Pourquoi l'Unaf s'engage-t-elle avec LES AIDANTS FAMILIAUX ?

18 millions de familles

L'Unaf, institution engagée avec et pour les familles depuis 1945 est l'expert des réalités de vie des familles. Porte-parole officiel auprès des pouvoirs publics, elle représente et soutient les 18 millions de familles vivant sur le territoire français et défend leurs intérêts.

S'agissant du handicap et de la dépendance, l'Unaf milite pour une véritable complémentarité entre solidarité familiale et solidarité nationale.

Depuis **2004** **L'unaf est investie dans le CIAAF**

C'est pourquoi l'Unaf s'est engagée depuis plusieurs années en faveur d'une reconnaissance par les pouvoirs publics du rôle indispensable des aidants familiaux. Investie dans le Collectif Inter-associatif d'Aide aux Aidants Familiaux (CIAAF) depuis sa création en 2004, l'Unaf promeut la mise en place de mesures pour tous les aidants familiaux : répit, conciliation vie familiale vie professionnelle, santé, soutien moral et psychologique...

Sur le terrain, le réseau des Udaf et les associations familiales sont également fortement impliqués auprès de ce public et mettent en place des actions d'aide aux aidants familiaux (sites d'information, numéro d'appel, aide aux tuteurs familiaux, services de répit...).

www.unaf.fr

DES INFORMATIONS **complémentaires**

Aidants familiaux et proches aidants : guide à destination des entreprises
Ce guide a pour objectif de sensibiliser les entreprises à l'accompagnement des salariés aidants. Il rappelle les aides auxquelles l'aidant familial a le droit. Page conseils et services pour les aidants sur le site de l'Unaf **www.pourlesfamilles.fr**

Service-public.fr
Le portail de l'administration française donne des informations administratives et juridiques notamment sur les aidants. **www.service-public.fr**

Les CLIC
Les points d'information locaux ont une mission d'accueil, d'écoute, de conseil et de soutien. Leur nom le plus courant est le CLIC (Centre local d'information et de coordination gérontologique). Annuaire des CLIC sur **www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr**

Les MDPH
Les Maisons départementales de personnes handicapées sont des lieux d'informations et de ressources sur les aides pour les personnes handicapées et leur famille.
Annuaire des MDPH : **mdphenligne.cnsa.fr**

Le CIAAF
Le CIAAF regroupe des associations spécialisées sur le handicap, la maladie ou la dépendance. Ces associations proposent des services aux aidants et peuvent vous aider. **www.ciaaf.fr**

Pour-les-personnes-agees.gouv.fr
Portail national d'information pour les personnes âgées et leurs proches. Dans l'onglet « solutions pour les aidants » vous y trouverez toute l'information sur le soutien et les aides dont vous pouvez bénéficier. **www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr**

0800 360 360
Ce numéro vert dédié aux personnes en situation de handicap et aux aidants familiaux vous mettra en relation avec une équipe départementale qui se coordonnera pour vous apporter des solutions adaptées.

© Création **howaii** communication - juin 2022 | Ne pas jeter sur la voie publique

Unaf
Unis pour les Familles

AIDANTS familiaux

VOS DROITS

CONGÉS

Tout **individu peut être confronté** à un moment donné de sa carrière à une situation de perte d'autonomie, liée au vieillissement, à la maladie ou au handicap d'un membre de sa famille.

ENVIRON 5 millions de salariés sont aussi aidants familiaux

EN 2030 ils représenteront **1 actif sur 4**

DES CONGÉS EXISTENT POUR VOUS SOUTENIR

1. LE CONGÉ DE présence parentale

Circonstance : Ce congé permet de bénéficier de jours pour assister un enfant âgé de moins de 20 ans à charge, gravement malade, handicapé ou accidenté.

Bénéficiaire : Tout salarié sans condition d'ancienneté dont l'enfant est à charge au sens des prestations familiales, et qui nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

Durée : 310 jours ouvrés maximum par enfant et par maladie, accident ou handicap pouvant être étalés sur 3 ans. Il peut être pris en une ou plusieurs fois. Avec l'accord de l'employeur, il peut transformer son congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner par demi-journée.

Démarches : Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou remise en main propre contre décharge, au moins 15 jours avant le début du congé. Le salarié doit fournir un certificat médical confirmant la gravité de la maladie et la nécessité de sa présence, ainsi que la durée prévisible du traitement de l'enfant.

Renouvellement : Si le congé initial est prolongé, le salarié doit adresser à l'échéance un nouveau certificat médical à son employeur. Le salarié peut bénéficier d'un autre congé à la fin de la période de 3 ans ou s'il a utilisé la réserve de 310 jours avant la fin des 3 ans du congé initial (sous conditions).

Avantages sociaux : Le contrat de travail est suspendu, l'ensemble des avantages acquis avant le congé sont conservés. Il est possible de bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la caisse d'allocations familiales (renseignez-vous auprès de votre caisse).

Ces 3 congés sont des droits

Ils ne peuvent être NI REFUSÉS, NI REPORTÉS par votre employeur. À l'issue des congés, LE SALARIÉ RETROUVE SON EMPLOI.

Focus : Ces règles sont celles du droit commun. Des entreprises peuvent offrir des dispositions plus avantageuses, renseignez-vous auprès de votre employeur, de vos représentants du personnel ou de vos syndicats.

2. LE CONGÉ DE solidarité familiale

Circonstance : Ce congé permet d'assister un proche dont le pronostic vital est engagé ou est en phase avancée ou terminale d'une pathologie. Le congé est prévu pour s'occuper d'un parent, grand-parent, enfant, petit-enfant, frère ou sœur, conjoint, concubin ou une personne ayant désigné le salarié comme personne de confiance.

Bénéficiaire : Tout salarié sans condition d'ancienneté.

Durée : Le congé peut durer 3 mois maximum, renouvelable une fois, sur une période allant jusqu'à 6 mois. Possibilité de temps partiels ou fractionnés (sous certaines conditions).

Démarches : Le salarié doit informer par lettre AR son employeur au moins 15 jours avant le début du congé et fournir un certificat médical. L'accord avec l'employeur doit stipuler la durée prévisible du congé, ses modalités, les mesures prises pour maintenir le lien entre le salarié et l'entreprise durant le congé, et les modalités de retour du salarié dans l'entreprise.

Renouvellement : Prévenir son employeur, au moins 15 jours avant le terme initialement prévu du congé.

Avantages sociaux : Possibilité du versement de l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) par l'Assurance maladie (renseignez-vous auprès de votre CPAM) si la personne accompagnée n'est pas hospitalisée au moment de la demande. (Voir : **www.ameli.fr**)

DON de jours de repos entre collègues

Un salarié peut renoncer anonymement et sans contrepartie, sous conditions, à tout ou partie de ses jours de congés non pris au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade ou d'un collègue proche aidant. Le salarié qui bénéficie du don de jours conserve sa rémunération pendant son absence. Renseignez-vous auprès de votre employeur.

3. LE CONGÉ DE proche aidant

Circonstance : Ce congé permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie liée à l'âge, avec un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ou de l'attribution de l'APA (GIR 1 à 4). Le congé est prévu pour s'occuper de : la personne avec qui le salarié vit en couple, l'ascendant, le descendant, le collatéral de son conjoint jusqu'au 4e degré, ou une personne avec laquelle il réside ou à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente.

Bénéficiaire : Tout salarié (secteur privé et public) sans condition d'ancienneté, travailleur indépendant, demandeur d'emploi.

Durée : 3 mois, renouvelable, sans excéder 1 an sur l'ensemble de la carrière. Sous réserve de l'accord de l'employeur, il peut être transformé en temps partiel.

Démarches : Le salarié doit informer son employeur au moins 1 mois avant le début du congé par lettre AR ou remise en main propre contre décharge. Il doit déclarer sur l'honneur : son lien familial avec la personne aidée, qu'il n'a pas déjà eu recours à un congé proche aidant ou, s'il y a eu recours, la durée du congé. Il doit fournir un justificatif du taux d'incapacité permanente ou de la décision d'APA de la personne aidée. Le congé peut débuter ou être renouvelé sans délai en cas de dégradation soudaine de l'état de santé ou en cas d'urgence.

Renouvellement : Avertir son employeur sous un délai de 15 jours.

Avantages sociaux : Le salarié peut percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA), qui vise à compenser la perte de salaire dans la limite de 66 jours sur l'ensemble de la carrière professionnelle (renseignez-vous auprès de votre CAF).

ALTERNATIVE le congé sans solde

Ce congé dit congé sabbatique peut éventuellement être envisagé. 3 ans d'ancienneté sont requis et 6 années d'activité professionnelle. Durant cette période, le salarié peut exercer une autre activité professionnelle, salariée ou non. La durée de ce congé est comprise entre 6 et 11 mois. Cependant l'employeur peut refuser ou reporter (voir conditions sur www.service-public.fr).