où l'aidant aide une personne en situation de handicap touchant la Prestation Compensation Handicap (PCH).

En effet, si les conditions ne permettent pas à l'aidant d'être salarié dans le cadre de la PCH, il peut tout de même être dédommagé :

- Un courrier doit être adressé à la MDPH indiquant son identité et son lien avec la personne qu'il accompagne,
- L'aidant devra être déclaré auprès de l'URSSAF,
- L'aidant devra régler des cotisations sur les sommes perçues,
- L'aidant devra déclarer ces dernières aux impôts.

✓ **Pour plus d'informations :**

- <https://www.aidants.fr/fiche-pratique-etre-dedommage-en-tant-quaillant/>
- <https://www.jesuisaidant.com/home/je-suis-un-particulier/etre-aidant/etre-salarie-de-son-proche.html>
- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32794>

6 Quelles sont les solutions de répit ?

Textes de référence:

- Loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015 pour l'adaptation de la société au vieillissement
- Loi n°2018-727 du 10 août 2018 (article 53)
- Décret n°2818-1325 du 28 décembre 2018

6.1 Formation et actions de sensibilisation

Les formations

Depuis quelques années, des formations dédiées aux aidants se sont développées.

Les formations à destination des aidants ne sont pas des formations professionnelles mais des formations permettant de :

- Réfléchir à son rôle d'aidant : mieux se positionner dans son rôle d'aidant et préserver la qualité de la relation avec son proche,
- Mieux connaître la maladie affectant son proche, ses conséquences sur la vie quotidienne et de pouvoir s'y adapter.

Certaines associations d'aide aux aidants comme l'Association Française des aidants proches ou encore certaines plateformes d'accompagnement et de répit proposent un programme de formation qui peut répondre aux attentes des agents.

Les Centres Locaux d'Information et de Coordination (CLIC), les Centres Communaux ou Intercommunaux d'Action Sociale (CCAS ou CIAS) et les Maisons Départementales de Personnes Handicapées (MDPH) organisent aussi des infographies et des formations au niveau local.

Le point d'information local ou la plateforme locale d'accompagnement et de répit communiquent les différentes sessions de formation mises en place en direction des proches aidants et leur localisation.

Il existe aussi des formations et soutiens en ligne.

Les actions de sensibilisation des SRIAS

Les sections régionales (SRIAS) du Comité Interministériel consultatif d'Action Sociale des administrations de l'État (CIAS) sont des instances consultatives instituées au niveau régional pour participer à la mise en œuvre de l'action sociale interministérielle au profit des agents publics rémunérés sur le budget de l'État.

Les SRIAS peuvent proposer des actions visant à accompagner les aidants familiaux, notamment au travers de séminaires ou d'autres actions de sensibilisation et de partage entre pairs.

Les agents peuvent consulter les sites internet de chaque SRIAS en cliquant sur le lien suivant : [Sites internet des SRIAS](#)

Certaines SRIAS peuvent aussi organiser des séjours de vacances aidants-aidés.

Les actions des CLAS

Les Comités Locaux d'Action Sociale (CLAS) du pôle ministériel sont des instances consultatives d'action sociale qui développent des actions au bénéfice des personnels du pôle ministériel écologie-énergie-mer ainsi que des agents retraités de ce pôle.

Les CLAS organisent des actions susceptibles d'intéresser les agents et les retraités, comme des temps d'information sur la préparation du passage à la retraite, la santé, la gestion de son budget, l'aide aux aidants, ou encore des temps culturels, récréatifs...

Les agents peuvent prendre contact avec leur CLAS afin de connaître les offres proposées.

Le soutien psychologique

Afin d'accompagner les agents aidants dans leur charge quotidienne, un soutien psychologique peut parfois être nécessaire. Le ministère propose à tous les agents qui en ressentiraient le besoin, la possibilité de contacter la cellule d'écoute et d'appui psychologique ministériel. Elle est accessible 7 jours sur 7 et 24h/24.

Le numéro gratuit est le suivant : **0800 400 339**

Pour plus d'informations :

https://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/cellule-d-ecoute-psychologique-a18549.html?id_rub=2360

Solutions de répit : hébergement temporaire, relayage, vacances, et leur financement

L'accueil de jour

Cet accueil repose sur le principe que les personnes âgées qui vivent chez elles peuvent être accueillies une ou plusieurs journées par semaine mais aussi par demie journée, dans une structure proposant un accueil de jour.

Pour plus d'informations :

- <https://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr/vivre-a-domicile/solutions-daccueil-temporaire/aller-a-laccueil-de-jour>
- <https://www.sante.fr/aller-laccueil-de-jour>

L'accueil de nuit

Il permet à une personne en perte d'autonomie et vivant à domicile de se maintenir dans son environnement habituel en journée et tout en bénéficiant des services d'une maison de retraite la nuit (prise des médicaments, lever et coucher, repas, toilette et habillage...).

Pour plus d'informations :

- <https://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr/vivre-a-domicile/beneficier-daide-a-domicile/les-solutions-la-nuit>
- <https://www.capretraite.fr/blog/maisons-de-retraite/ehpad-ce-que-vous-devez-savoir-sur-laccueil-de-nuit/>

L'hébergement temporaire

L'hébergement temporaire permet aux personnes âgées qui vivent à domicile de trouver des solutions d'hébergement pour une courte durée. Il est possible d'être hébergé temporairement dans un établissement pour personnes âgées ou chez des accueillants familiaux.

L'hébergement temporaire est d'abord conçu pour permettre :

- Aux personnes qui y font appel de pouvoir continuer à vivre chez elles et, pour ce faire, de pouvoir ponctuellement avoir recours à un hébergement temporaire ;
- A leurs proches de pouvoir s'absenter ponctuellement et passer le relais ;

- L'hébergement temporaire peut également être utilisé comme une première étape avant une entrée définitive en maison de retraite.

Pour plus d'informations :

- <https://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr/vivre-a-domicile/solutions-daccueil-temporaire/lhebergement-temporaire-ce-quit-faut-savoir>
- <https://www.passeportsante.net/fr/Actualites/Dossiers/Fiche.aspx?doc=hebergement-temporaire>

Relayage à domicile

Le relayage permet à l'aidant de prendre quelques jours de vacances pendant que son proche reste à son domicile. Il ne remplace pas les services déjà mis en place au domicile.

Exemples de sites susceptibles de vous accompagner :

- <https://www.irp-auto.com/content/relayage-domicile-du-repit-pour-les-aidants>
- <https://haltemis.fr/aidants-proches/repit-a-domicile-le-relayage/>
- <https://lesaillesdesanges.fr/relayage>

Séjour de vacances

Des associations, centre d'hébergement ou associations d'aide à domicile peuvent organiser des séjours de vacances (adultes ou enfants) pour les personnes en perte d'autonomie avec ou sans leurs proches. Ces séjours sont encadrés par des professionnels ou des bénévoles dans des structures adaptées au handicap.

Cela peut permettre de donner du répit aux proches aidants.

La majoration de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) à domicile pour financer une solution de répit

Lors de la première demande d'APA (Allocation Personnalisée d'Autonomie), d'une demande de révision ou lors d'un renouvellement de plan d'aide APA, l'équipe médico-sociale APA réalise une évaluation à domicile. Cette évaluation prend en compte les besoins de la personne en perte d'autonomie mais aussi les besoins des proches aidants, notamment en termes de répit.

Dans ce cadre de répit l'équipe médico-sociale APA peut accorder une majoration de l'APA qui va permettre à l'aidant, qui atteint le plafond du plan d'aide APA, de prendre une pause.

En effet, la majoration de l'APA peut alors être utilisée pour financer des aides au répit (accueil de jour, hébergement temporaire, relayage, ...) qui permettent au proche aidant de se reposer et d'avoir du temps libre. Cette enveloppe d'aide annuelle peut monter jusqu'à 500€.

Pour toucher cette aide, l'aidant doit impérativement être le proche d'une personne bénéficiaire de l'APA (Allocation Personnalisée d'Autonomie), assurer une présence ou une aide indispensable à la vie à domicile de son proche, et ne pas pouvoir être remplacé par une personne de leur entourage pour assurer cette aide.

Les séjours « Senior en vacances » financés par l'Agence Nationale des Chèques Vacances (ANCV)

Grâce à son programme « Seniors en vacances », l'ANCV permet aux séniors (60 ans et + au moment du séjour ou 55 ans et + en situation de handicap, retraitées ou sans activité professionnelle), seuls ou accompagnés de

leurs aidants, de partir en vacances, en séjours tout compris (hors transport), à un tarif préférentiel et en bénéficiant d'une aide financière.

Partir en vacances avec son enfant en situation de handicap : le réseau Passerelles propose 40 destinations en France, avec des hébergements adaptés, un espace et une équipe professionnelle pour confier son enfant, sans surcoût à charge grâce à des conventions de préfinancement avec les partenaires (CAF, CNAF, groupes de protection sociale, ANCV).

7 Quels sont les interlocuteurs pour les aidants ?

La hiérarchie de l'agent et son service de proximité des Ressources Humaines sont des interlocuteurs privilégiés. En complément, l'agent peut s'adresser aux structures ci-après dans sa démarche de proche aidant.

7.1 Le réseau national des assistant(e)s de service social du travail

Pour les aidants ayant une activité professionnelle, concilier avec leur vie privée et familiale présente une difficulté permanente. Une fois le diagnostic posé, la décision de réduire, d'interrompre ou de rester en activité va dépendre de l'évolution de la perte d'autonomie, de la maladie ou du handicap.

La diversité des aides et prestations proposées ainsi que la multiplicité des interlocuteurs concernés contribuent à rendre peu lisibles les dispositifs existants.

Le réseau national des assistantes et assistants de service social de votre service propose aux agents aidants une écoute et un accompagnement individuel dans le respect du secret professionnel.

7.2 Les médecins du travail et psychologue du travail

Afin d'accompagner les agents dans la mise en œuvre des mesures leur permettant de trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle, les médecins du travail peuvent être sollicités afin de conseiller et suivre les agents aidants.

Les psychologues du travail peuvent être également sollicités pour apporter une aide et un conseil.

7.3 Le centre communal d'action sociale CCAS

Les CCAS (Centres Communaux d'Action Sociale) sont en charge de l'action sociale dans les communes.

Lorsqu'il n'y a pas de CCAS, notamment dans les communes de moins de 1500 habitants, c'est directement à la mairie qu'il convient de s'adresser, ou à l'intercommunalité si elle dispose d'un centre intercommunal d'action sociale.

Les missions des CCAS/CIAS sont définies de façon générique par le code de l'action sociale et des familles. On distingue traditionnellement deux champs d'intervention des CCAS : L'aide sociale légale et les missions obligatoire et l'action sociale extralégale et les interventions dites « facultatives ».

Le CCAS participe au soutien des habitants de la commune, notamment les personnes âgées en :

- Attribuant des aides financières, en nature ou sous forme de prêts,
- Développant des activités, comme par exemple la gestion d'établissements d'hébergement pour personnes âgées ou de services à domicile,
- Mettant en œuvre des actions d'animation ou de soutien : lutte contre l'isolement, maintien du lien social, accès à la culture et aux loisirs, actions de prévention, adaptation du logement...

Les principaux domaines d'actions du CCAS sont :

- La lutte contre l'exclusion et l'accès aux droits : instruction des dossiers d'aide sociale, aide alimentaire, précarité énergétique, surendettement...,
- L'accompagnement de la perte d'autonomie : gestion de services d'aide à domicile, prévention et l'animation en direction des personnes âgées, gestion d'établissements d'hébergement pour personnes âgées...,

- Le soutien au logement et à l'hébergement : accès et maintien dans le logement, adaptation de l'habitat, logement/hébergement d'urgence, médiation locative...,
- La petite enfance, enfance/jeunesse : gestion d'établissements d'accueil collectif, relais d'assistantes maternelles, soutien à la parentalité...,
- Le soutien aux personnes en situation de handicap.

7.4 Le Conseil Départemental

Il gère notamment les aides financières en lien avec le handicap et la dépendance au grand âge.

Il est l'un des premiers interlocuteurs à qui s'adresser quand on est aidant.

7.5 Le Centre Local d'Information et de Coordination gérontologique (CLIC)

C'est un guichet d'informations pour les personnes âgées de plus de 60 ans et leurs proches. Les professionnels de ces structures informent, orientent et conseillent.

Les CLIC permettent en effet d'obtenir toutes les informations utiles pour la vie quotidienne des personnes âgées : aides financières, maintien à domicile, amélioration de l'habitat, structures d'hébergement, mesures de protection, loisirs, vie sociale et relationnelle... Ce sont aussi des lieux d'information, de formation et de coordination pour les professionnels de la gérontologie, les services et les établissements accueillant des personnes âgées.

L'équipe des CLIC se compose d'un chargé d'accueil, d'un coordinateur, de professionnels de santé et du secteur social. Ces derniers travaillent en lien avec les professionnels de la gérontologie du secteur.

Le nom des CLIC peut être différent d'une région à l'autre : CLIC, centre APA, centre autonomie, point Emeraude, etc. Il en existe aujourd'hui près de 600.

Les CLIC mettent également en place des actions de prévention. Ils organisent des conférences, proposent des groupes de parole, des forums, etc.

Se renseigner auprès de la mairie de son lieu de résidence.

Un annuaire des CLIC est accessible sur le site : « pour-les-personnes-agees.gouv.fr ».

7.6 La Maison Départementale des Personnes Handicapées(MDPH)

Chaque MDPH met en place une équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne handicapée et une Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne dans son champ de compétences.

104 MDPH accompagnent au quotidien les personnes handicapées dans tous les domaines de leur vie, quels que soient leur âge et leur situation.

La CDAPH est chargée de prendre les décisions relatives aux droits pouvant être attribués aux personnes handicapées :

L'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale ;

La désignation des établissements ou services correspondant aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent ou concourant à la rééducation, à l'éducation, au reclassement et à l'accueil de l'adulte handicapé et en mesure de l'accueillir ;

L'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH) et son complément ;

L'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ;

Le complément de ressources ;

La Prestation de Compensation du Handicap (PCH) ;

L'avis concernant la Carte Mobilité Inclusion (CMI) ;

L'avis concernant l'affiliation gratuite de l'aidant familial à l'assurance vieillesse.

Un annuaire des MDPH est accessible sur le site : « cnsa.fr »

7.7 La Caisse d'Allocations Familiales (CAF)

La CAF est l'organisme public chargé permettant le versement de prestations financières d'ordre familial et social. Notamment de verser les prestations suivantes :

- L'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH),
- L'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH),
- L'Allocation Journalière de Proche Aidant (AJPA),
- L'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP).

Cette aide est versée sous forme de prestations légales.

Les bénéficiaires :

- Les salariés ;
- Les employeurs ;
- Les travailleurs indépendants ;
- La population non active.

Les prestations de la CAF peuvent prendre la forme de prestations légales comme :

- Les aides aux familles ;
- Les aides au logement ;
- Les aides permettant un revenu minimal.

Site de référence :

- caf.fr

7.8 Les mutuelles

Il est possible de trouver des renseignements auprès des mutuelles d'assurance qui fournissent de nombreuses informations ainsi que des conseils.

Elles proposent des solutions adaptées à la situation des personnes notamment en fonction de leur âge.

7.9 Les associations

Les associations et leurs bénévoles jouent un rôle important dans l'information et l'accompagnement des aidants. Voici quelques exemples :

- L'association française des aidants ;
- L'association « Avec Nos Proches » ;
- « La compagnie des aidants » ;
- « La Maison des aidants » ;
- « Aidant Attitude » ;

- L'association « Je t'Aide » ;
- Ligue contre le Cancer ;
- L'association France Alzheimer ;
- La Fondation Médéric Alzheimer ;
- Association France Parkinson ;
- L'Association des Paralysés de France (APF) ;
- L'association Aidant & EVE ;
- L'Union Nationale des Familles et Amis de personnes malades ou handicapées psychiques (UNAFAM) ;
- L'APAJH : Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés.

7.10 Les portails et sites internet

Il existe des sites internet et des portails pouvant servir d'information, d'orientation et de conseils pour les personnes aidées mais aussi pour les aidants :

- [Pour les personnes âgées](http://pour-les-personnes-agees.gouv.fr) : pour-les-personnes-agees.gouv.fr
- [Avec les aidants](http://aveclesaidants.fr) : Aveclesaidants.fr
- [Je suis aidant](http://Jesuisaidant.com) : Jesuisaidant.com
- [Aidons les nôtres](http://Aidonslesnotres.fr) : Aidonslesnotres.fr



**MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*