

LES DOSSIERS *sous la loupe*



CONCILIER VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

PANORAMA DES DISPOSITIFS POUR VOUS AIDER

- ✓ CONGÉS SPÉCIFIQUES POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX
- ✓ TRAVAIL À TEMPS PARTIEL CHOISI
- ✓ AUTRES MESURES POUR ACCOMPAGNER DANS LA DURÉE
 - ✓ SOLIDARITÉ FAMILIALE
 - ✓ PROCHE AIDANT
 - ✓ PRÉSENCE PARENTALE
 - ✓ AUTRES MESURES
 - ✓ AIDE AUX AIDANTS



Introduction

Une étude réalisée par TNS Sofres pour l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) montre que la vie professionnelle permet à :

- seulement 45 % des salariés interrogés de s'occuper comme ils le souhaitent de leurs enfants ;
- 57 % rencontrent des difficultés pour accomplir des formalités administratives ;
- 63 % consacrent difficilement du temps à des activités associatives, sportives ou artistiques.

En outre, l'allongement de la durée de la vie, la montée en puissance des maladies chroniques invalidantes et celle des situations de perte d'autonomie et de dépendance font qu'inexorablement, le nombre d'aidants familiaux tend à croître. Des salariés de plus en plus nombreux sont donc ainsi confrontés à la difficulté de devoir assumer, en plus de leur activité, un soutien plus ou moins important à des proches. Le plus souvent, on parle de parents âgés, mais la maladie ou le handicap peut toucher le conjoint, un enfant à charge, etc.

La charge que représente cette aide est mal connue. Selon des études statistiques, 46% des aidants exercent une activité professionnelle. L'impact de l'aide apportée a des répercussions sur la vie. La première est celle de devoir gérer son temps autrement. Les activités de loisirs sont prioritairement affectées. Pour nombre d'entre eux, la réduction de l'activité professionnelle est un passage obligé. Un quart des aidants salariés sont confrontés à des absences problématiques (congé sans solde, arrêt maladie, etc.).

Pour de nombreux aidants, l'allongement des journées provoque stress, fatigue et dégradation de la qualité de vie. Une enquête récente, menée auprès de salariés du GPF âgés de 45 à 65 ans, montre que les salariés concernés consacrent 6 à 12 heures par semaine à leur activité d'aidant... c'est beaucoup !

En effet, malgré le développement de structures d'aides à la personne et le financement de politiques publiques, force est de reconnaître que la problématique des aidants familiaux ne peut échapper au monde de l'entreprise. La prise en compte des aidants est devenue un enjeu incontournable pour la performance sociale de toute entreprise.

Les évolutions récentes de la « loi El Khomri » ont introduit quelques modifications favorables en matière de congés pour favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, entre autres l'allongement de certains congés supplémentaires.

Vous trouverez dans ce document un point actualisé sur les congés supplémentaires. Ces congés n'étant que très ponctuels, d'autres mesures existent. Afin de clarifier pour vous l'ensemble des dispositifs et vous donner de la visibilité sur les éventuelles aides ou compensations financières, vous trouverez ci-après quelques éléments de compréhension pour chacune des mesures en place.

Dans un second point sont rappelées les mesures destinées à favoriser le temps partiel choisi.

Enfin, un troisième chapitre vous présente les congés de longue durée, pour permettre de venir en soutien à un proche en situation de maladie ou de handicap, ainsi que les financements possibles pour les aidants familiaux et les dispositifs d'aide aux aidants.

1) CONGÉS SPÉCIFIQUES POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

L'article 9 de la « loi Travail » a réécrit les dispositions du Code du Travail portant sur les congés légaux, qu'elle désigne sous le terme de « congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ». Cette nouvelle mouture distingue les dispositions d'ordre public de celles relevant de la négociation collective au niveau de l'entreprise ou, à défaut, de la branche.

LES CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX, après actualisation du GRH00143

- *Création d'un congé de deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap ;*
- *Passage à cinq jours de la durée du congé pour le décès d'un enfant ;*
- *Attribution d'un congé de trois jours pour le décès du concubin ;*
- *Passage à trois jours de la durée du congé pour le décès du père ou de la mère du salarié, de son conjoint ou de la personne liée (actuellement, deux jours) ;*
- *Passage à trois jours de la durée du congé pour le décès d'un frère ou d'une sœur (actuellement un jour) ;*
- *Ouverture au conjoint du congé pour acquisition de la nationalité ;*
- *Abaissement à un an de l'ancienneté requise pour bénéficier du congé de proche aidant.*
- *Mariage de l'agent ou signature d'un PACS : 4 jours ;*
- *Mariage d'un enfant : 2 jours ;*
- *Décès du gendre ou de la bru de l'agent : 2 jours ;*
- *Décès d'un grand-parent de l'agent ou de son conjoint : 1 jour ;*
- *Naissance ou adoption d'un enfant de l'agent : 3 jours.*



Le congé est attribué au salarié, à l'occasion de l'évènement familial, **sur justificatif**. Pour le ministère, dès l'instant où le salarié se marie, qu'il s'agisse d'un premier mariage ou d'un remariage, et qu'il satisfait aux conditions requises, il doit bénéficier du congé prévu pour cet évènement familial.

Important : Pour les salariés du GPF, des délais de route sont accordés à l'occasion de l'octroi de congés supplémentaires pour évènements familiaux. **Cet avantage doit être conservé.**

LES CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR SOINS

Il peut être accordé un congé supplémentaire avec solde dans la limite de cinq jours plus un jour par enfant à charge à partir du deuxième, par exercice annuel. Ce congé est destiné pour soigner le conjoint, un enfant à charge ou un ascendant.

Pour bénéficier de ce congé, il faut présenter un certificat médical du médecin traitant qui atteste de la nécessité d'une présence continue auprès du malade. L'accord égalité professionnelle et mixité réaffirme que l'attribution de ces congés ne doit pas être soumise à un examen des congés annuels restants et que ces congés s'adressent aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

2) TRAVAIL À TEMPS PARTIEL CHOISI

Un accord pour le travail à temps partiel a été signé au sein du GPF SNCF. Le temps partiel peut être accordé par modification de la durée journalière de travail et/ou par l'attribution de journées non travaillées. Le temps de travail doit être compris entre 50 et 91,4% de la durée de travail.

La demande de temps de travail à temps partiel doit être réalisée au moins deux mois avant le début de la période de réduction de travail. **Si la demande de travail à temps partiel entre dans le cadre du congé parental (enfant de moins de trois ans) : il ne peut être refusé.**

Le refus du temps partiel devra être notifié au salarié de façon motivée. En cas de difficulté, le salarié peut demander que sa situation soit examinée avec un représentant du personnel. Le travail à temps partiel est accordé :

- soit pour une **durée indéterminée** avec une période minimale d'un an,
- soit pour une **durée déterminée d'un an**, avec reconduction possible sous préavis de deux mois, pour une nouvelle période à durée déterminée, en accord avec le Directeur d'Établissement. Exceptionnellement, à la demande du salarié, le Directeur d'Établissement peut autoriser le temps partiel pour une durée inférieure à une année, notamment pour l'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Les salariés à temps partiel sont rémunérés au *pro rata* du temps travaillé (possibilité de prestations de la CAF dans le cadre du congé parental à temps partiel).

La formule « temps partiel innovant » :

- Elle conduit à travailler quatre jours par semaine.
- La durée annuelle du travail correspond à 32/35e de la durée annuelle de travail de référence du régime. Elle est réalisée par l'attribution d'un nombre annuel de jours chômés supplémentaires.
- Le salarié sera redevable d'un crédit d'heures positionnées uniquement en prolongation de la journée de travail

(Texte de référence : GRH00662)

Le temps partiel de fin de carrière (*rappel pour information*) :

Dans le cadre de l'accompagnement de fin de carrière existe une possibilité de temps partiel de fin de carrière. Pour pouvoir en bénéficier, l'agent (cadre permanent ou contractuel) doit avoir cumulé 23 années de travail (avec des réductions possibles) et doit avoir acté la date de son départ en retraite, puisque le temps partiel de fin de carrière n'est pas réversible, sauf situation particulière.

Le temps partiel de fin de carrière peut s'exercer sur une durée maximale de trois années avant le départ en retraite.

Temps travail : 91,4%. Les cotisations *retraite* sont financées à 100% par l'employeur.

(Texte de référence : GRH00933)



3) AUTRES MESURES POUR ACCOMPAGNER DANS LA DURÉE DES ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Vous trouverez ci-dessous une synthèse des dispositifs existants.

Ils sont explicités individuellement dans les pages suivantes.

Quelle situation ?	Quel dispositif ?	Quel statut ?	Quel financement ?
Évènement familial ponctuel - Maladie de courte durée	Congés supplémentaires	Congé	Maintien de salaire
Proche en fin de vie	Congé de solidarité familiale (maximum 3 mois et renouvelable une fois)	Congé sans solde	Allocation journalière pendant 21 jours
Proche handicapé, Proche en perte d'autonomie	Congé de proche aidant	Congé sans solde	Pas de financement. Possibilité d'être salarié de la personne aidée qui perçoit une prestation sociale pour cela.
Enfant malade ou handicapé	Congé de présence parentale (310 jours sur 3 ans)	Congé sans solde	Allocation journalière de présence parentale 22 jours par mois
	Don de congés	Considéré comme un congé	Solidarité de collègues qui renoncent à des congés ou repos. Don anonyme
Aide et Conseil dans les démarches. Aide financière ponctuelle	SERVICE D'ACTION SOCIALE - Coordonnées : 0800 20 66 20 aideauxaidants@sncf.fr		

CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE et allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

LES OBJECTIFS DU DISPOSITIF

Il s'agit de :

- *favoriser l'accompagnement des personnes en fin de vie à domicile,*
- *faciliter l'accompagnement par des proches et réduire les inégalités entre les personnes ayant les moyens de s'arrêter pour accompagner un proche et les autres.*

Le législateur a donc créé un dispositif composé, d'une part, d'un congé de disponibilité de solidarité familiale et, d'autre part, d'une allocation journalière permettant de rémunérer ce congé, même partiellement (*loi 2010-209 du 2 mars 2010 et loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement et décret du 18 novembre 2016*).

LES CONDITIONS EXIGÉES

Pour le salarié : tout salarié (Cadre permanent, CDI, CDD, alternant) peut bénéficier du congé de solidarité familiale pour assister un proche qui souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou qui est en fin de vie.

Ce proche peut être :

- un ascendant (père, mère) ou un descendant (enfant, petit-enfant) ;
- un frère, une sœur ;
- une personne vivant au domicile (conjoint, concubin, partenaire, etc.) ;
- une personne ayant désigné le salarié comme personne de confiance.



Toute personne majeure peut désigner une personne de confiance qui peut être un parent, un proche ou même le médecin traitant, et qui sera consultée au cas où elle-même serait hors d'état d'exprimer sa volonté et de recevoir l'information nécessaire à cette fin. Cette désignation est faite par écrit. Elle est révoquée à tout moment. Si le malade le souhaite, la personne de confiance l'accompagne dans ses démarches et assiste aux entretiens médicaux.

La personne en fin de vie doit être accompagnée à domicile. La notion de domicile doit être entendue de manière large : domicile de l'accompagné ou de l'accompagnant, domicile d'une tierce personne, maison de retraite ou EHPAD¹.

Le congé ne peut être accordé en cas d'hospitalisation, sauf si l'hospitalisation intervient après le début de l'accompagnement à domicile.

QUELLE EST LA DURÉE DU CONGÉ ?

Trois mois, renouvelables une fois, soit une durée maximale de six mois. Il prend fin, soit au terme de cette période de trois ou six mois, soit dans les trois jours suivant le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure, à la demande du salarié. Le congé de solidarité familiale ne peut être ni reporté, ni refusé.

¹ EHPAD = Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes. Résidence de services, ayant obtenu un agrément préfectoral, permettant la gestion locative d'une résidence dans laquelle sont accueillies des personnes âgées dépendantes.

DÉMARCHES À EFFECTUER

Demande à adresser à l'employeur, accompagnée d'un certificat médical au moins 15 jours avant le début du congé. Ce délai peut être réduit en cas d'urgence absolue.

Le congé peut être pris selon trois modalités différentes :

- durée continue,
- fractionnement, mais en journées entières,
- être transformé en période d'activité à temps partiel : application des conditions du GRH00662.

Attention ! Si le salarié opte pour cette alternative, contrairement au congé de solidarité familiale, le temps partiel peut lui être refusé.

LES CARACTÉRISTIQUES DE CE CONGÉ

Congé non rémunéré qui n'a aucun impact sur les avantages liés à l'ancienneté. Comme le congé n'est pas rémunéré, il entraîne donc une suspension des cotisations sociales, avec le risque pour le salarié d'être pénalisé pour sa future retraite. Pour pallier cet inconvénient, la loi lui ouvre droit, pour cette période, à une affiliation gratuite à l'assurance vieillesse.

Pendant toute la durée du congé de proche aidant, la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) va cotiser à l'assurance vieillesse, pour le salarié, sur la base d'un salaire fictif égal au SMIC. Le salarié pourra donc, sur cette base forfaitaire, se constituer gratuitement des droits pour sa retraite.

ATTENTION ! Cette affiliation n'est pas automatique. Il faut en faire la demande spécifiquement auprès de la CAF.

L'ALLOCATION JOURNALIÈRE D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE

Cette allocation accompagne le congé de solidarité familiale.

Le nombre d'allocations journalières est de 21 porté à 42 demi-allocations, en cas de réduction de l'activité. Le montant de l'allocation journalière complète est de 56,10€² brut par jour (et de 28,05€ brut pour un travail à temps partiel).

Un partage est possible entre plusieurs bénéficiaires en même temps, au titre d'une même personne en fin de vie. Le formulaire de demande permet au demandeur de préciser s'il entend partager ou non l'allocation, et la répartition entre les bénéficiaires.

L'allocation est non cumulable avec d'autres revenus, qu'ils soient salariaux ou autres : congés de maladie, d'accident du travail, allocation de présence parentale, etc.

FIN DE DROIT

- Lorsque le taux maximal est atteint,
- Le lendemain du décès de la personne accompagnée.

INSTRUCTION DE LA DEMANDE

Dans tous les cas, l'imprimé de demande est à télécharger sur le site AMELI de la sécurité sociale.

Pour les agents du cadre permanent et les alternants :

La demande est instruite par l'Agence Paie et Famille, à réception de la demande accompagnée des justificatifs.

Pour les agents contractuels (hors alternants) :

La demande est à transmettre au service dédié de l'assurance maladie, à savoir :

CNAJAP - Rue Marcel Brunet - B.P. 109 - 23014 GUÉRET Cedex



² Montants au 01/04/2019

CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Ce congé, créé depuis le 1^{er} janvier 2017, se substitue au congé de soutien familial.

Il a été créé dans le cadre de la loi sur l'adaptation de la société au vieillissement et fait partie des « congés d'articulation entre vie personnelle et vie familiale », définis par la « loi Travail » du 8 août 2016. Le décret publié au Journal Officiel du 19 novembre 2016 en précise les conditions de mise en œuvre.

Le bénéficiaire du congé de proche aidant est ouvert pour s'occuper d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie, avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables, sans qu'ils ne soient liés par un lien de parenté.

LES CONDITIONS

Le congé est ouvert à tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'au moins un an dans l'entreprise.

La personne accompagnée par le salarié peut être :

- La personne avec qui le salarié vit en couple,
- Son ascendant, son descendant, l'enfant dont il assume la charge, *au sens des prestations familiales*, ou son collatéral jusqu'au 4^e degré (frère, sœur, oncle, tante, cousin germain, neveu, nièce, etc.) ou ceux de la personne avec qui il vit en couple,
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et à qui il vient en aide de manière régulière.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière. Elle doit, en outre, soit justifier d'une incapacité permanente au moins égale à 80% pour un enfant ou un adulte en situation de handicap, soit relever d'une perte d'autonomie classifiée par la Maison du Handicap dans les groupes 1 à 3 (Grille AGGIR).

LA DURÉE

Le congé de proche aidant ne peut dépasser une durée maximale fixée par convention ou accord de branche. À défaut de convention ou d'accord, la durée est limitée à trois mois.

Ce congé peut être renouvelé **sans pouvoir dépasser un an sur l'ensemble de la carrière du salarié.**

La demande est faite par le salarié à son employeur, au moins un mois avant la date de départ en congés envisagée. Le congé peut démarrer sans délai, s'il est justifié par une urgence (dégradation soudaine de l'état de santé, situation de crise, cessation brutale de l'hébergement en EHPAD, etc.).

L'EXERCICE DU CONGÉ

Le congé peut être fractionné ou être pris sous forme de temps partiel.

Le congé n'est pas rémunéré et entraîne donc une suspension des cotisations sociales, avec le risque pour le salarié d'être pénalisé pour sa future retraite. Pour pallier cet inconvénient, la loi lui ouvre droit, pour cette période, à une affiliation gratuite à l'assurance vieillesse (assurance vieillesse des parents au foyer).

Pendant toute la durée du congé de proche aidant, la CAF va cotiser pour le salarié à l'assurance vieillesse, sur la base d'un salaire fictif égal au SMIC. Le salarié pourra donc, sur cette base forfaitaire, se constituer gratuitement des droits pour sa retraite.

Cette affiliation n'est pas automatique. Il faut en faire la demande spécifiquement auprès de la Caisse d'Allocations Familiales.

Durant son congé, le salarié continue à bénéficier des avantages liés à son ancienneté dans l'entreprise, **mais il ne peut exercer d'activité.**

Il peut être éventuellement rémunéré par la personne accompagnée en qualité d'aidant familial. En effet, en fonction de sa situation, la personne aidée peut bénéficier d'aides telles la prestation compensatrice du handicap ou l'aide personnalisée à l'autonomie (APA), ou encore la majoration complémentaire d'éducation spéciale. Ces prestations peuvent être utilisées pour financer une aide humaine (tierce personne) pour les actes de la vie courante.

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE ET INDEMNITÉ JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE

Le législateur a pensé un dispositif combinant, d'une part, un congé et, d'autre part, une indemnisation pour compenser la perte salariale.

LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DU CONGÉ

Le congé de présence parentale permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge, dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

Tout salarié peut prétendre à ce congé s'il a un enfant à charge, selon la définition admise pour le bénéfice des prestations familiales.

Aucune condition d'ancienneté n'est retenue.

Le GPF SNCF s'inscrit dans le cadre de la loi.



LA DURÉE DU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le congé est de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap.

Le salarié utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins, dans la limite maximale de trois ans.

Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois, mais aucun des jours ne peut être fractionné.

SITUATION DURANT LE CONGÉ

Le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale.

Pour les avantages liés à l'ancienneté, le congé est compté pour moitié.

En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale.

L'ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE (AJPP)

L'AJPP est attribuée au salarié qui doit interrompre son activité professionnelle pour rester auprès de son enfant du fait d'une maladie ou d'un handicap, ou d'un accident d'une particulière gravité.

✓ Les conditions :

- *Pour le salarié* : être salarié et bénéficier d'un congé de présence parentale.
- *Pour l'enfant* : certificat médical détaillé qui doit préciser la durée prévisible du traitement. Le dossier est soumis au contrôle médical de la Caisse d'assurance maladie auprès de laquelle est affilié l'enfant. L'enfant doit avoir moins de 20 ans ou être à charge.

✓ **Le montant** : Il varie entre 43,71€² par jour pour un couple et 51,92€² pour une personne seule.

✓ **Le nombre maximal d'allocations journalières** est de 22 par mois, partageable entre les deux parents.

✓ **Un complément pour frais** non pris en charge peut être accordé, mais sous conditions de ressources (maximum du complément mensuel : 111,78€)².

² montant au 01/04/2019

QUELQUES AUTRES MESURES

LE DON DE CONGÉS :

Un salarié peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris, au profit d'un collègue dont un enfant ou un proche est gravement malade. Ce don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

✓ DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le don de jours de repos est un dispositif permettant à tout salarié de renoncer **anonymement et sans contrepartie**, à tout ou partie de ses jours de repos non pris.

✓ QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos, s'il remplit les conditions suivantes :

- le salarié « bénéficiaire » assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans, ou il est aidant de l'un de ses proches³,
- l'enfant ou la personne aidée est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des quatre premières semaines de congés payés. Il peut donc concerner :

- les jours correspondants à la 5^e semaine de congés payés,
- les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT) et tout autre jour de récupération non pris.

Les jours de repos donnés peuvent provenir d'un compte épargne temps (CET).

VALIDATION GRATUITE DE PÉRIODE DE PROCHE AIDANT :

Prendre des congés sans solde, c'est risquer de péjorer ses propres droits à la retraite. C'est pourquoi, dans certaines conditions, des trimestres de cotisations retraite peuvent être validés pour l'aidant, par la Caisse d'allocation familiale.

LES CONDITIONS DE VALIDATION GRATUITE PAR LA CAF SONT LES SUIVANTES :

- percevoir l'allocation journalière de présence parentale et avoir un enfant handicapé d'au moins 80% OU bénéficier d'un congé de proche aidant et s'occuper d'une personne en perte d'autonomie ou gravement malade,
- être sans activité.

Dans le régime particulier du GPF SNCF, les agents ayant interrompu leur activité pour élever un enfant handicapé peuvent bénéficier d'une majoration de trimestres et/ou d'une majoration de pension.

³ cf. ci-dessus le *congé de proche aidant* pour les personnes pouvant ouvrir droit

AIDE AUX AIDANTS : UN DISPOSITIF MIS EN PLACE PAR LE SERVICE D'ACTION SOCIALE

Le panorama que nous avons tracé ne fait que donner un aperçu de la complexité du sujet de l'aide aux proches en perte d'autonomie ou situation de handicap.

De multiples partenaires peuvent être impliqués : Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), Maison du Handicap, Caisse d'Allocations Familiales, structures d'aide à domicile, Conseil Départemental, etc.

De nombreuses associations existent également pour venir en aide aux aidants familiaux.

De même, les services sociaux départementaux et communaux peuvent apporter un précieux soutien.

Dans ce maquis, il est souvent difficile de s'y retrouver et de trouver le moyen, non seulement d'aider son proche, mais aussi de ne pas s'essouffler et entrer dans le cercle vicieux de l'épuisement personnel ou professionnel.

Le service d'action sociale s'est impliqué dans l'aide aux aidants avec la mission multiple de :

- ✓ Offrir un lieu d'écoute et d'information,
- ✓ Soutenir et accompagner les personnes dans les démarches administratives et les mettre en lien avec les intervenants territoriaux (hôpital de jour, structures soignantes, etc.),
- ✓ Permettre, si besoin, de dégager des moyens financiers pour des aides ponctuelles.

Le Service d'Action Sociale se déploie sur l'ensemble du territoire. Un service dédié à l'aide aux aidants est à votre écoute :

- **0800 20 66 20**
- aideauxaidants@sncf.fr



N'hésitez pas à contacter vos interlocuteurs fédéraux pour tous compléments d'information.

Chantal GUILLAUMIE - Christine VASSEUR

UNSA-Ferroviaire

unsa-ferroviaire.org



1^{ère} Organisation Syndicale progressiste
SNCF & Branche ferroviaire