

UNE DÉMARCHE SIMPLE...

Pour que le rôle d'aidant soit constaté au niveau de l'administration, il est possible de demander une attestation administrative d'aidant familial au Conseil départemental.

Cette démarche est simple. Il suffit d'envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception au conseil départemental, dans laquelle vous attestez sur l'honneur être aidant familial de votre proche (préciser la nature de votre relation) dans le cadre de sa pathologie (préciser).

Vous pouvez également faire la liste des actes que vous accomplissez au titre de ce rôle d'aidant et le volume horaire approximatif que cela représente.

Si vous avez des certificats médicaux attestant que votre présence est indispensable ou nécessaire à votre aidé, ou encore des documents employeurs en cas de réduction ou d'arrêt d'activité professionnelle afin de prendre soin de lui, n'hésitez pas à les joindre à ce courrier, de même que tout autre document pouvant venir appuyer votre demande.

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.

Attestation d'une personne agissant à titre de proche aidant (cliquez [ici](#) pour accéder au pdf)

Vous êtes légitime par l'identification de ce rôle d'aidant. Étant reconnu, vous pouvez bénéficier des dispositifs dédiés mis en place par l'État : congé de proche aidant, solutions de répit, de retraite...

LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

[Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020](#)

Le congé de proche aidant permet de cesser temporairement son activité professionnelle ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie particulièrement grave.

Bénéficiaires

Les fonctionnaires (stagiaires et titulaires) en activité ou en détachement et les agents contractuels de droit public peuvent bénéficier de ce congé.

Personne accompagnée

La personne accompagnée peut être l'une des personnes suivantes :

- ⇒ Un conjoint ;
- ⇒ Un ascendant, un descendant ou un enfant dont vous assumez la charge (au sens des prestations familiales) ou un collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, oncle, tante, cousin germain ou cousine germaine, neveu, nièce...) ;
- ⇒ Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4e degré de votre conjoint ;



⇒ Une personne âgée ou handicapée avec laquelle vous résidez ou entretenez des liens étroits et stables, et à laquelle vous venez 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.

La demande de congé

La demande initiale de congé doit être transmise par écrit au supérieur hiérarchique au moins 1 mois avant le début du congé.

La demande de renouvellement doit être transmise par écrit au moins 15 jours avant la fin du congé.

La demande doit préciser les dates prévisionnelles de congé et les modalités selon lesquelles le congé sera pris.

La demande doit être accompagnée des pièces justificatives suivantes :

⇒ Déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à la personne âgée ou handicapée avec laquelle vous résidez ou entretenez des liens étroits et stables ;

⇒ Déclaration sur l'honneur précisant soit que vous n'avez pas eu précédemment recours, au cours de votre carrière, à un congé de proche aidant, soit sa durée si vous y avez déjà eu recours. Elle doit également être accompagnée de la copie de l'un des documents suivants :

⇒ Copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % si la personne aidée est un enfant handicapé à votre charge ou un adulte handicapé ;

⇒ Si la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, copie de la décision d'attribution de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille

AGGIR (Autonomie Gérontologie Groupe Iso Ressources).

L'administration ne peut pas refuser ce congé, sous réserve de remplir les conditions d'ouverture des droits à ce congé.

En cas d'urgence, le congé débute ou peut être renouvelé, sans délai, dans les cas suivants :

⇒ Dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ;

⇒ Situation de crise nécessitant une action urgente de l'agent ;

⇒ Cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

L'agent doit alors transmettre, sous 8 jours, à son supérieur hiérarchique le certificat médical ou l'attestation qui justifie de cette situation.

Durée et modalités d'utilisation du congé

La durée du congé est fixée à 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Ce congé peut être pris au choix de l'agent :

⇒ Pour une période continue ;

⇒ De manière fractionnée par périodes d'au moins 1 journée ;

⇒ Sous la forme d'un service à temps partiel.

Rémunération

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré.

En revanche, l'aidant peut bénéficier d'une Allocation Journalière de Proche Aidant (AJPA) versée par la CAF et pour cela doit remplir un formulaire (Cerfa n° 16108*01 accessible [ici](#)) et l'adresser à la CAF.



La demande d'allocation doit être accompagnée d'une attestation de son administration employeur précisant que l'on bénéficie du congé de proche aidant.

L'aidant peut percevoir au maximum 22 AJPA par mois civil et 66 jours pour l'ensemble de sa carrière professionnelle quel que soit le nombre de personnes aidées.

Carrière et retraite

L'agent reste affecté sur son emploi pendant son congé. Si son emploi est supprimé ou transformé pendant son congé, il est réaffecté dans un emploi correspondant à son grade le plus proche de son ancien lieu de travail.

Il peut être affecté, à sa demande, dans un emploi plus proche de son domicile (priorité subsidiaire : + 50 points pour les demandes de mutation).

La durée du congé de proche aidant 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.

Si le bénéficiaire doit être nommé stagiaire dans un autre corps, il peut demander le report de sa nomination en tant que stagiaire à la fin de son congé.

S'il prend son congé pendant sa période de stage, son stage est prolongé d'un nombre de jours ouvrés, et le cas échéant d'un nombre de demi-journées, égal au nombre de jours de congés de proche aidant utilisés. La durée de son congé de proche aidant est intégralement prise en compte, lors de sa titularisation, dans le calcul des services retenus pour son classement et son avancement.

Le temps partiel de droit

Il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent, fonctionnaire ou non titulaire, d'exercer ses fonctions à temps partiel dans la situation suivante :

⇒ Pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

⇒ Pour s'occuper d'un enfant handicapé dès lors que l'allocation d'éducation spéciale est versée selon la DGAFP

Le temps partiel de droit cesse dès que l'état de santé de la personne ne nécessite plus l'assistance d'un tiers.

Le temps partiel de droit est accordé pour une durée égale à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps plein.

Comme pour toutes les demandes à temps partiel, la définition du calendrier de travail de l'agent (choix des périodes travaillées ou non) est soumise à la bonne organisation du service.

La demande est à transmettre 2 mois au moins avant la date d'effet sollicitée. Deux mois avant l'expiration de chaque période de travail à temps partiel, les intéressés doivent, à l'aide des formulaires dédiés, soit demander son renouvellement, soit solliciter leur reprise à temps plein.

La disponibilité de droit

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

Pendant la disponibilité, le fonctionnaire cesse de bénéficier de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite.



Le fonctionnaire en disponibilité ne bénéficie pas des congés rémunérés ouverts aux agents en activité.

Le fonctionnaire, qui n'a aucun droit ouvert auprès d'un autre régime de protection sociale, conserve le bénéfice des prestations en espèces (indemnités journalières) et en nature (remboursement de frais médicaux) du régime spécial d'assurance maladie des fonctionnaires pendant un an.

Après un an, 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).

Le fonctionnaire en disponibilité cesse de cotiser au régime de retraite de l'État. La période de disponibilité n'est donc pas prise en compte pour le calcul du nombre de trimestres d'assurance ouvrant droit à pension de l'État.

Le fonctionnaire doit formuler sa demande de réintégration au moins 3 mois avant l'expiration de la disponibilité.

Absence liée au handicap d'un enfant

Les parents d'enfants handicapés (taux d'incapacité égal ou supérieur à 50 %) bénéficient d'un contingent de jours d'absence supplémentaire.

Ce contingent est fixé à une fois les obligations hebdomadaires de travail de l'agent plus un jour, soit 6 jours par an (5 jours + 1 jour) pour un agent travaillant à temps plein.

Lorsque l'agent assume seul la charge de l'enfant, le contingent supplémentaire est égal à deux fois les obligations hebdomadaires de travail plus deux jours, soit 12 jours pour un agent à temps plein.

Lorsque la charge de l'enfant est assumée par un ménage composé de deux agents des ministères économiques et financiers, la majoration dont bénéficie ce ménage, égale à deux fois les obligations hebdomadaires de travail plus deux jours (soit 24 jours), est répartie entre les deux conjoints à leur convenance.

Ces autorisations spéciales d'absence peuvent être fractionnées en demi-journées.

Les parents d'enfants handicapés peuvent, sur leur demande et sur justificatif d'associations de handicapés, prétendre, en qualité d'accompagnant ou de responsable, à un mois de congé supplémentaires par an, en dehors de leurs congés annuels.

Enfin, l'aménagement des horaires des parents d'enfants handicapés doit être possible, même sans réduction hebdomadaire du temps de travail. Les responsables hiérarchiques et les agents concernés doivent se concerter afin de rechercher les formules qui concilient au mieux les intérêts des personnes et ceux du service.

