

POURQUOI L'UNAF S'ENGAGE AVEC LES AIDANTS FAMILIAUX ?



L'UNAF a pour mission légale de représenter l'ensemble des familles françaises et étrangères et de donner son avis sur les politiques mises en œuvre. L'Institution familiale assume cette responsabilité dans un esprit pluraliste et avec une préoccupation forte de l'intérêt général.

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

C'est pourquoi l'UNAF s'est engagée depuis plusieurs années en faveur d'une reconnaissance par les pouvoirs publics du rôle crucial et prégnant des aidants familiaux. Investie depuis sa création au sein du CIAAF¹, l'UNAF cherche à promouvoir la mise en place de mesures en direction de tous les aidants familiaux aussi bien dans le domaine du répit, de la conciliation vie familiale vie professionnelle, de la santé, du soutien moral et psychologique...

Sur le terrain, le réseau des UDAF et des associations familiales est également fortement impliqué auprès de ce public et met en place des actions ciblées d'aide aux aidants familiaux (sites d'information, numéro d'appel, aide aux tuteurs familiaux, service de répit...).

¹Collectif Inter-associatif d'Aide aux Aidants Familiaux www.ciaaf.fr
créé en 2004

DES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

> Aidant familial : votre guide pratique

Dans ce guide de la documentation française, vous y retrouverez des informations sur vos droits.
www.ladocumentationfrancaise.fr - 5^{ème} édition

> Service-public.fr

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

> Les CLIC

Les CLIC sont des Centres locaux d'informations et de coordination qui informent les personnes âgées sur les droits et les dispositifs existants. Pour trouver un CLIC prêt de chez vous, rendez-vous sur : <http://clic-info.personnes-agees.gouv.fr>

> Les MDPH

Les Maisons départementales de personnes handicapées sont des lieux d'informations et de ressources sur les aides existant pour les personnes handicapées et leur famille. Pour retrouver les coordonnées et adresses des MDPH près de chez vous, rendez-vous sur le portail de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) : www.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. Retrouvez les sur le site du CIAAF : www.ciaaf.fr



AIDANTS FAMILIAUX



CONGÉS :
VOS DROITS

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. 4,62 millions d'aidants familiaux sont salariés.



3 CONGÉS EXISTENT POUR VOUS SOUTENIR.

1. LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Circonstance : Ce congé permet de bénéficier d'une réserve 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.

Durée : 310 jours ouvrés maximum soit 14 mois pouvant être étalés sur 3 ans. Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois, mais ne peut être fractionné en demi-journée de congé.

Démarches à entreprendre : Le salarié doit informer par lettre AR son employeur au moins 15 jours avant le début du congé et fournir un **certificat médical** confirmant la gravité de la maladie et la nécessité de votre présence.

Renouvellement possible en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie et sous les mêmes conditions que le congé initial.

Avantages sociaux : Congé non rémunéré, mais possibilité d'une d'allocation journalière de présence parentale versée par la caisse d'allocations familiales (renseignez-vous auprès de votre caisse).

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 (quelle qu'en soit la cause).

Bénéficiaire : Tout salarié sans condition d'ancienneté.

Durée : Trois mois maximum, renouvelable une fois, sur une période allant jusqu'à six mois. Possibilité de période à temps partiels ou fractionnés (sous certaines conditions).

Démarches à entreprendre : Le salarié doit informer par lettre AR son employeur au moins 15 jours avant le début du congé et fournir un **certificat médical**.

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

Avantages sociaux : Congé non rémunéré. Mais possibilité du versement d'une **allocation d'accompagnement** par la sécurité sociale (renseignez-vous auprès de votre caisse). (Voir : www.ameli.fr)



3. LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Circonstance : Ce congé permet de cesser son activité professionnelle pour prendre en charge un membre de sa famille handicapé justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égale à 80% ou de l'attribution de l'APA (GIR 1.2 ou 3).

Bénéficiaire : Tout salarié justifiant d'une **ancienneté minimale de 1 an** dans l'entreprise.

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

Démarches à entreprendre : Le salarié doit informer par lettre AR son employeur au moins 1 mois avant le début du congé. Il peut également remettre la demande en main propre contre décharge. 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 immédiat : Avertir son employeur sous un délai de 15 jours.

Avantages sociaux : Congé non rémunéré, le salarié ne peut exercer une activité professionnelle. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée (sous certaines conditions) lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

Alternative : LE CONGÉ SANS SOLDE

Ce congé dit congé sabbatique peut éventuellement être envisagé. 3 ans d'ancienneté sont requis. 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).

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.