



**AGIR ENSEMBLE**

**POUR LES DROITS DES AIDANTS**

Juin 2026





## SOMMAIRE

<b>ÉDITO</b>	3
<b>QUELQUES CHIFFRES SUR LES AIDANTS</b>	4
<b>LES DROITS LÉGAUX ET RÉGLEMENTAIRES ACTUELS POUR LES SALARIÉS</b>	8
<b>ACCORDS COLLECTIFS : CE QUE LA NÉGOCIATION PERMET D'OBTENIR</b>	12
<b>LES INITIATIVES TERRITORIALES POUR SOUTENIR LES AIDANTS</b>	15
<b>LES RETRAITÉS AIDANTS</b>	17
<b>LES JEUNES AIDANTS</b>	19
<b>LES REVENDICATIONS DE L'UNSA</b>	21

## ÉDITO

Depuis plusieurs années, notre organisation syndicale s'est pleinement engagée dans la reconnaissance et la défense des droits des proches aidants.

Ce dossier est le fruit du travail collectif de nos militants, qui ont remonté les accords d'entreprise et de branche qu'ils ont négocié, et des membres des CDCA qui ont partagé les initiatives locales innovantes observées sur leur territoire.

**Si le cadre légal a progressé ces dernières années — congé de proche aidant, Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA), Assurance Vieillesse des Aidants (AVA) — il reste insuffisant.** Les plafonds d'indemnisation restent faibles. La durée des congés est trop courte au regard des situations réelles. Les inégalités femmes-hommes dans la prise en charge de l'aide restent criantes.

### L'UNSA exige davantage :

- Un statut juridique unique du proche aidant,
- Un congé indemnisé unifié, flexible, accessible à tous,
- Des discussions obligatoires dans toutes les entreprises.
- Une politique territoriale ambitieuse pour soutenir les aidants là où ils vivent

**Soutenir les proches aidants, c'est reconnaître leur engagement et leur garantir des droits.** En aucun cas cela ne doit servir à justifier le désengagement des pouvoirs publics.

L'UNSA est attachée à un service public de l'autonomie de qualité, accessible à toutes et tous, sur l'ensemble du territoire. Les aidants ne doivent pas pallier les carences des politiques publiques — le manque de places en EHPAD, la désertification médicale, l'insuffisance des services à domicile ou la qualité insuffisante de tous ces services essentiels !

Faire reposer sur les familles, et en premier lieu sur les femmes, la charge de l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie, c'est une régression sociale que l'UNSA combatera toujours.

**Les droits que nous revendiquons dans visent une logique de complémentarité avec un service public renforcé et non à s'y substituer.**

Ce dossier porte nos revendications, recense les avancées déjà obtenue et ouvre la voie à ce que nous voulons construire demain.

Parce que les proches aidants méritent mieux que des paroles, ils méritent des droits !



Laurent **ESCURE**  
Secrétaire général



Martine **VIGNAU**  
Secrétaire nationale



## QUELQUES CHIFFRES SUR LES AIDANTS

### LEUR PROFIL SOCIO DÉMOGRAPHIQUE



**60 % des aidants  
sont des femmes**



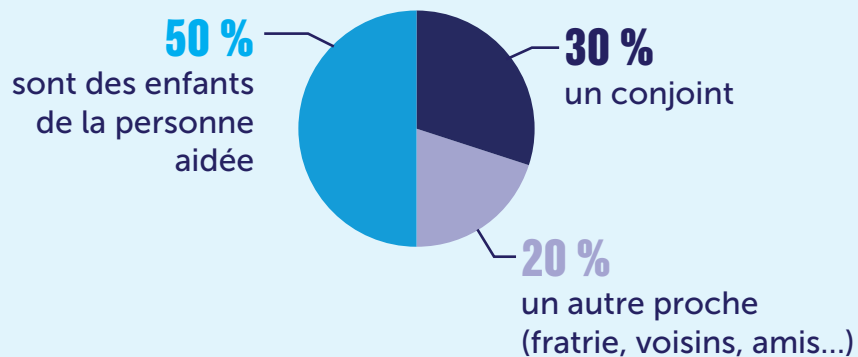
**9,3 millions de personnes**  
déclarent apporter une aide régulière à  
un proche en situation de handicap ou de  
perte d'autonomie



**La majorité ont entre 45 et 64 ans**  
avec une **présence notable de seniors aidants**  
de plus de 75 ans



**700 000 à 1 million**  
ont entre 16 et 25 ans



**50 % sont en emploi**

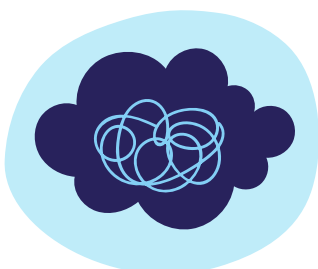
## UNE AIDE SOUVENT INTENSIVE QUI A DES CONSÉQUENCES SUR LA SANTÉ...



**40 % des aidants**  
fournissent  
**plus de 11 heures d'aide**  
par semaine



**60 %**  
déclarent manquer de temps  
pour eux-mêmes



**1/3**  
se sent psychologiquement épuisé



**23 %**  
déclarent que leur santé est affectée

## ... ET SUR LA CARRIÈRE



**70 % des aidants**  
**en emploi**  
**modifient leur activité**  
(réduction, arrêt, changement)



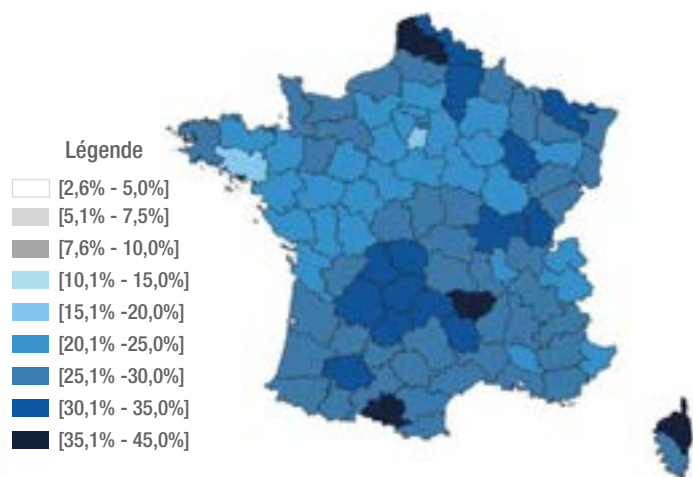
**46 % des aidants**  
**ont renoncé à**  
changer de métier,  
d'entreprise,  
une évolution professionnelle  
ou des formations.



**40 % d'entre eux**  
**craignent de perdre**  
**leur emploi**

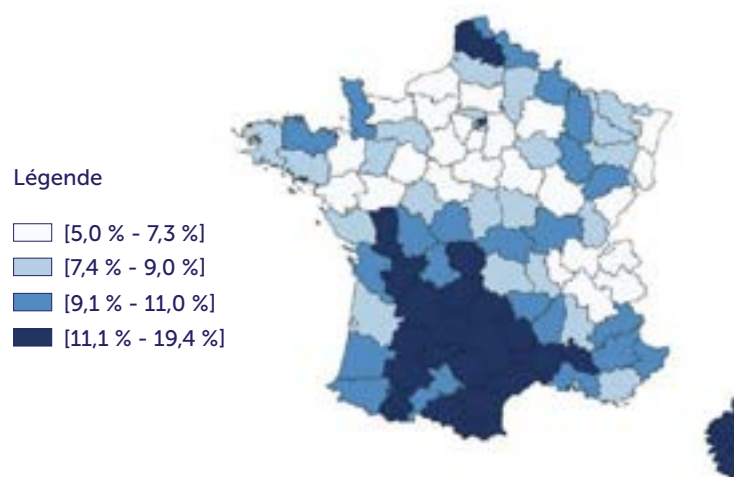
## DES INÉGALITÉS SOCIALES ET TERRITORIALES

### PART DES 75 ANS ET PLUS DÉCLARANT ÊTRE MOYENNEMENT OU FORTEMENT LIMITÉS DANS LEUR VIE QUOTIDIENNE, PAR DÉPARTEMENT



Source : Insee, Drees, calculs CDC.

### TAUX DE PAUVRETÉ DES PERSONNES ÂGÉES DE 75 ANS ET PLUS (EN %)



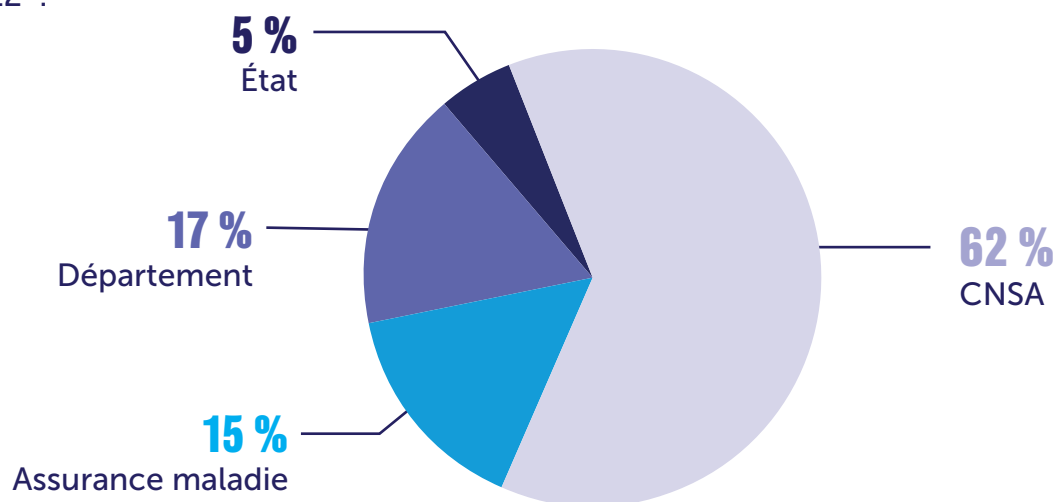
Source : Insee, Drees, calculs CDC.

→ Les aidants des **milieux modestes** subissent **une charge plus lourde** et ont **un accès moindre aux aides formelles**

→ Dans **les zones rurales ou défavorisées** l'accès aux services et aides publiques est **plus limité**

## DÉPENSES PUBLIQUES

L'effort national en faveur du soutien à l'autonomie atteignait **28 milliards d'euros** en 2022 :



**La dépense publique consacrée aux personnes âgées en perte d'autonomie**

a progressé de **39 % en 10 ans**.

Le HCFEA estimait les besoins supplémentaires à financer à

**13 milliards d'euros d'ici 2030**

uniquement pour :

- le maintien à domicile (6 Md€)
- et pour les EHPADs (7 Md€)



Le CESE estimait en 2024

**les besoins de financement à plus de 30 Md€**

dans le scénario le plus ambitieux incluant davantage de soutien aux aidants.



## LES DROITS LÉGAUX ET RÉGLEMENTAIRES ACTUELS POUR LES SALARIÉS

La loi du [28 décembre 2015](#) a posé la première définition légale du proche aidant. Depuis, le législateur a progressivement construit un socle de droits. Ils demeurent insuffisants, mais constituent une base essentielle à faire connaître.

### LA DÉFINITION LÉGALE DU PROCHE AIDANT

*« Est considéré comme proche aidant d'une personne âgée son conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables, qui lui 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. »\**

L'aide apportée peut revêtir de nombreuses formes : soins, aide administrative, activités domestiques, gestes de la vie quotidienne, accompagnement aux rendez-vous médicaux, courses, soutien moral... Toute personne salariée peut ainsi être amenée à devenir proche aidant pour un parent, un conjoint, un enfant en situation de handicap, un frère ou une sœur.

### LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Prévu aux [articles L3142-16 et suivants du Code du travail](#), le congé de proche aidant permet à un salarié de suspendre ou de réduire temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche en perte d'autonomie ou en situation de handicap.

#### Principales caractéristiques :

- Durée : 3 mois, renouvelable jusqu'à 12 mois sur l'ensemble de la carrière professionnelle.
- Peut-être fractionné en demi-journées ou pris à temps partiel.
- Ouvert aux salariés du privé, aux agents publics, aux indépendants et aux demandeurs d'emploi indemnisés.
- La personne aidée doit bénéficier de l'APA (GIR 1 à 4) ou présenter un taux d'incapacité d'au moins 80 %.
- Indemnisé par l'Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA) : 66,64 € par jour.
- Plafonné à 66 jours par personne aidée (22 jours par mois maximum), soit 264 jours cumulés pour 4 proches sur l'ensemble de la carrière.

 **Textes de référence :** [Loi du 23 décembre 2021](#), [Loi du 8 août 2016](#), [Décret du 8 décembre 2020](#).

\*Article L113-1-3 du Code de l'action sociale et des familles

## LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Prévu aux [articles L3142-6 à L3142-15 du Code du travail](#), ce congé permet à un salarié de s'absenter pour assister l'un de ses proches en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

### Principales caractéristiques :

- Ouvert à tous les salariés sans condition d'ancienneté.
- Durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois (sauf dispositions plus favorables par accord collectif).
- Peut être pris à temps partiel avec l'accord de l'employeur.
- Délai de prévenance de 15 jours, sauf urgence absolue.
- Non rémunéré par l'employeur, mais ouvre droit à l'Allocation Journalière d'Accompagnement d'une personne en Fin de vie (AJAP) : 64,41 €/jour, pendant 21 jours maximum (42 jours en temps partiel).

## LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Prévu aux [articles L1225-62 à L1225-65 du Code du travail](#), il concerne les parents d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

### Principales caractéristiques :

- Durée de 310 jours (22 jours/mois maximum) sur une période de 3 ans, renouvelable une fois.
- L'enfant doit avoir moins de 20 ans, un salaire brut inférieur ou égal à 1 117,26 € et ne pas percevoir d'allocation logement ou prestation familiale à titre personnel.
- Indemnisé par l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) : 66,64 €/journée, 33,32 €/demi-journée, versée par la CAF ou la MSA.

## LE DON DE JOURS DE REPOS ENTRE COLLÈGUES

Institué par la [loi n°2018-84 du 13 février 2018](#), ce dispositif permet à tout salarié du secteur privé ou tout agent public de donner des jours de congé non pris à un collègue en situation d'aidance.

- Peuvent être donnés : les jours de congés annuels (à partir de la 5<sup>ème</sup> semaine), les jours de RTT et les jours déposés sur un Compte Épargne-Temps (CET).
- Le bénéficiaire maintient intégralement sa rémunération pendant la période d'absence.
- Le don peut être anonyme dans le secteur privé.
- Les conditions d'éligibilité du bénéficiaire sont identiques à celles du congé de proche aidant.



## LES AUTRES DROITS ET AIDES

Les aidants bénéficient également d'un ensemble d'aides complémentaires :

### L'AIDE AU RÉPIT

Financée via l'APA à domicile, elle peut prendre trois formes :

- 1. Accueil de jour ou de nuit de la personne aidé.
- 2. Hébergement temporaire (en établissement ou en accueil familial).
- 3. Relais à domicile.

Elle permet à l'aidant de disposer de temps de repos effectif. Un montant forfaitaire de 550 euros, majoré maximum à 583.52 euros dans certains cas, est consacré, par l'APA, au financement des solutions de répit pour les proches aidants et les aidés.

### LES AIDES FISCALES

Héberger durablement un proche chez soi ouvre droit à des déductions fiscales au titre des pensions alimentaires ou des frais d'accueil, ainsi qu'à une majoration de part pour les titulaires d'une carte d'invalidité.

Participer aux frais d'hébergement en EHPAD dans le cadre de l'obligation alimentaire permet une déduction au titre de pension alimentaire.

## L'ASSURANCE VIEILLESSE DES AIDANTS (AVA) OUVRE DES DROITS À LA RETRAITE

Mise en place au 1<sup>er</sup> septembre 2023, l'AVA permet de valider des trimestres, sur les périodes non travaillées ou travaillées à temps partiel grâce aux cotisations financées par la CAF ou la MSA.

L'inscription est automatique pour tout bénéficiaire de l'AJPA.

**L'AVA est prise en compte lors de l'interruption d'une activité professionnelle dans les cas suivants :**

→ **Accompagnement d'un enfant handicapé vivant au domicile (moins de 20 ans)**

Le parent cesse ou réduit son activité lorsque son enfant présente 80% d'incapacité permanente ou entre 50 et 79% et qu'il bénéficie du complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ou du complément de la prestation de compensation du handicap (PCH).

Le parent, ou la personne qui l'a élevé, bénéficie alors d'un trimestre par période de 30 mois (maxi 8 trimestres). Cette majoration se cumule avec les trimestres liés à la maternité/adoption et éducation.

→ **Accompagnement d'un adulte handicapé (au moins 20 ans et 80 % d'incapacité permanente)**

La personne cessant totalement son activité valide un trimestre par période de 30 mois (maxi 8 trimestres).

L'AVA étend le droit de retraite à des aidants au-delà du simple statut familial, sans condition liée à un domicile commun entre l'aidant et l'aidé.

Tous les aidants accompagnant une personne en situation de handicap ou en perte d'autonomie peuvent en faire la demande d'affiliation à la MDPH, la Caf ou la MSA.



## LES LIMITES DU CADRE LÉGAL

**Malgré ces avancées, le cadre légal présente des insuffisances majeures :** montant forfaitaire de l'AJPA inférieur au SMIC, durée de congé insuffisante face à la réalité de certaines situations, absence d'un statut unifié en fonction de la situation du proche aidé qui rend ces dispositifs peu lisibles...



### QU'EST-CE QUE LA CNSA ?

La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie a été créée par la loi du 30 juin 2004. Gestionnaire de la 5<sup>ème</sup> branche de la Sécurité Sociale (branche Autonomie) depuis 2021, elle a pour objectif de financer et accompagner les politiques publiques en faveur de l'autonomie des personnes âgées et des personnes en situation de handicap.

Avec un budget de plus de 43 milliards d'euros en 2025, la CNSA a pour mission de :

- Veiller à l'équilibre de la branche Autonomie.
- Contribuer à la recherche, à l'innovation, à la réflexion sur les politiques de l'autonomie.
- Piloter les politiques publiques de l'autonomie sur le territoire national (prévention, lutte contre l'isolement, services sociaux et médico-sociaux).
- Garantir l'équité, la qualité et l'efficacité de l'accompagnement des personnes âgées et en situation de handicap.
- Participer à l'attractivité des métiers du secteur.

Plus encore, la CNSA est chargée d'organiser et de soutenir des projets pour les proches aidants. Notamment à travers le cofinancement, la CNSA participe à la formation, l'information et le soutien psychosocial des aidants, mais aussi au dispositif « appel à manifestation d'intérêt » qui a pour but de financer des actions vis-à-vis des proches aidants de personnes handicapées.

Elle est aussi un appui technique d'accompagnement des MDPH et des Conseils départementaux (référentiel d'évaluation, formulaires de demandes). Elle participe à la conférence des financeurs, qui évalue et finance les actions d'aides liées à la perte d'autonomie et aux proches aidants.

Enfin, elle accompagne le développement de plateformes pédagogiques et de formations à distance à l'intention des aidants, avec des acteurs associatifs et des professionnels de l'enseignement.



## ACCORDS COLLECTIFS :

## CE QUE LA NÉGOCIATION PERMET D'OBTENIR

La négociation collective permet d'aller au-delà du cadre légal et de construire des droits adaptés à la réalité des salariés aidants. Le recensement des accords existants a permis de réaliser cette synthèse de droits nouveaux obtenus pour les salariés.

### ALLONGEMENT ET RÉMUNÉRATION DES DIFFÉRENTS CONGÉS ACCESSIBLES

Les accords collectifs les plus aboutis vont bien au-delà du plancher légal sur deux points essentiels : la durée des congés et leur niveau d'indemnisation.

Sur la durée, **certains accords d'entreprise et de branches portent le congé de proche aidant à 6 mois dès la première période**, soit le double du droit commun, en restant dans le plafond légal de 12 mois sur la carrière ou sans limitation de renouvellement. D'autres étendent les autorisations d'absence au-delà des situations couvertes par la loi.

Par ailleurs, plusieurs accords mettent en place **des congés conventionnels pour les proches aidants, qui s'additionnent aux congés légaux** et pouvant aller jusqu'à 20 jours par an selon les conventions collectives.

D'autres, créent des **autorisations spéciales d'absence (ASA) rémunérées, distinctes des congés légaux, pour répondre à des besoins ponctuels** : accompagnement à des rendez-vous médicaux, démarches administratives, situations d'urgence. Le nombre de jours accordés varie de 3 à 4 jours par an dans la majorité des accords, jusqu'à 20 jours dans les dispositifs les plus généreux. Ces absences sont généralement fractionnables en demi-journées, assimilées à du temps de travail effectif, et certaines peuvent être prises sans délai de prévenance en cas d'urgence. Quelques accords prévoient en outre des droits supplémentaires indexés sur le nombre de proches aidés.

Sur l'indemnisation, **plusieurs mécanismes ont été négociés pour garantir une continuité de revenu réelle pendant le congé** allant jusqu'au maintien du salaire brut journalier par complément aux allocations légales (AJPA, AJAP, AJPP). Certains accords vont plus loin encore en imposant le **maintien des cotisations retraite complémentaire à 100 % pendant les congés indemnisés**.

Au-delà des situations d'aidance stricto sensu, certaines entreprises étendent également les droits lors des moments les plus douloureux du parcours d'aidant : **délais d'absence allongés en cas de décès d'un enfant, ou jours spécifiques accordés dès l'annonce d'une maladie grave ou d'un handicap**.

Enfin, un certain nombre de garanties prévues aux aidants, ne sont pas directement supportées par l'employeur, mais par le contrat de prévoyance collectif couvrant les salariés. En effet, certains contrats de prévoyance garantissent des compléments d'indemnisation journalière lors d'un congé proche aidant, de solidarité familiale et de présence parentale. Ainsi que la mise en place d'un fonds social dédié, alimenté par les excédents du régime.

## AMÉNAGEMENTS ORGANISATIONNELS

La conciliation entre le rôle d'aidant et l'activité professionnelle passe aussi par des aménagements concrets du temps et du lieu de travail. La négociation collective a permis d'obtenir des mesures organisationnelles très intéressantes, qui se déclinent autour de trois axes principaux :

- **Le télétravail** : Les accords prévoient souvent des jours supplémentaires pour les aidants — de 5 à 100 jours par an (voir plus avec accord du manager) selon les cas — avec une spécificité importante : la possibilité de télétravailler depuis le domicile de la personne aidée. Certains accords prévoient également que tout refus de télétravail opposé à un salarié aidant doit être explicitement motivé par l'employeur.
- **La flexibilité horaire** : élargissement des plages d'arrivée et de départ, aménagement des pauses, recours facilité au temps partiel ou à une individualisation du temps de travail...
- **La mobilité géographique** : plusieurs accords prévoient une procédure accélérée de rapprochement géographique lorsque l'aidant et l'aidé vivent dans des zones éloignées, assortie dans certains cas d'aides concrètes au déménagement et même à la recherche de logement.

## ACCOMPAGNEMENT ET SERVICES AUX SALARIÉS AIDANTS

La dimension humaine et l'accompagnement personnalisé au sein même de l'entreprise sont au cœur des accords les plus ambitieux. Ils permettent d'identifier les salariés aidants, les orienter et les soutenir dans la durée :

- **La sensibilisation et la formation des managers** : aucun accord ne peut produire ses effets si l'encadrement de proximité n'est pas en mesure de reconnaître une situation d'aidance et d'y répondre avec bienveillance. Certains accords vont jusqu'à imposer un bilan annuel présenté au CSE sur les demandes d'aménagement reçues, acceptées et refusées.
- **Désignation de référents aidants dédiés** qui constituent un point d'entrée unique pour les salariés qui ne savent pas toujours vers qui se tourner.
- **Accès à des plateformes téléphoniques et guichet dédiés aux aidants.**
- **La possibilité de passer en semaine de 32h** avec une rémunération maintenue ou 28h avec une rémunération à 90 %.
- **La mise à disposition d'un guide du salarié aidant.**



## DON DE JOURS ABONDÉS PAR L'EMPLOYEUR

Les accords collectifs les plus avancés permettent aussi à l'employeur d'**abonder les jours disponibles pour les salariés aidants, afin que ce dispositif ne repose pas uniquement sur la générosité individuelle des collègues**. Ces mécanismes permettent aussi de sécuriser la disponibilité des jours indépendamment du nombre de donateurs à un moment donné.

Les formules d'abondement sont variées :

- Pourcentage des jours donnés (de 5 à 25 % selon les accords).
- Ajout d'un volume fixe de jours par bénéficiaire.
- Constitution d'une réserve garantie par l'employeur pouvant atteindre plusieurs dizaines de jours, reportables d'une année sur l'autre.

## SOUTIEN FINANCIER DIRECT

Au-delà des congés, certaines négociations ont permis d'obtenir **des aides financières concrètes pour soulager le reste à charge des aidants** : services à la personne, frais de répit, dépenses de santé.

**Les formes de soutien financier direct sont diverses.**

Certains accords prévoient une enveloppe annuelle dédiée, pouvant atteindre 1 200 €, utilisable librement pour des dépenses liées à l'aidance. D'autres mettent en place les Chèques Emploi Service Universel (CESU), abondés par l'employeur, pour financer des services à domicile. Des dispositifs d'épargne salariale peuvent également être mobilisés tel que le déblocage anticipé du Plan d'Épargne Entreprise. Il existe aussi dans certaines entreprises des « primes familiales » versées pour les salariés proches aidants s'occupant d'enfant en situation de handicap sans limitation d'âge. Certains accords prévoient la mise en place de bourse d'étude allant jusqu'à 850 euros par an et des majorations des chèques vacances de 10 % pour les salariés proches aidants ayant des enfants en situation de handicap.

Enfin, la prise en charge intégrale par l'employeur des cotisations de complémentaire santé pendant le congé de proche aidant a pu être obtenue par certains salariés précisément parce que les proches aidants ont souvent eux-mêmes davantage besoin d'un accès aux soins.



## LES INITIATIVES TERRITORIALES POUR SOUTENIR LES AIDANTS

Crédit photo : ERIC - stock.adobe.com

Au-delà des accords d'entreprise et de branche, des initiatives territoriales innovantes se déploient à l'échelle des départements, des métropoles et des communautés de communes. Les Conseils Départementaux de la Citoyenneté et de l'Autonomie (CDCA) peuvent jouer un rôle dans ce domaine.

### PLATEFORMES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE RÉPIT (PAR)

Ces plateformes couvrent le département, offrant un accompagnement individualisé et des solutions de répit pour les aidants de personnes âgées. Ces structures proposent :

- Accueil temporaire de la personne aidée (jour, nuit, hébergement), avec parfois en plus une aide au transport.
- Relais à domicile pour permettre à l'aidant de souffler.
- Mise en lien avec des professionnels du soin.
- Écoute et soutien psychologique.
- Permanence téléphonique.
- Permanence au sein des MDPH.
- Formation des pairs aidants par des « référents répit ».

Des accueils de jour « sans rendez-vous » permettant une flexibilité en situation de crise ont aussi été créés à certains endroits.

### LUTTE CONTRE L'ISOLEMENT DES AIDANTS

Espaces d'écoute, de conseil et d'échange entre pairs, « Cafés des Aidants » ... Ce type de lieux d'accueil se déploient dans plusieurs départements, animés notamment par des associations spécialisées et en lien avec les MDPH. Ces lieux de convivialité permettent de rompre l'isolement.

Des groupes de parole spécialisés par type de pathologie (Alzheimer, AVC, handicap psychique...) ont parfois été créés.

Dans le but de lutter contre le renoncement aux soins des aidants, des parcours type « Allers vers Aidant » organisé par les CAF et les CPAM permettent une formation des aidants 100 % pris en charge par l'Assurance Maladie et un suivi médical sur une période de 6 mois à 1 an.

Dans le but de connaître et de reconnaître plus facilement les proches aidants de son département, une carte aidant peut leur être délivrée, sur demande. Ainsi, les services départementaux peuvent alors identifier les besoins de l'aidant et faciliter la prise en compte de l'aidé si l'aidant est lui-même dans une situation d'urgence.

Enfin, pour guider/aiguiller les proches aidants, certains départements publient des rapports de commissions qui recensent les différents dispositifs, actions associatives ou privées du territoire.

## **AIDES FINANCIÈRES**

Certains départements mettent en place des aides financières pour soutenir les aidants. Elles peuvent être délivrées annuellement et forfaitairement par bénéficiaire pour permettent de couvrir les frais liés aux accueils de répit. Un département a choisi de prendre en charge la quasi-totalité du répit pour fixer le reste à charge à seulement 2.5 euros maximum pour tous les bénéficiaires.

## **MÉDIATION AIDANTS/AIDÉS**

Un département a choisi de déléguer à une association un service de médiation spécialisé dans la relation aidant/aidé, pour dénouer les tensions relationnelles qui peuvent surgir lors des situations d'aide prolongée.

Autre initiative : certains départements organisent des séjours de répit aidants-aidés de plusieurs jours dans des villages vacances pour sortir du quotidien de l'aidance.

### **QU'EST-CE QUE LES CDCA ?**

Créé par la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement (ASV), les Conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie (CDCA) sont des instances consultatives collégiales présidées par le Président du Conseil départemental.

Ils ont pour missions de proposer des recommandations sur toutes les politiques publiques de l'autonomie, de désigner des représentants au sein des instances départementales et régionales de la santé et de l'autonomie (comme les MDPH), ou encore d'être consulté pour donner leurs avis sur l'ensemble des documents qui structurent la politique publique de l'autonomie au niveau local. Ils permettent de renforcer la concertation, la co-construction, le croisement des expériences et des expertises dans ce domaine.

Les CDCA sont divisés en 4 collèges dans chacune des 2 formations : personnes âgées et personnes en situation de handicap. Ces collèges cherchent à représenter les personnes concernées et les acteurs de l'autonomie et de la santé :

- Les usagers et leur proche (1/3 des membres) : retraités, associations de seniors, personnes en situation de handicap, associations du secteur du handicap, proches aidants, familles.
- Les institutions : État, ARS, caisse de sécurité sociale etc.
- Les professionnels et organismes du secteur : représentant des salariés, établissements médico-sociaux, associations gestionnaires, service d'aide à domicile, fédération d'employeur etc.
- Les acteurs de l'environnement et de la citoyenneté : bailleurs sociaux, associations citoyennes, urbanistes, acteurs culturels etc.

Les membres sont nommés par arrêté départemental, bénévoles et travaillent par commissions thématiques. Par ailleurs, la CNSA tente aussi d'animer le réseau national des référents CDCA : mise à disposition d'outils, de fiches pratiques, sensibilisation sur certaines thématiques...



## LES RETRAITÉS AIDANTS

Si la question des aidants est par essence un sujet transgénérationnel, aidants-salariés actifs, jeunes aidants pas encore dans le monde du travail, voire encore en cours d'études, il ne faut pas oublier les retraités aidants. Ils constituent une part très significative des proches aidants en France.

Souvent en première ligne pour accompagner un conjoint vieillissant, un enfant handicapé ou un parent très âgé, ils bénéficient d'une visibilité moindre dans les politiques publiques, qui tendent à se concentrer sur les aidants en emploi. Pourtant, leurs besoins sont réels et les impacts sur leur propre santé et qualité de vie sont documentés.

### LES IMPACTS SPÉCIFIQUES DE L'AIDANCE POUR LES RETRAITÉS

- Les retraités aidants consacrent en moyenne davantage de temps quotidien à l'aide que les aidants actifs, ce qui peut entraîner une charge physique et psychologique souvent plus intense encore, un risque accru d'épuisement, de dépression et de détérioration de la santé propre de l'aidant. Ils ne disposent pourtant pas de suivi médical spécifique systématique, malgré ces risques.
- Leur isolement social est plus fréquent, la charge de l'aidance réduisant les interactions sociales et la vie propre du retraité aidant.
- Difficultés spécifiques liées au cumul : parfois un aidant retraité peut être amené à accompagner à la fois son conjoint et ses propres parents âgés.
- Il n'existe aucune reconnaissance formelle du statut d'aidant dans les dispositifs de retraite pour les actifs qui ont dû cesser leur activité.
- Un autre sujet mérite considération : les seniors prenant en charge des enfants atteints de déficience intellectuelle ou mentale, même relative. Ces aidants qui se sont surinvestis pour éviter le placement de leur enfant en établissement médicosocial, voient souvent arriver le vieillissement et le terme de leur existence avec angoisse car ils s'inquiètent de leur devenir.

## FOCUS SUR LE BAROMÈTRE UNSA DES RETRAITÉS

Le baromètre UNSA des retraités (3600 répondants) a permis de confirmer que près de la moitié vivaient ou avaient vécu une expérience d'aidant, majoritairement pour accompagner un ascendant. Parmi ces retraités aidants, les femmes sont, sans surprise, majoritaires, la société ayant tendance à leur affecter un rôle « d'aidantes naturelles ».

Particulièrement lorsque la personne aidée est le conjoint, et si elle est affectée par une maladie neurodégénérative, l'aidant a tendance à minimiser, à dissimuler la gravité de la pathologie, posture conduisant au repli sur soi, avec l'illusion que retarder le diagnostic pourrait ralentir l'évolution de la perte d'autonomie.

Assumer le rôle de proche aidant pour une personne en perte d'autonomie peut entraîner des conséquences sociales (isolement) et financières (baisse de revenus, dépenses supplémentaires). Les retraités aidants privilégient souvent une aide en temps — pour bénéficier d'un droit au répit ou rompre l'isolement — plutôt qu'un soutien matériel. Cette demande est particulièrement forte chez les femmes (60 %).

Pourtant, les retraités les plus modestes sont davantage en difficulté : 88 % réclament une aide financière, et 65 % une aide en temps pour le répit ou l'accompagnement contre l'isolement.

## LE SERVICE PUBLIC DÉPARTEMENTAL DE L'AUTONOMIE (SPDA)

Créé par la loi « Bien vieillir » de 2024, le SPDA a pour objectif de simplifier la vie des personnes âgées en perte d'autonomie, des personnes en situation de handicap et de leurs aidants en facilitant leurs démarches. Il s'est généralisé à l'ensemble du territoire en 2025 avec la publication d'un cahier des charges national. Il repose sur quatre missions :

- La garantie d'un accueil, d'un accès à l'information, d'une orientation et d'une mise en relation avec le bon interlocuteur sans renvoi de guichet en guichet.
- L'évaluation de la situation, l'attribution des prestations dans le respect des délais légaux.
- Le soutien à des parcours personnalisés, continus, coordonnés.
- La réalisation d'actions de prévention et d'aller-vers les personnes les plus vulnérables.

## UNE AVANCÉE TRÈS LIMITÉE

Le SPDA ne crée aucun nouveau dispositif. Il s'agit avant tout d'une meilleure coordination de l'existant. Le cahier des charges ne vise pas à définir le rôle et les articulations de chacun des acteurs sur le territoire, mais à poser un cadre commun d'engagements en termes de service rendu. On déplore l'absence d'objectifs opposables, d'obligation de résultats et de tout moyens financiers supplémentaires.



## LES JEUNES AIDANTS

La situation des jeunes aidants est très souvent invisibilisée et inconnue. Plus d'1 millions de jeunes entre 5 et 25 ans apportent un soutien psychologique et financier, effectuent des soins ou des tâches ménagères quotidiennes auprès d'un proche souffrant d'une pathologie ou d'un handicap. Pourtant, 80 % des professionnels de l'éducation ne savent pas définir ce qu'est un jeune aidant. De la même manière, au sein de cette classe d'âge, 20 à 30 % n'ont pas conscience d'aider.

De ce fait, la reconnaissance et l'identification des jeunes aidants en France est insuffisante. Des études transnationales conformément aux critères définis par les chercheurs Leu et Becker (2017) classifient les sociétés incluant plus ou moins la question des jeunes aidants dans les politiques publiques.

Depuis 2024, la France se trouve au 5e échelon sur 7 de « prise de conscience », soit une prise de conscience qualifiée d'émergente : plusieurs associations et services ont été mis en place, même s'ils restent très localisés. Une seule étude concernant les jeunes aidants a été publiée en France en 2021, elle a démontré le faible niveau de sensibilisation des professionnels de santé et sociaux, mais surtout des professionnels de l'éducation.

### QUI SONT-ILS ?

Les jeunes aidants peuvent être séparés en 2 catégories d'âges avec des problématiques différentes :

- **Les jeunes aidants âgés de 5 à 18 ans.**
- **Les jeunes adultes aidants âgés de 18 à 25 ans**, dont la plupart sont jeunes étudiants aidants.

### LES JEUNES ÉTUDIANTS AIDANTS

Représentants 16 % de la communauté étudiante, les jeunes étudiants aidants sont à 86 % des femmes. Leur situation a des impacts concrets sur leur santé, leurs choix de vie, leur scolarité et leur précarité. La plupart se sont dirigés vers des filières de soins et de santé (22 % sont en médecine). Ils sont aussi plus nombreux à avoir redoublé durant leur scolarité, et ont une perception plus négative de leur parcours scolaire malgré un taux de réussite équivalent aux autres étudiants. La situation d'aidance les amène à privilégier le travail et l'enseignement à distance. Enfin, ils cumulent une dégradation de leur santé plus avancée par rapport à leurs homologues, et l'aide financière qu'ils apportent à leurs proches favorise une plus grande précarité.

## LES JEUNES ADOLESCENTS AIDANTS

Cette catégorie spécifique des aidants entre 11 et 18 ans, représentent 14 % des lycéens et 12 % des collégiens, soit 3 à 4 élèves par classe. Encore une fois, les filles y sont surreprésentées : 75 % pour les aidantes au lycée, et 69 % des aidantes au collège. Tout comme les aidants adultes ou jeunes adultes, ces adolescents apportent une aide significative à leur proche au quotidien : participation aux tâches ménagères, soins infirmiers, déplacements, soutien moral et financier, s'occuper des frères et sœurs, aide à la toilette.

Cette situation d'aidance a des conséquences directes :

- **Une moins bonne qualité de vie liée à la santé** : les adolescents aidants présentent une santé mentale et physique bien en dessous des autres adolescents. Cette dégradation les rend plus susceptibles d'être malades (*17 % des lycéens aidants présentent un problème de santé*) à cause de l'hérédité des maladies mais aussi de la détresse causée par celle de leur proche, entraînant des problèmes sur la santé mentale et/ou des somatisations.
- **Une redistribution des rôles** qui perturbe les routines familiales et remodèle l'implication des membres de la famille : les adolescents aidants assument des responsabilités qui ne sont pas censées être les leurs.
- **Une augmentation des risques** : un enfant ayant un parent malade a plus de risque de développer des troubles physiques, des problèmes psychologiques, avoir une faible estime de soi et une plus grande propension à commettre des actes de délinquance.
- **Une scolarité plus difficile** : les jeunes aidants ont une perception négative de leur réussite scolaire. Ils sont plus susceptibles d'être victime de harcèlement, notamment à cause des difficultés à parler de leur situation et de celle de leurs proches aidés.





## LES REVENDICATIONS DE L'UNSA



### UNE LOI DE PROGRAMMATION POUR LE GRAND ÂGE

L'UNSA appelle à l'adoption d'une loi de programmation pluriannuelle avec des moyens à la hauteur des enjeux démographiques. Elle devra permettre :

- **Renforcer le socle public de financement de la CNSA** (diminution des exonérations de cotisations sociales, CSG plus progressive, extension de l'assiette de la CSA, mobilisation des droits de succession, étalement de la dette de la CADES, redevance sur les Ehpad privés...).
- **Le renforcement des pouvoirs de la 5<sup>ème</sup> branche de la Sécurité sociale** sur tout le territoire avec la création de caisses locales.
- **D'avantage de contrôle de l'État** sur l'action ou la non action des collectivités.
- **Un accompagnement sanitaire, social et psychologique des aidants.**
- **La hausse de la qualité d'accueil dans les établissements** et donc des taux d'encadrement pour aller vers le 1 pour 1.
- Le développement d'**un habitat intermédiaire public de haute qualité.**
- **Des politiques de prévention** de la perte d'autonomie vraiment ambitieuses, sans limite d'âge.
- **Zéro reste à charge** concernant les dépenses liées à la dépendance.



### UN STATUT JURIDIQUE UNIQUE ET UN CONGÉ UNIFIÉ POUR TOUS LES AIDANTS

UNSA revendique :

- **La fusion des trois congés actuels** (proche aidant, solidarité familiale, présence parentale) en un congé unique, modulable, accessible à tous.
- **L'allongement de la durée totale du congé unifié** pour correspondre aux besoins réels des aidants et des personnes aidés.
- La **revalorisation significative de l'indemnisation** pour couvrir au minimum 70 % du salaires antérieur.
- **Généraliser les droits à l'aménagement du travail et à un télétravail adapté.**
- **Mieux repérer et soutenir les jeunes aidants** en lien avec les établissements scolaires et les services sociaux.
- **Améliorer le recensement des aidants** par une démarche d'aller vers, portée notamment par les CCAS, les CIAS, ou le département.
- **Donner un droit à des formations techniques et psychologiques gratuites** financée par la CNSA pour les aidants



## LA RÉDUCTION DES INÉGALITÉS TERRITORIALES

L'UNSA revendique :

- **Une meilleure accessibilité à l'hébergement** temporaire et à l'accueil de jour pour que l'aidant ait la garantie d'un droit au répit.
- **Un financement pérenne et suffisant des structures de soutien aux aidants.**
- **Faire de l'APA la prestation autonomie liée à l'âge** dont le modèle converge vers celui de la prestation de compensation du handicap (PCH), indexée sur les salaires des professionnels du secteur.
- Créer une valeur nationale de référence du point GIR, afin d'**harmoniser les montants d'aide sur l'ensemble du territoire**, abondée par l'État d'un coefficient géographique prenant les surcoûts dans certaines régions.



## DES DROITS GARANTIS DANS TOUTES LES ENTREPRISES ET ADMINISTRATIONS

L'UNSA estime que l'accès aux droits ne peut dépendre de la taille de l'entreprise ou de l'existence d'un accord collectif. Elle revendique un socle légal renforcé s'appliquant à tous les employeurs :

- **Intégrer davantage la situation des aidants dans les accords collectifs.**
- **L'obligation de négocier un accord ou un plan d'action aidants** dans les entreprises de plus de 50 salariés
- **La présentation annuelle d'un « bilan aidants »** dans les instances représentatives du personnel (consommation des congés, aménagement des horaires, formations...)
- **Un accompagnement de l'aidant avec des professionnels** formés dans les entreprises de plus de 50 salariés.
- **Un parcours de retour à l'emploi au terme de l'absence.**
- **Supprimer toutes les conditions d'ancienneté pour bénéficier de ses droits de proche aidant**, quel que soit le type de statut ou de contrat.



## UNE PROTECTION SOCIALE COMPLÈTE

- **La validation complète des trimestres de retraite** (base et complémentaire) pendant toute la durée des congés d'aidance — sans plafond
- **Le maintien des droits à la couverture complémentaire** (mutuelle, prévoyance) **pendant les congés d'aidance**, à la charge de l'employeur
- **Un accompagnement renforcé pour le retour à l'emploi après une période d'aidance**, incluant un droit à la formation et un bilan de compétences



## LA LUTTE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES

L'UNSA revendique :

- **La mise en place d'indicateurs de suivi genrés** dans des bilans annuels aidants présenté aux IRP.
- **Une formation systématique des employeurs et des managers sur l'aïdance.**
- **La valorisation des compétences acquises lors des périodes d'aïdance dans les déroulements de carrière** (Management, gestion médicale et administrative, organisation et polyvalence, gestion de crise...)
- **Une vigilance sur l'égalité de rémunération et de progression** entre salariés aidants et non-aidants ainsi que d'accès à la formation.



## L'IDENTIFICATION ET LE SOUTIEN DES JEUNES AIDANTS

Pour faire face à la situation des jeunes aidants, l'UNSA revendique la mise en place de politiques publiques telles que :

- **Sensibiliser davantage les professionnels de la santé, du social et de l'éducation** afin de faciliter l'identification des jeunes en situation de vulnérabilité et de leur apporter un soutien adapté.
- **Former les professionnels de l'éducation** à travers des formations spécifiques, des boîtes à outils, un « thermomètre d'alerte ».
- **Mener des campagnes d'alerte dans les médias** pour informer sur les jeunes aidants.
- **Mettre en place un « passeport d'aïdant »**, sous la forme d'une carte ou d'un livret, qui signalerait à l'ensemble du personnel universitaire qu'un étudiant est également un aidant.
- **Offrir aux étudiants aidants une plus grande flexibilité dans leur rythme d'étude.**





**L'UNSA,**

**Votre alliée du quotidien**

**CONTACT**

 [unsa.org](https://unsa.org)

      UNSA officiel