

JAMAIS SEULES



**AIDANTS FAMILIAUX :
CONCILIER VIE PRO VIE PERSO**



SOMMAIRE

- 4** ÉDITO
- 6** ÊTRE AGENT HOSPITALIER ET AIDANT FAMILIAL
- 8** AIDER LES AIDANTS
- 10** AGENTS HOSPITALIERS ET AIDANTS FAMILIAUX : LE RÔLE CENTRAL DU CADRE DE PROXIMITÉ
- 12** LES DROITS DES FONCTIONNAIRES HOSPITALIERS
- 14** D'AUTRES SOLUTIONS POUR CONCILIER VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE
- 16** TÉMOIGNAGES
- 21** PLUS D'INFORMATIONS

TRAVAILLER ET ÊTRE AIDANT

L'état de santé d'un proche peut nécessiter un besoin d'accompagnement. C'est ainsi qu'une personne en activité va devenir aidant et devoir intégrer dans son quotidien de nouvelles contraintes.

Or, les situations sont très diversifiées tant les composantes humaines sont nombreuses. Pour le proche : enfant, adulte ou personne âgée, la maladie, la situation de handicap, la perte d'autonomie, voire la fin de vie, justifient le besoin en question. Pour la personne en activité : enfant, conjoint ou membre de la famille, son aide peut s'établir sous diverses formes : soins, soutien psychologique, accomplissement de démarches administratives, etc. L'âge de chacun des protagonistes, leur cohabitation ou non sont aussi des facteurs interférant dans cette nouvelle sphère.

En tout état de cause, quelle que soit la raison de l'existence de cette solidarité, la vie quotidienne est bousculée pour les individus concernés. L'un devient l'aidé. L'autre bascule dans le rôle d'aidant - intervention dans un cadre non professionnel - à l'origine de répercussions voire de bouleversements dans son existence : instauration d'une nouvelle relation avec le proche et mise en place d'une nouvelle organisation pour concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Le soutien apporté régulièrement par les aidants impacte non seulement leur environnement familial, social, professionnel mais également leur santé. Pourtant, leur action au sein de leur entourage contribue à la cohésion sociale.

Cette réalité en lien avec l'équilibre de vie, les agents des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la Fonction publique hospitalière composée de 78 % de femmes* y sont aussi confrontés. Or, comment parvenir à cette conciliation ?

Malgré les contraintes existantes et les répercussions dans son emploi, parler de son rôle d'aidant sur son lieu de travail n'apparaît pas aisé, auprès de l'encadrement proche en particulier et plus globalement de l'employeur. L'agent hospitalier peut être amené à en dévoiler certains effets sans pour autant vouloir révéler sa situation. Quant à l'établissement employeur, quelle appropriation fait-il de la thématique des aidants ?

Force est de constater que depuis quelques années, le sujet s'impose davantage dans la société. Une journée nationale des aidants existe d'ailleurs depuis 2010 : cette mobilisation s'exprime chaque année le 6 octobre. Outre une reconnaissance de ces personnes, elle permet aussi de

* Source : Fonction publique Chiffres clés 2017 - Collection de la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique)

valoriser tous ces acteurs qui leur apportent leur soutien (associations, entreprises, collectivités, mutuelles, etc.). Des dispositifs légaux ont été mis en place et sont une réponse à certaines difficultés.

Malgré ces avancées, ce sujet de société a besoin de reconnaissance. Parmi les orientations et propositions énoncées dans le rapport transversal adopté par le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge le 12 décembre 2017 intitulé "*Disposer de temps et de droits pour s'occuper*

de ses enfants, de sa famille et de ses proches en perte d'autonomie" figurent l'amélioration du congé de proche aidant et la mise en œuvre de conditions visant à faciliter les aménagements du temps de travail.

La MNH, l'adRHess, l'AFDS et le CCAH veulent ensemble contribuer à favoriser cette reconnaissance en encourageant les établissements à mieux communiquer sur la thématique des aidants et les agents hospitaliers aidants à être mieux dans leur vie professionnelle.



Gérard Vuidepot
Président MNH



Jean-Marie Barbot
Président adRHess



Stéphane Michaud
Président AFDS



Laurent Huyghe
Président CCAH

JAMAIS SEUL.E.S

AIDANTS FAMILIAUX : CONCILIER VIE PRO VIE PERSO

ÊTRE AGENT HOSPITALIER ET AIDANT FAMILIAL

OU COMMENT CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Être aidant : de quoi parle-t-on ?

On estime qu'il existe plus de 11 millions* d'aidants en France. Ces personnes, désignées comme proche aidant ou aidant familial, accompagnent régulièrement et bénévolement une personne en perte d'autonomie ou de handicap, parent ou ami. L'aidant est une personne non professionnelle qui vient en aide pour les activités quotidiennes. Soutien moral, soins, activités domestiques, accompagnement dans les démarches administratives, les situations sont variées et l'aidant s'adapte aux besoins de la personne aidée. Bien souvent, l'aidant doit également coordonner l'intervention des acteurs extérieurs (infirmiers, kinésithérapeutes, services à domicile, etc.).

Pas facile d'être aidant

Devenir aidant n'est pas un choix. On s'occupe d'un proche parce que cela paraît "normal" et bien souvent, on ne se reconnaît pas soi-même comme aidant. Cette situation particulière génère pourtant des contraintes et du stress. L'aidant doit prendre soin de sa santé et de son équilibre psychologique. C'est aussi important pour lui que pour

la personne aidée. L'aidant se sent fortement responsabilisé et peut se sentir coupable lorsqu'il s'accorde un peu de temps pour lui, pour ses loisirs ou son propre confort.

La lente reconnaissance du rôle des aidants

Il n'existe pas pour l'instant de statut spécifique de l'aidant. Toutefois, son rôle commence à être mieux pris en compte par les pouvoirs publics. Ainsi, la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement permet maintenant aux aidants d'obtenir jusqu'à 500 € maximum à mars 2018 pour financer une période de répit, un moment qui n'appartient qu'à lui.

Être aidant et travailler

Parmi les aidants, plus de la moitié d'entre eux travaillent. Avoir une activité professionnelle et s'occuper de son enfant malade ou handicapé ou encore de ses parents âgés est devenue une situation de plus en plus répandue. Pour les employeurs, l'accroissement parmi les effectifs d'employés aidants apparaît comme un enjeu de gestion des ressources humaines. Ces aidants ont des besoins spécifiques. Ne pas

* Source : Baromètre des aidants 2017 / Fondation APRIL - Institut BVA

en tenir compte pourrait présenter des conséquences économiques et sociales, notamment renforcer l'absentéisme une fois que sont épuisées les périodes de congés.

Pour l'aidant, il est tout aussi vital de garder son emploi que de conserver ses capacités physiques et intellectuelles. Le salarié n'osera souvent pas évoquer ses difficultés quotidiennes dans son cadre professionnel. Peur d'être jugé et pas toujours facile de parler de sa vie privée devant son employeur ! De son côté, l'employeur hésitera à poser des questions d'ordre privé ce qui favorisera les malentendus. On sait pourtant que lorsque l'employeur propose des espaces de dialogue dédiés aux aidants, les questions se trouvent partiellement résolues.

Les droits des agents hospitaliers aidants

Un agent hospitalier aidant bénéficie de droits lui permettant notamment d'aménager son temps de travail ou d'obtenir des congés spécifiques. Bien souvent, les aidants salariés ignorent leurs droits et la façon dont ils peuvent les exercer.



PROFIL DES AIDANTS FAMILIAUX

L'étude réalisée par l'Institut BVA en octobre 2017 livre quelques enseignements sur le profil des aidants. Ainsi, la majorité (58%) d'entre eux sont des femmes, plus d'un sur deux (56%) est âgé de plus de cinquante ans, 51% des aidants sont actifs dont 41% salariés. La personne aidée est le plus souvent un membre de sa famille (84% des cas) et dans 48 % des cas, l'aide est apportée à un proche en situation de dépendance due à la vieillesse. Alors qu'un quart de la population française est concernée directement ou indirectement par la thématique des aidants, en 2017, les aidants ont reçu moins d'aide extérieure qu'auparavant : 39 % des aidants déclarent être seuls à apporter une aide au proche aidé (contre 32% en 2016).

87 % des aidants souhaitent aménager leur temps de travail.

39% des aidants considèrent le manque de temps comme la principale difficulté à laquelle ils sont confrontés.

Plus de 8 aidants sur 10 manquent de reconnaissance sociale.

Baromètre des aidants, troisième vague – Fondation April – BVA 2017

AIDER LES AIDANTS

Articuler vie professionnelle et vie privée reste souvent difficile pour les aidants qui ne se plaignent pas et ont tendance à garder pour eux leurs problèmes quotidiens. Ils considèrent leur situation comme normale, comme quelque chose qu'ils font sans se poser de questions. Bien souvent, ils ne savent pas comment demander de l'aide et ils ne pensent certainement pas à s'adresser à leur employeur. On devient aidant sans s'en apercevoir. C'est une situation qui s'installe progressivement.

Les besoins des salariés sont pourtant assez bien identifiés. Bien souvent, il existe chez les employeurs des initiatives individuelles en faveur des aidants mais elles restent isolées et reposent souvent exclusivement sur un encadrement bienveillant. Ces aménagements peuvent porter sur la flexibilité accordée sur les plannings ou sur une certaine souplesse dans le respect des horaires de travail. En l'absence d'un manager à l'écoute, l'aidant peut se trouver dépourvu et cherchera à mener de front vie privée et vie professionnelle au risque de s'épuiser rapidement.

Chez certains employeurs, la prise en compte des besoins des aidants commence à entrer dans les politiques sociales et des dispositifs adaptés leur sont proposés.

Les salariés aidants peuvent alors bénéficier de réponses concrètes à leurs besoins, comme par exemple :

- L'aménagement du temps de travail avec un renforcement de la flexibilité des horaires ou la possibilité de se mettre en temps partiel. Le télétravail peut également permettre de répondre aux besoins des aidants.
- L'accès à de l'information juridique et médicale ou à une plateforme téléphonique de soutien psychologique.

D'autres initiatives apparaissent : don de jours de RTT, abondement des CESU (chèque emploi service universel), amélioration des dispositifs de congés réservés aux aidants, etc.



72%
le considèrent
comme une
source de répit.

74%
des salariés
aidants
se déclarent
satisfaits
de leur travail.

36%
ont réduit leurs
horaires de
travail.

50%
des personnes
ont réduit leur
temps de travail.

LES BESOINS DES SALARIÉS AIDANTS

*Enquête « être aidant et travailler » réalisée en 2015
par la Fondation de l'Université Paris-Descartes pour
la MACIF et l'UNAF*

AGENTS HOSPITALIERS ET AIDANTS FAMILIAUX : LE RÔLE CENTRAL DU CADRE DE PROXIMITÉ

Près de 11 millions de Français jouent un rôle indispensable auprès de leurs proches en qualité d'aidants familiaux : soutien, surveillance, ménage, cuisine...

Les agents hospitaliers sont bien évidemment concernés et souvent très impliqués, de façon naturelle, du fait de leur métier d'origine.

En outre, le monde du travail connaît depuis plusieurs années de profondes évolutions, conduisant à l'émergence de problématiques affectant la santé, la sécurité, le bien-être des personnels. L'encadrement reste vigilant aux conditions de travail des agents hospitaliers. Au sein des unités et des services, ce sont les cadres de proximité qui pourront porter cette politique et être les personnes les plus à même à accompagner et à dépister des situations complexes pour les personnels sous leur responsabilité.

Réaffirmer l'humain, redonner du sens et restaurer la confiance est la préoccupation quotidienne de tous les managers. Pour cela, la prise en compte de la qualité de vie au travail dans son management quotidien est une priorité.

Dans le sujet qui nous anime (accompagner les agents de la fonction publique hospitalière en situation d'aidants familiaux), le cadre de proximité a un rôle majeur :

- **d'accompagnement** en orientant la personne vers les interlocuteurs compétents pour assumer au mieux son rôle d'aillant (service social, associations, prestations...),
- **d'alerte** en signalant à la direction des soins, à la direction des ressources humaines ce type de problématique pour, lorsque cela est possible, répondre aux besoins de l'agent (aménagement de poste, aménagement d'horaires, changement de service...),
- **de "dépistage"** en analysant les situations vécues au sein de son unité par sa proximité et son écoute. Afin d'imager ce dernier point, citons un exemple vécu : *« une infirmière dans une équipe refuse depuis peu de temps de faire des matins et sollicite ses collègues pour échanger ses horaires. Cette situation rend les relations de travail de plus en plus tendues. Il est noté par le cadre un changement de*

comportement dans l'unité alors que c'est une professionnelle extrêmement compétente. Après deux entretiens avec le cadre de santé, l'infirmière lui a fait part de ses difficultés personnelles liées à l'accompagnement d'une personne handicapée. Des aménagements ont pu être trouvés par la suite et surtout, cet agent a repris confiance en lui et instauré un dialogue avec l'équipe qui s'est mobilisée pour répondre à son besoin. »

La mobilisation de chacun, du top management au cadre de proximité, est indispensable. La problématique des aidants reste peu connue. Donner à l'encadrement les moyens de développer la prise en compte de la qualité de vie au travail, c'est aussi prendre en considération les situations d'aidants parmi les personnels hospitaliers.

Former, recentrer leur rôle de proximité auprès des équipes et des services, porter une attention particulière aux outils mis à leur disposition favoriseront encore plus leur rôle d'accompagnement, d'alerte et de dépistage.



LA SPÉCIFICITÉ DES AGENTS HOSPITALIERS ET AIDANTS FAMILIAUX

Parce que le secteur hospitalier comprend les professionnels du soin, on peut penser que les agents de ce secteur professionnel seront plus facilement appelés à devenir aidants.

LES DROITS DES FONCTIONNAIRES HOSPITALIERS

Le congé de solidarité familiale

Pour qui ?

Accordé à un agent pour s'occuper d'un proche en fin de vie, ce congé est de droit, sans condition d'ancienneté.

De quelle durée ?

D'une durée de 3 mois renouvelable une fois sur une période allant jusqu'à 6 mois, le congé peut être pris sous forme de temps partiel ou fractionné.

Quel type de rémunération ?

Pendant la durée du congé, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur mais perçoit une allocation journalière d'accompagnement d'un proche en fin de vie versée par la CPAM (Caisse primaire d'assurance maladie). L'aidant doit être un membre de la famille et l'accompagnement doit se faire à domicile. La durée maximum de cette allocation est de 21 jours.

Le congé de présence parentale

Pour qui ?

Ce congé permettant d'assister un enfant de moins de 20 ans gravement malade ou handicapé et nécessitant une

présence soutenue est destiné à tous les agents sans condition d'ancienneté.

De quelle durée ?

L'agent aidant dispose d'un capital de 310 jours ouvrés maximum pris sur une période de 3 ans pour un même enfant. Le congé peut être prolongé ou renouvelé sur présentation d'un nouveau certificat médical.

Quel type de rémunération ?

Pour chaque jour de congé pris, l'agent perçoit une Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) versée par la Caisse d'allocations familiales.

Perçue sous conditions, cette allocation peut être attribuée pour une période maximale de 3 ans. Le montant de l'allocation varie selon la situation familiale.

L'autorisation d'absence pour garde d'enfants

Ce congé, attribué aux agents pour la garde momentanée de leur enfant jusqu'à l'âge de 16 ans, peut être octroyé pour la garde d'un enfant quel que soit son âge si celui-ci est en situation de handicap.

La mise en disponibilité

Pour qui ?

Tout agent dont un proche (enfant à charge, conjoint, ascendant) nécessite des soins à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une gravité particulière nécessitant la présence d'une tierce personne peut bénéficier d'une mise en disponibilité. Cette mise en disponibilité à la demande de l'agent est de droit, l'employeur ne pouvant s'y opposer.

De quelle durée ?

Pour une durée maximum de 3 ans avec possibilité de renouvellement.

Quel type de rémunération ?

Durant la disponibilité, l'agent ne bénéficie plus de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite. Sa carrière est neutralisée. Il conserve cependant les droits acquis antérieurement à sa période de disponibilité.

FOCUS

Le Comité de Gestion des Œuvres Sociales (CGOS) peut apporter un soutien financier aux agents de la Fonction publique hospitalière confrontés au rôle d'aidant familial.

LA PRESTATION CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Elle est destinée aux agents en situation de congé de présence parentale qui s'occupent d'un enfant à charge gravement malade, handicapé ou accidenté.

Elle vient compléter l'allocation journalière de présence parentale versée par la Caisse d'allocations familiales.

LA PRESTATION CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Elle s'adresse aux agents qui cessent totalement ou partiellement leur activité dans le cadre du congé de solidarité familiale pour rester auprès d'un proche gravement malade et qui perçoivent l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Informations complémentaires :
www.cgos.info

D'AUTRES SOLUTIONS POUR CONCILIER VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Le temps partiel

Un aménagement du temps de travail, accompagné ou non d'un aménagement du poste, peut être mis en place par le service des ressources humaines pour aider à la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.

Un temps partiel de travail à 50 %, 60 %, 70 % et 80 % est accordé de droit aux agents dont le conjoint, un enfant ou un ascendant atteint d'un handicap ou victime d'un accident ou d'une maladie grave nécessite la présence d'une tierce personne. L'agent doit fournir un certificat médical justifiant sa situation d'aidant.

Le don de RTT

La loi du 9 mai 2014 autorise un agent, avec l'accord de l'employeur, à "*renoncer anonymement et sans contrepartie*" à des jours de repos (congrés payés, RTT, jours de récupération) au profit d'un autre agent et parent d'un enfant de moins de 20 ans porteur d'un handicap, d'une maladie ou victime d'un grave accident.

Le cadre légal n'autorise aujourd'hui le don de jours qu'au bénéfice d'enfants gravement dépendants. Cependant,

certains établissements ont étendu ce dispositif à d'autres catégories de personnes dépendantes aidées (conjoint, ascendant...). La réglementation devrait prochainement évoluer dans ce sens.

La Prestation de Compensation du Handicap – Volet Aide humaine

La PCH est une aide financière versée à la personne handicapée pour compenser sa perte d'autonomie dans plusieurs domaines, notamment pour répondre à ses besoins d'aides humaines.

Cette prestation peut ainsi, sous certaines conditions, servir à rémunérer un membre de la famille. Ainsi un agent hospitalier aidant qui doit renoncer totalement ou partiellement à son activité professionnelle peut être salarié de son proche en situation de handicap, si l'état de santé de ce dernier nécessite à la fois une aide totale pour les actes essentiels de sa vie quotidienne et une présence quasi-constante ou constante pour des soins. Si le degré de dépendance du proche est moindre, l'agent aidant ne peut pas être salarié mais peut percevoir un dédommagement.

Pour aller plus loin : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14202>

L'aide au répit

Une aide financière de 500 € maximum à mars 2018 peut être accordée par le Conseil Départemental aux agents hospitaliers aidants d'un proche âgé dépendant.

Avec pour objectif de s'accorder des temps de répit, cette enveloppe

peut servir à financer des heures d'aides à domicile supplémentaires, un accueil de jour, un hébergement temporaire en établissement ou encore un dispositif d'urgence en cas d'hospitalisation soudaine du proche aidant.

FOCUS

LA BANQUE DE TEMPS SOLIDAIRE

Un dispositif instauré au sein du Centre hospitalier universitaire de Dijon Bourgogne

Le dispositif a été mis en place après avoir obtenu en 2012 le 1^{er} prix du concours d'idée du CHU de Dijon.

Il est basé sur la solidarité entre agents d'un même établissement. Les professionnels qui le souhaitent peuvent donner, dans un pot commun, du temps (heures, congés annuels, RTT...) qui sera redistribué ensuite à ceux en ayant besoin pour accompagner un proche dans les soins.

La BTS s'articule avec les autres dispositifs légaux existant notamment le congé de solidarité familiale et de présence parentale.

Ses grands principes sont l'anonymat, la confidentialité et l'échange constructif sans jugement. Dans le processus, l'établissement a fait le choix de provoquer un rendez-vous avec un travailleur social pour le personnel de manière à favoriser l'accompagnement global de la personne demandeuse. En effet, un certain nombre d'actions peuvent être menées en parallèle de la sollicitation de la BTS pour soutenir et améliorer le quotidien des familles concernées.

Après 5 années d'existence, la BTS a soutenu 14 professionnels. Le temps engrangé dans le pot commun pourrait permettre de répondre encore à d'autres demandes. La communication sur ce dispositif se poursuit pour le faire connaître et lever les éventuels freins des agents qui n'oseraient pas le solliciter.

TÉMOIGNAGES

GUILLAUME, DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

CENTRE HOSPITALIER
ROUBAIX (59)

« La Direction des ressources humaines et l'encadrement de proximité (médical et paramédical) ont contribué à la mise en place, début 2017, d'une politique liée au don de congés. Nous avons reçu plusieurs demandes d'agents "donneurs" et avons décidé de traiter la question avec une vision souple du don de jours, plus étendue que celle prévue dans le cadre du décret concernant la fonction publique.

Le principe retenu, subordonné à l'anonymat du don, a été communiqué au sein du centre hospitalier. L'information a circulé via divers vecteurs de communication, notamment des vecteurs institutionnels : messagerie, affichage et encadrement. L'encadrement de proximité assure également l'interface entre la direction des ressources humaines et les équipes qui voudraient mettre en place ce dispositif.

Les appels à la solidarité d'agents au bénéfice de leurs collègues ont aussi servi de relais. Enfin, un outil informel Les petites annonces du CH, dédié habituellement aux échanges, aux ventes et aux achats de biens entre agents, s'est avéré être un autre vecteur de communication facilitant l'appropriation de la démarche par tous.

Le bilan de cette première année de fonctionnement montre que la solution proposée répond à une problématique existante. En 2017, les agents ont donné l'équivalent de 1 600 heures correspondant à un poste à temps plein pendant un an. Elles ont été partagées au bénéfice de 6 de leurs collègues. Cet élan de solidarité a systématiquement fait l'objet de l'envoi d'un courrier personnalisé au "donneur".

Au niveau institutionnel, ces comportements ont également été soulignés et encouragés. Le centre hospitalier relève avec satisfaction que le dispositif instauré a également permis à certains agents de prendre soin de leurs proches en grande difficulté (accompagnement dans la fin de vie notamment). Leur engagement dans l'institution après avoir bénéficié de ce dispositif s'en trouve renforcé.

Au-delà de la mise en œuvre de dispositions visant à favoriser la conciliation vie privée / vie professionnelle, les mesures adoptées témoignent d'une humanisation possible des ressources humaines dans un contexte économique contraint. Elles visent à encourager la solidarité entre les agents en facilitant le don de jours d'un collègue vers un autre confronté à des difficultés particulières dans sa vie personnelle. Elles contribuent également à la diffusion du sentiment d'appartenance tout en envoyant un signal positif très fort aux agents qui en sont bénéficiaires »

SOPHIE, TECHNICIENNE D'INFORMATION MÉDICALE

CENTRE HOSPITALIER
ROUBAIX (59)

« J'ai bénéficié du dispositif mis en place au sein de l'hôpital dans un contexte familial particulièrement douloureux : l'aggravation de l'état de santé de mon conjoint en juillet 2017, l'obligeant à cesser son activité qu'il assumait de plus en plus difficilement, suivie de son décès en novembre 2017. Sa maladie s'est déclarée en 2014 alors qu'il était âgé de 45 ans. Il travaillait également au CH de Roubaix depuis 1989 au sein du magasin central, un service qui lui permettait d'être en contact avec de très nombreux agents de l'établissement.

En juillet 2017, l'évolution de sa pathologie a nécessité une présence à ses côtés. Notre fille âgée de 15 ans s'est occupée de lui durant le mois d'août. Un arrêt maladie me semblait être la seule possibilité à ma disposition. J'ai abordé ce sujet avec la responsable de mon service qui a alors contacté le directeur des ressources humaines. Ce dernier a accepté que je puisse bénéficier du télétravail. J'ai pu utiliser cette organisation de travail durant 15 jours/3 semaines. Puis le besoin de présence pour les actes de la vie quotidienne s'est amplifié et j'ai dû renoncer à cette solution.

De nombreux collègues ont été particulièrement sensibles à notre situation (je suis moi-même employée à l'hôpital depuis 25 ans). L'un d'eux a suggéré auprès du directeur des ressources humaines le don de congés à mon profit. Suite à l'accord donné, l'appel a été lancé via l'intranet de l'hôpital.

138 jours m'ont été donnés. Ils m'ont permis d'accompagner mon conjoint d'autant qu'une grave complication a nécessité son hospitalisation clôturée par une phase de soins palliatifs. Grâce à mes collègues, j'ai pu rester à côté de lui "jusqu'au bout" sans avoir à me soucier de l'aspect administratif lié à ma vie professionnelle. J'ai continué à bénéficier de jours après son décès afin d'être avec mes enfants pour la fin de l'année (je suis également maman d'un garçon de 7 ans). J'ai repris mon activité début janvier 2018. Des jours restent encore à ma disposition me permettant également de pouvoir partager des mercredis avec eux.

Quel que soit le nombre d'heures données par chacun des agents qui ont répondu favorablement à cet appel, leur élan de solidarité m'a profondément touchée. Tout le monde a besoin de ses congés. J'ignore bien évidemment l'identité des collègues qui ont été émus par ma situation puisque le don est anonyme. Je leur exprime toute ma reconnaissance. »

TÉMOIGNAGES

SONIA, AIDE-SOIGNANTE

CENTRE HOSPITALIER
NATIONAL D'OPHTALMOLOGIE
DES QUINZE-VINGTS - PARIS (75)

« Mon fils âgé de 8 ans est né avec une anomalie congénitale qui nécessite un important suivi médical. Depuis sa naissance, la prise en compte de son état de santé rythme mon parcours professionnel.

Tout d'abord, son besoin d'accompagnement et la présence d'un autre enfant à mon foyer m'ont conduite à opter pour une activité à temps partiel : je ne travaille pas le mercredi. Bien que la thérapie suivie pendant 2 ans ait permis une amélioration sensible de son état de santé, une surveillance très prononcée, y compris au niveau alimentaire, devait se poursuivre. Un traitement médical devait impérativement être délivré tous les soirs à 19 h.

Cette obligation a eu à nouveau des répercussions sur ma vie professionnelle à compter de 2013. En effet, je ne pouvais plus accomplir ma journée de travail jusqu'à 19 h comme le prévoyait mon contrat de travail. J'ai pu bénéficier d'horaires aménagés (9h - 16h30) pour

être auprès de mon fils tous les jours en vue d'assurer ses soins. Certaines de mes collègues comprennent difficilement cet aménagement. Pourtant, il est la conséquence de son besoin d'assistance.

En février 2016, mon enfant a dû être hospitalisé : c'est à cette date qu'une maladie chronique lui a été diagnostiquée. De mon côté, je souhaitais reprendre mon activité suite à un arrêt depuis mai 2015 pour accident de travail. Or, comment parvenir à trouver le meilleur équilibre entre ma vie familiale et ma vie professionnelle ? J'ai eu du mal à trouver des informations claires sur les droits auxquels je pouvais prétendre.

J'ai finalement sollicité une demande de congé de présence parentale, dispositif évoqué par une assistante sociale de l'hôpital où séjournait mon fils. Accordé très rapidement par mon employeur, sa mise en place est intervenue fin 2016.

Dans la mesure où la prise en charge de mon fils est assurée correctement durant sa scolarité, j'utilise les jours à ma disposition pour être présente lors des vacances scolaires, lors de ses hospitalisations (2 fois/an au moins) ou lorsque son état ne lui permet pas d'aller à l'école. »

AU-DELÀ DU SECTEUR PUBLIC

LE TECHNICIEN COORDINATEUR DE L'AIDE PSYCHO-SOCIALE AUX AIDANTS (TC APSA) AU SEIN DE LA MAISON DE SANTÉ PROTESTANTE DE BORDEAUX-BAGATELLE – TALENCE (33)

L'expérience acquise par la Maison de Santé Protestante de Bordeaux-Bagatelle (MSPB) et les études sur le sujet montrent que les salariés qui ont en charge un membre de leur famille en perte d'autonomie peuvent être en grande difficulté pour allier vie professionnelle et vie familiale. Leur santé peut également être impactée d'où la nécessité d'agir dans le cadre de prévention des risques psycho-sociaux et d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail pour prévenir entre autres les situations d'épuisement.

Face à ces constats, la MSPB a mis en place une action innovante et expérimentale. Le dispositif d'aide aux salariés aidants s'appuie sur les compétences d'un professionnel spécialisé dans l'accompagnement des familles et des proches de personnes présentant une dépendance liée à un handicap, à une maladie chronique et/ou au vieillissement pathologique : le Technicien Coordinateur de l'Aide Psycho-Sociale aux Aidants (TC APSA) issu d'une formation

universitaire unique à Bordeaux. L'objectif principal de l'action est de permettre au salarié de concilier vie professionnelle, vie familiale et les difficultés liées à son rôle d'aidant. En parallèle, il est primordial de permettre au salarié aidant de connaître les possibilités d'accompagnement pour son proche. Par un suivi et un accompagnement possibles sur le lieu de travail, l'action donnait la possibilité de rompre l'isolement du binôme aidant-aidé et de lui donner accès aux informations spécifiques tout en apportant des possibilités d'améliorer les conditions de vie de l'un et l'autre. Enfin, le bénéfice de l'aide apportée se répercuterait aussi bien sur le bien-être au travail, le présentisme que sur la capacité du salarié à se concentrer sur ses missions professionnelles.

Un Technicien Coordinateur de l'Aide Psycho-Sociale aux Aidants a, dans un premier temps, été recruté. Un plan de communication adapté a été mis en place : réalisation et diffusion d'une plaquette d'information dans les bulletins

... / ...

AU-DELÀ DU SECTEUR PUBLIC

de salaire dès le mois de janvier 2017, sur le site intranet combinée à une diffusion par mail ainsi que des affiches apposées dans tous les sites de la fondation.

En parallèle, le coordinateur de la mission d'aide aux salariés aidants a travaillé en collaboration avec les managers de la MSPB afin de les sensibiliser à la problématique des salariés aidants. Avec leurs appuis, il a organisé des temps d'information collectifs dans tous les services de la MSPB afin de rencontrer les salariés et de leur présenter son rôle et ses missions. Il a également été prévu que chaque nouvel embauché reçoive, lors de son parcours d'intégration au service Ressources humaines, une première présentation du dispositif.

Enfin, une information spécifique a également été faite aux Instances Représentatives du Personnel : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et Comité d'entreprise.

L'analyse de l'expérimentation sur l'année 2017 montre que 40 salariés dont 38 femmes ont fait appel au TC APSA. La moyenne

d'âge des salariés aidants est de 44,5 ans, celle des personnes aidées 61 ans. La relation d'aide a lieu entre ascendants et descendants et vice-versa.

Parmi les personnes aidées, 20 sont des personnes âgées dont la dépendance est liée au vieillissement, 16 sont atteintes d'une maladie chronique et 7 sont en situation de handicap.

Les problématiques et difficultés rencontrées par les aidants sont multiples et touchent plusieurs sphères de l'aide : besoin d'aide psycho-sociale, manque d'aide pour la vie quotidienne, épuisement de l'aidant, manque d'information, etc. De ces difficultés découlent des attentes et des besoins qui peuvent être exprimés clairement par l'aidant ou qui peuvent être décelés par le TC APSA au cours de son évaluation lors de leur première rencontre.

Au total, le TC APSA a mis en place 87 actions : information sur les dispositifs existants, orientation vers les structures adaptées, accompagnement dans les démarches administratives, aide à trouver des solutions de répit.

REMERCIEMENTS

La MNH, l'adRHess, l'AFDS et le CCAH adressent leurs chaleureux remerciements aux professionnels et aux établissements qui ont apporté leur concours dans la réalisation du guide.

PLUS D'INFORMATIONS

■ ASSOCIATION FRANÇAISE DES AIDANTS

www.aidants.fr

■ POUR LES PERSONNES ÂGÉES MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

Portail national d'information pour l'autonomie des personnes âgées et l'accompagnement de leurs proches.

www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr

■ ÉMISSION À VISIONNER SUR YOUTUBE : « AIDER UN PROCHE JUSQU'À L'ÉPUISEMENT »

Enquête de santé du 3 novembre 2015 présentée par Marina Carrère d'Encausse et Michel Cymes (France 5)

« sous réserve de disponibilité en vertu des conditions d'utilisation du site »

MNH

La mutuelle nationale des hospitaliers et des professionnels de la santé et du social est née le 1^{er} février 1960 de la volonté des hospitaliers de couvrir solidairement leurs besoins de protection en santé. Elle propose aujourd'hui des garanties santé adaptées et évolutives, de la prévoyance, des produits d'assurance auto et habitation, des prestations de prévention, des conseils et des offres bancaires, via la Banque Française Mutualiste, pour aider ses adhérents à financer leurs projets.

La mutuelle met en place des actions et des prestations pour prévenir les risques sanitaires et sociaux concernant la personne, et en réparer les conséquences. Elle agit pour améliorer les conditions de vie, pour protéger l'enfance, la famille, les personnes âgées ou handicapées.

Elle accorde une attention constante aux personnes les plus démunies pour favoriser le bien-être et la cohésion sociale de l'ensemble de ses adhérents et de leur famille. Pour mener à bien sa politique de solidarité active et de services de proximité, la MNH est présente sur le terrain grâce à un réseau d'attachés commerciaux, conseillers mutualistes, élus bénévoles et correspondants MNH.

Grâce à son positionnement privilégié, la Mutuelle Nationale des Hospitaliers est devenue la première mutuelle affinitaire et communautaire des professionnels de la santé et du social.

La création de MNH GROUP est le fruit de cette stratégie affinitaire initiée en 2012 pour proposer une gamme de services et produits diversifiés au bénéfice tant des établissements que des professionnels de santé.

www.mnh.fr

www.mnh-mag.fr

 @MutuelleNationaledesHospitaliers

adRHess

Depuis sa création en 1993, l'adRHess s'est attachée, à travers ses différentes activités, à favoriser les échanges entre les professionnels des ressources humaines. C'est aujourd'hui une association reconnue au sein de la communauté hospitalière et, plus largement, de la fonction publique.

Partenaire, à l'occasion de différentes manifestations, de la Direction générale de l'offre de soin et de la Fédération hospitalière de France, l'adRHess organise chaque année un colloque, une journée d'étude et les Rencontres RH de la santé. Elle assure, par ailleurs, une production importante sur les principales problématiques liées à l'évolution des ressources humaines à l'hôpital.

L'adRHess affirme, en outre, sa volonté d'agir en conciliant la dimension humaine du management et l'efficacité économique et sociale.

Suivez l'actualité de l'adRHess

www.adrhess.com

 @ADRHESlive

AFDS

Créée en 1971, l'Association Nationale des Infirmiers Généraux (ANIG) est devenue l'Association Française des Directeurs des Soins (AFDS) en 2002.

L'Association Française des Directeurs des Soins est la seule association professionnelle qui fédère les Directeurs des soins quel que soit leur lieu d'exercice (centre hospitalier, institut de formation, Agence Régionale de Santé, Ministère).

Forte de ses 400 adhérents, soit plus de la moitié des directeurs des soins en activité, l'AFDS est une association reconnue et participe à de nombreux groupes de travail nationaux. L'AFDS est également régulièrement auditionnée et participe ainsi pleinement au succès du système de santé français.

L'AFDS a pour objet de promouvoir le statut et la fonction des Directeurs des soins ainsi que les activités de soins, l'enseignement des soins infirmiers, de rééducation et médico-techniques. A ce titre, elle favorise la formation et la recherche (Trophées AFDS remis à des élèves Directeurs des soins pour la qualité de leur mémoire de fin d'études).

Elle souhaite également fédérer les Directeurs des soins dans l'exercice de leur fonction et rassembler, structurer la réflexion des acteurs du service de soins. Ainsi, l'AFDS organise tous les ans des Journées d'étude. Durant trois jours, les Directeurs des soins mais aussi le personnel d'encadrement assistent à des conférences traitant de problématiques d'actualité touchant le système de santé.

Par ailleurs, l'AFDS s'est lancée dans une politique d'ouverture en participant à de nombreuses journées d'étude et colloques ainsi qu'en signant des partenariats avec des acteurs majeurs du monde de la santé (ANAP, FHF, ADRHESS, MNH, EHESP).

www.directeurdesoins-afds.com

 @AFDS_Officiel

CCA

Qui sommes-nous ?

Association reconnue d'utilité publique, le Comité national Coordination Action Handicap (CCA) réunit tous les groupes de protection sociale, des acteurs mutualistes, des entreprises et les associations nationales du handicap. Il rassemble leurs énergies, leurs connaissances et leurs ressources au profit de la construction d'une société inclusive pour que chaque personne en situation de handicap trouve enfin la place qui lui revient.

Avec une expérience de plus de 45 ans dans l'accompagnement et le soutien de projets dans le secteur du handicap, le Comité national Coordination Action Handicap et ses membres se positionnent comme un véritable observatoire des pratiques nationales du handicap et de leurs évolutions sociétales. Le CCA s'appuie sur son expertise du secteur et l'accompagnement de plus de 3 000 projets handicap pour être, avec ses membres et partenaires, un lieu national d'échanges, de partage et de capitalisation.

Les missions du CCA

1 - Accompagner les porteurs de projets du secteur handicap

Détecter - Structurer - Financer - Evaluer
Avec ses membres, le CCA repère des projets innovants et des réponses à des besoins non satisfaits sur tous les champs des différents

handicaps, à tous les âges de la vie de la personne. Nous conseillons et accompagnons les porteurs de projets dans les phases de structuration, d'expérimentation et de démarrage d'activité. Emploi et formation, accès aux soins, habitat, avancée en âge, scolarité, citoyenneté, culture et loisirs, sont par exemple quelques-unes des thématiques sur lesquelles le CCA et ses membres peuvent s'investir. Les subventions sont consacrées à l'investissement, à de l'ingénierie de projet, à des travaux de recherche appliquée et à des projets expérimentaux. L'impact des aides accordées fait l'objet d'un suivi qualitatif.

2 - Le centre de formation du CCA

Le centre de formation du CCA propose une offre globale de formation axée sur les thématiques suivantes :

- Accueillir, employer et conseiller des personnes handicapées,
- Innover / piloter dans le secteur handicap.

3 - CCA Conseil

Les prestations conseil que nous proposons ont pour objectif commun d'accompagner les acteurs économiques confrontés à la question du handicap (mise en œuvre d'une démarche handicap, déploiement des actions de mécénat des entreprises, accompagnement au développement de l'expertise).

Informations complémentaires : www.ccah.fr

 @CCAHandicap



JAMAIS SEUL.E.S

AIDANTS FAMILIAUX : CONCILIER VIE PRO VIE PERSO

Face à la maladie du conjoint ou à la situation de handicap d'un enfant ou à la perte d'autonomie d'un parent, l'obligation de concilier rôle d'aidant et activité professionnelle s'impose aux agents hospitaliers. La prise de conscience de la société sur ce sujet des aidants progresse. Une politique publique se met en place ; des dispositifs d'aide existent mais sont encore souvent méconnus des intéressés, voire des employeurs.

C'est pour favoriser cette reconnaissance que la MNH, l'adRHess, l'AFDS et le CCAH se sont mobilisés. Ensemble, ils proposent ce guide pour aider les DRH (Directeurs des ressources humaines), les managers des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la Fonction publique hospitalière à mieux communiquer sur la thématique et les agents hospitaliers à être mieux dans leur vie professionnelle.



Le présent guide est téléchargeable sur les sites de la MNH, de l'adRHess, de l'AFDS et du CCAH.



Mutuelle nationale des hospitaliers et des professionnels de la santé et du social - 331, avenue d'Antibes 45213 Montargis Cedex. La MNH et MNH Prévoyance sont deux mutuelles régies par les dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculées au répertoire SIRENE sous les numéros SIREN 775 606 361 pour la MNH et 484 436 811 pour MNH Prévoyance

Association pour le développement des ressources humaines des établissements sanitaires et sociaux - Siège social : EHESP, 15 avenue du Pr Léon Bernard 35043 Rennes - L'adRHess est une association loi de 1901 immatriculée au répertoire SIREN sous le numéro SIREN 399 362 466

Association Française des Directeurs des Soins dite « AFDS », association régie par la loi du 1er juillet 1901, déclarée le 21 novembre 2012 à la Préfecture de Deux-Sèvres et publiée au Journal Officiel le 8 décembre 2012, dont le siège social est sis au Centre Hospitalier de Niort, 40, avenue Charles de Gaulle BP 70600 79021 NIORT

Comité National Coordination Action Handicap, association régie par la loi du 1er juillet 1901, reconnue d'utilité publique, dont le siège social est situé 13, boulevard de la Madeleine - 75001 Paris.