

Accord du 18 juin 2025 relatif aux proches aidants

NOR : AGRS2697012M

IDCC : 7002

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Coopération agricole,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

CFE CGC Agro ;

Union nationale des syndicats autonomes UNSA 2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'aide entre proches constitue un fait social établi et en constante progression, entretenu et développé notamment par la progression des maladies chroniques, l'évolution des modes de vie et l'allongement de la durée de vie. De nombreux salariés ont à concilier un rôle d'aidant avec leur vie professionnelle de manière occasionnelle ou régulière.

Ainsi, selon les chiffres de France stratégie 2023 :

- la France compte 11 millions d'aidants ;
- les femmes représentent 3/4 des aidants qui y consacrent plus de deux heures par semaine ;
- l'âge moyen d'entrée dans l'aidance est de 39 ans ; le rajeunissement des proches aidants est un mouvement continu et structurel ;
- plus de 50 % des aidants sont des salariés ;
- il est estimé que 1 actif sur 4 sera proche aidant en 2030 ;
- ce statut souffre d'un fort déficit d'auto-reconnaissance et d'un faible recours aux aides légalement prévues :
 - 1/3 des aidants n'ont jamais entendu parler de ce statut ;
 - 26 % des salariés aidants ont informé leur employeur de cette situation ;

- un an après la création de l'allocation journalière du proche aidant, seules 4 500 personnes en France en avaient fait la demande auprès de la CAF ;
- il engendre par ailleurs de réelles conséquences sur la santé physique et psychologique :
 - 54 % des salariés aidants se disent épuisés ;
 - 31 % déclarent des baisses de vigilance et d'attention liées à leur situation ;
 - 49 % se disent stressés, soit 10 points de plus que les autres salariés.

Le rôle d'aidant peut impliquer des tâches variées, comme l'aide aux activités quotidiennes, la gestion des traitements médicaux ou simplement un soutien émotionnel. Les proches aidants jouent un rôle crucial dans le bien-être de la personne aidée, mais ils peuvent également rencontrer des défis et des pressions psychologiques en raison de cette responsabilité.

Au-delà des obligations légales et réglementaires en la matière, les parties signataires souhaitent mettre à la disposition du salarié proche aidant de la branche des moyens permettant de faciliter la conciliation de son activité professionnelle avec les contraintes liées à son rôle d'aidant.

En effet, une attention particulière doit être portée à la situation de ces salariés pour faciliter l'accompagnement des personnes dont ils assument la charge et favoriser la conjugaison de leur activité professionnelle avec cette prise en charge.

Par ailleurs, la diversité des aides et prestations proposées ainsi que la multiplicité des interlocuteurs concernés contribuent à rendre peu lisibles les dispositifs existants.

Ainsi, par cet accord, les parties souhaitent non seulement adapter et compléter les dispositifs légaux mais également renforcer la communication sur l'ensemble des mesures d'accompagnement afin de faciliter leur lisibilité.

Elles entendent également valoriser les compétences et capacités des aidants qui peuvent être un réel atout.

Les parties conviennent enfin que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et la préservation de la santé physique et psychologique sont des enjeux de développement et de pérennité, tant pour le salarié proche aidant que pour les entreprises de la branche.

Ce nouvel accord s'inscrit pleinement dans la dynamique de construction d'un dialogue social de qualité, avec une sensibilisation importante à la santé/sécurité des travailleurs et une dimension relative à l'égalité professionnelle.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Définition du proche aidant

Le salarié proche aidant est défini comme « un salarié qui apporte une aide non professionnelle à un proche en perte d'autonomie ou dépendant du fait d'un handicap, d'une maladie ou de l'âge, pour effectuer des gestes de la vie quotidienne de manière régulière et fréquente ».

Conformément aux dispositions légales, la personne aidée par le salarié peut être :

- le conjoint, le concubin déclaré, ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- l'ascendant, le descendant ou l'enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale (qui comprend l'éducation, les soins matériels et le soutien financier apportés à l'enfant), ou le collatéral jusqu'au 4^e degré ;
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^e degré de son époux(se), son (sa) concubin(e), ou son (sa) partenaire lié(e) par un pacte civil de solidarité ;

- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée par le salarié doit résider en France métropolitaine de façon stable et régulière. Le placement de la personne aidée en établissement ou chez un tiers ne fait pas obstacle au bénéfice des congés ci-après rappelés.

Article 3 | Principes généraux

Article 3.1 | Équilibre vie professionnelle et vie personnelle

Au regard de leur situation, les salariés proches aidants, tels que définis à l'article 2, doivent bénéficier de mesures renforcées afin de leur permettre de concilier leur vie professionnelle et personnelle.

Ils peuvent demander à ce titre un aménagement particulier de leurs horaires (horaires ou jours de travail) ou durée de travail dans les conditions définies à l'article 5.3 du présent accord.

Article 3.2 | Égalité de traitement

Il est entendu entre les parties que la qualité de proche aidant ne doit en aucun cas être un frein à l'évolution professionnelle des salariés concernés.

Les entreprises de la branche s'engagent à apporter une attention particulière aux situations des salariés proches aidants afin que leur déroulement de carrière ne soit pas pénalisé.

Article 3.3 | Sensibilisation à la qualité de proche aidant et diffusion de l'information

Considérant que les salariés n'ont pas une connaissance suffisante de leurs droits en tant qu'aidants et des possibilités d'accompagnement dont ils peuvent bénéficier, les entreprises de la branche conviennent de développer l'information et la sensibilisation sur le sujet des aidants à l'attention de l'ensemble des salariés.

Dans cet esprit, les parties signataires invitent les entreprises de la branche à chercher des solutions innovantes pour faciliter l'exécution du travail des proches aidants.

Elles pourront rechercher les modalités pratiques susceptibles de permettre au salarié proche aidant qui le souhaite de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée de son absence afin de faciliter son retour à l'activité professionnelle à l'issue de son congé.

Les différents acteurs pourront utiliser les outils mis à disposition par l'association française des aidants notamment tutoriels et vidéos et formation. Ces informations sont notamment accessibles sur les sites internet : <https://www.aidants.fr/> et <https://proche-des-aidants.fr/>.

Les actions vertueuses mises en place par les entreprises de la branche pourront être partagées sur la plateforme prévue à cet effet sur le site de LCA : <https://www.lacooperationagricole.coop/solutions-cooperatives>.

Article 4 | Dispositifs de congés ouverts aux proches aidants. Suspension du contrat de travail

Article 4.1 | Présentation des congés légaux

À titre d'information et à la date de signature du présent accord, les parties rappellent l'existence des dispositifs concernant les aidants familiaux dans le respect des dispositions légales les instituant :

- le congé de proche aidant, prévu aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail, qui permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité (service-public.fr – congé de proche aidant) ;
- le congé de présence parentale, prévu aux articles L. 1225-62 et suivants du code du travail, ouvert au salarié assumant la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants (service-public.fr – congé de présence parentale du salarié dans le secteur privé) ;
- le congé de solidarité familiale, prévu aux articles L. 3142-6 et suivants du code du travail, permettant au salarié de s'absenter pour assister un proche en fin de vie (service-public.fr – congé de solidarité familiale d'un salarié).

Ils peuvent être mobilisables par le salarié proche aidant, sous réserve d'en remplir les conditions légales.

Article 4.2 | Aménagements conventionnels

4.2.1. Les entreprises de la branche s'engagent à apporter au salarié concerné toutes les informations requises sur les conditions précises d'attribution de ces périodes de congés, et notamment la nature des justificatifs afférents.

Par le présent accord, les parties souhaitent par ailleurs aménager les dispositifs légaux de congés rappelés à l'article 4.1 du présent accord :

- durée initiale maximale de 6 mois ;
- pas de limite au nombre de renouvellements possibles.

Au moins un mois avant le début du congé initial, le salarié doit informer son employeur par tout moyen conférant date certaine de :

- sa volonté de bénéficier du congé ;
- la date de son départ en congé ;
- la durée du congé sollicité.

Les entreprises de la branche s'engagent à répondre dans un délai d'un mois à compter de sa réception à toute demande de congés formée sur les fondements rappelés à l'article 4.1 du présent accord. Le silence de l'employeur vaut acceptation de la demande.

Le congé peut débuter sans délai en cas :

- de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical en ce sens ;
- de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical en ce sens ;
- de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, constatée par écrit par le responsable de cet établissement.

Les éléments établissant une telle urgence devront être transmis au service des ressources humaines concerné dans un délai de 8 jours à compter de la demande urgente formée par le salarié.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas suivants :

- amélioration de l'état de santé de la personne aidée ;
- décès de la personne aidée ;
- admission dans un établissement de la personne aidée ;
- diminution importante des ressources du salarié ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Dans cette hypothèse, le préavis applicable sera de 15 jours maximum.

Les entreprises de la branche s'engagent enfin à répondre dans un délai d'un mois à compter de sa réception à toute demande écrite de temps partiel ou de fractionnement formulée dans le cadre de ces congés. Le silence de l'employeur vaut acceptation.

La durée du congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente en priorité sur le site d'appartenance.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé, et notamment les précédents aménagements éventuellement mis en place au titre de l'aidance.

Si le salarié bénéficie de congés payés acquis non pris et qu'il se trouve dans l'impossibilité de les poser, un report de ces derniers sera organisé par son employeur sur la période de prise succédant immédiatement son retour.

Le responsable hiérarchique organise un entretien avec le salarié qui envisage un congé visé à l'article 4.1 du présent accord et à son retour dudit congé afin de faire le point sur sa situation, notamment en termes de rémunération, perspectives d'évolution et le cas échéant, de définir les actions de formation nécessaires.

Il est par ailleurs expressément rappelé par les parties qu'un congé sans solde est toujours possible pour faire face à une situation exceptionnelle si les dispositifs précédemment rappelés sont arrivés à terme ou ne sont pas applicables à un cas d'espèce particulier.

4.2.2. Enfin, conscientes du rôle essentiel de l'entreprise dans la prise en charge de l'aidance, les parties signataires ont souhaité rendre obligatoire la mise en place d'au moins un des dispositifs suivants, par accord d'entreprise ou, à défaut, décision unilatérale de l'employeur :

- congé conventionnel de proche aidant d'au moins 3 jours par année civile, sans possibilité de report d'une année sur l'autre, dès obtention par le salarié d'un des congés légaux précités. Une condition d'ancienneté de 6 mois sera exigée pour le bénéfice de ce dispositif. Les jours pourront être pris par demi-journée ou journée complète. Dans ce cadre, le salaire net sera maintenu à 100 %, sans déduction faite des éventuelles allocations perçues dans le cadre des congés légaux précités ;
- dons de jours avec abondement de l'entreprise d'au moins 3 jours, par salarié aidant qui bénéficie du don de jours, par année civile ;
- maintien de tout ou partie de la rémunération du salarié aidant qui serait amené à prendre un des congés légaux précités ;
- maintien de la protection sociale complémentaire du salarié aidant, notamment via la possibilité d'une adhésion à titre individuel à la complémentaire santé d'entreprise ou le maintien des cotisations retraite (régime de base et complémentaire) et ce même en

cas de suspension complète du contrat de travail par l'effet du congé, pendant tout ou partie des congés légaux précités.

Les entreprises devront obligatoirement avoir mis en place au moins l'un des dispositifs prévus au présent article dans un délai de 2 ans à compter de l'extension du présent accord.

Les entreprises qui auraient déjà mis en place une ou plusieurs mesures similaires à celles exposées au présent article au bénéfice des salariés aidants ne seront pas concernés par cette obligation.

Article 5 | Aménagements des conditions de travail facilitant la conciliation de l'aidance avec la situation professionnelle

Article 5.1 | Le don de jours de repos

5.1.1. Situations concernées

a) Le don de jours de repos au parent d'un enfant gravement malade ou d'un enfant décédé

Le don de jours de repos peut bénéficier à un salarié en cas de grave maladie d'un enfant de moins de 25 ans ou d'un enfant à charge.

L'article L. 1225-65-1 du code du travail définit la grave maladie comme une maladie, un handicap ou un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants doivent être attestés par un certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap, ou de l'accident, conformément à l'article L. 1225-65-2 du code du travail.

Conformément à l'article L. 1225-65-1 du code du travail, le don de jours de repos peut également bénéficier à un salarié dont l'enfant âgé de moins de vingt-cinq ans est décédé. Cette possibilité est également ouverte en cas de décès de la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente. Dans ce cas de figure, le don de jours doit intervenir dans l'année suivant la date du décès.

b) Le don de jours de repos au proche aidant

Le don de jours de repos peut bénéficier à un salarié qui vient en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap dans les conditions rappelées à l'article 2 du présent accord.

5.1.2. Conditions et procédures pour bénéficier du don de jours de repos

Tout salarié concerné par la situation décrite à l'article 5.1, quel que soit le type de contrat de travail dont il bénéficie et sans condition d'ancienneté, peut bénéficier du don de jours de repos dans les conditions définies dans le présent article.

Le salarié souhaitant réaliser une demande d'absence devra préciser la période de l'absence souhaitée et fournir un certificat du médecin traitant attestant de :

- l'état de santé provoqué par une maladie, un handicap ou un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;
- la pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée d'une infection grave ou incurable et justifiant l'accompagnement de fin de vie.

5.1.3. Modalités d'application

Les modalités d'application du don de jours seront déterminées au sein de chaque entreprise de la branche.

Il leur appartiendra de déterminer, le cas échéant, les modalités des périodes de recueil de dons (recueil de dons annuels et/ou recueils ponctuels en fonction des demandes), les modalités pratiques de recueil des jours ainsi que l'éventuel abondement prévu dans ce cadre.

Le don ne peut être effectué qu'au profit d'un salarié appartenant à la même entreprise que le donneur. Il n'est pas possible de donner un ou plusieurs jours de repos à un salarié appartenant à une autre entreprise, même si cette dernière appartient à un groupe.

5.1.4. Les jours cessibles

Le don de jours est nécessairement volontaire, anonyme et dépourvu de contrepartie. Une fois effectué, il devient définitif et irrévocable.

Sont cessibles :

- la 5^e semaine de congés payés ;
- les RTT et les jours de repos des salariés en forfait jours ;
- les jours de congés pour ancienneté ;
- les jours placés dans le CET le cas échéant.

Dans un souci de préservation du droit au repos, chaque salarié peut céder au plus 5 jours de repos par période de référence.

Un jour de repos donné équivaut toujours à un jour d'absence rémunéré pour le bénéficiaire, peu important que la rémunération des deux salariés soit différente.

5.1.5. Situation du salarié bénéficiaire

La rémunération du salarié bénéficiaire est maintenue pendant les périodes d'absence dues à l'utilisation des jours donnés, dans les mêmes conditions que les périodes de congés payés.

Ces périodes sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits qu'il tient de son ancienneté et pour l'acquisition des congés payés et RTT.

À l'issue du congé, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé, et notamment les précédents aménagements éventuellement mis en place au titre de l'aidance.

Article 5.2 | *Le télétravail*

Les partenaires sociaux considèrent que le télétravail ne doit pas être considéré par les entreprises comme une modalité normale de gestion de l'aidance, qui nécessite une réponse plus spécifique.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail, lorsque l'entreprise est dotée d'un accord collectif ou d'une charte relative au télétravail, ce document doit préciser « les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail ».

À défaut d'un tel dispositif juridique, l'employeur doit prendre en compte la situation d'aidance exprimée dans une demande de télétravail formulée à l'initiative d'un salarié aidant et expressément motiver un éventuel refus de télétravail dans ce cadre.

Le salarié ainsi placé en télétravail ne pourra se voir imposer une plage de présence obligatoire. Il devra toutefois respecter les horaires collectifs de travail applicables dans son entreprise.

Article 5.3 | La flexibilité des horaires de travail

Compte tenu de sa situation particulière, le salarié proche aidant doit pouvoir bénéficier d'aménagements de son temps de travail, qui peuvent prendre diverses formes en fonction de la situation du salarié et des possibilités dont dispose l'entreprise, notamment :

- proposition de temps partiel ;
- aménagement des horaires de travail (non-soumission à l'horaire collectif, modification de la plage de travail, aménagement des pauses déjeuners...) ;
- élargissement des autorisations d'absences ponctuelles.

Ces possibilités sont conditionnées à un accord préalable formalisé via avenant à contrat de travail et sont susceptibles de s'appliquer pendant les congés légaux ou au retour de ces derniers.

Le retour dans l'emploi se fera par l'intermédiaire d'un entretien conforme aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail et tel que visé par l'article 4 du présent accord.

Dans le cadre de cet entretien, les entreprises de la branche s'engagent à mettre systématiquement en place un aménagement des conditions de travail tel que précédemment décrit au présent article dès lors que le salarié en fait la demande et que les conditions d'exécution de son contrat de travail le permettent.

Cet aménagement sera mis en place dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande écrite du salarié.

Dans l'hypothèse où un avenant contractuel aurait été prévu dans le cadre de l'application des dispositions du présent article, ce dernier prendra automatiquement fin au plus tard le jour du retour effectif du salarié dans l'entreprise.

Article 6 | Implication des différents acteurs

La construction d'une politique de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle du salarié proche aidant peut contribuer à une meilleure égalité professionnelle et à la cohésion sociale. La mobilisation passe par l'information et la compréhension mutuelle de tous les acteurs.

Article 6.1 | Engagement des entreprises de la branche

6.1.1. Rôle général des services des ressources humaines

L'engagement des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises. Les entreprises de la branche souhaitent garantir un environnement propice au bien-être et à l'équilibre des temps de vie du salarié proche aidant.

La sensibilisation des responsables hiérarchiques aux problématiques liées à la situation du salarié proche aidant est nécessaire à toute démarche d'accompagnement et doit favoriser une prise de conscience des points sur lesquels ils peuvent agir.

Dans le respect du principe de conciliation vie professionnelle et vie personnelle, les services des ressources humaines, dans leur rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement du management et des salariés, sont des interlocuteurs privilégiés.

Les services des ressources humaines exercent un rôle d'information et de sensibilisation, de veille et d'alerte. Leur mission est essentielle lorsqu'ils sont saisis de telles situations : ils peuvent conseiller alors utilement le salarié proche aidant et, si nécessaire, l'orienter vers d'autres intervenants.

Ils peuvent organiser des sessions de formation sur la réalité de ce statut, les défis qu'ils présentent et l'importance de préserver la santé et la sécurité de ces salariés.

Les services des ressources humaines peuvent coordonner l'action des différents acteurs afin d'apporter au salarié proche aidant une meilleure information sur les solutions qui peuvent être déployées en sa faveur et sur les dispositifs qui lui sont accessibles.

Les services des ressources humaines veilleront à ce que le salarié qui évoque dans l'entreprise sa situation de proche aidant ne subisse aucune stigmatisation ni discrimination.

6.1.2. État des lieux de l'aidance en entreprise

Afin de faciliter la prise en compte de l'aidance, la coopération agricole diffusera à l'ensemble des entreprises de la branche, à date d'entrée en vigueur de l'accord, un formulaire d'enquête permettant un diagnostic de l'aidance en leur sein.

Ce formulaire est annexé en annexe n° 1.

La coopération agricole assurera une compilation de ces résultats afin de présenter aux partenaires sociaux sous 12 mois un état des lieux de l'aidance au sein des entreprises de la branche.

De plus, un guide reprenant l'ensemble des mesures du présent accord sera réalisé par la coopération agricole et les partenaires sociaux et diffusé auprès de l'ensemble des entreprises de la branche.

6.1.3. Suivi. Clause de bilan

Le suivi de l'application des différentes dispositions prévues par le présent accord sera opéré par la CPPNIC.

Elle sera chargée d'étudier toute proposition de modification et d'amélioration de l'accord.

Un bilan de la mise en œuvre du présent accord sera dans un délai d'une année à compter de la restitution de l'état des lieux de l'aidance au sein de la branche prévue à l'article 6.1.2 du présent accord.

Article 6.2 | *Intervenants extérieurs*

Au-delà de l'implication des acteurs présentés ci-après, de nombreux acteurs spécialisés sur l'accompagnement des proches aidants peuvent apporter information, soutien et aide dans les démarches et dans le quotidien. Peuvent notamment être cités les acteurs suivants :

- ma boussole aidants, organisme développé par l'Agirc-Arrco : service digital gratuit qui centralise les informations et aides disponibles en proximité des aidants et de leurs proches ;
- la maison départementale de l'autonomie : lieu où les aidants de personnes âgées et de personnes handicapées peuvent accéder à l'information sur les dispositifs les concernant et être accompagnées pour les démarches administratives ;
- le centre communal d'action sociale (CCAS) : a pour mission de soutenir les habitants de la commune, notamment les personnes âgées et leurs proches aidants ;
- les plateformes d'accompagnement et de répit : apportent un soutien aux proches aidants de personnes âgées en perte d'autonomie et de personnes atteintes d'une maladie chronique invalidante ou en situation de handicap.

6.2.1. Les services de santé au travail et médecins du travail

Les parties signataires réaffirment que la MSA conduit les actions de santé au travail pour préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Les parties signataires tiennent à rappeler le rôle central que jouent les services de santé au travail, et en particulier les médecins du travail agissant en tant qu'interlocuteurs privilégiés des parties au contrat de travail. Le cas échéant les services de santé au travail peuvent orienter le

salarié concerné par une problématique de proche aidant vers des services spécialisés dans le soutien psychologique.

6.2.2. Les assistants sociaux

Dans les entreprises de la branche qui disposent d'assistants sociaux, ces interlocuteurs peuvent également jouer un rôle important pour conseiller les salariés concernés par une problématique de proche aidant, notamment conseiller et orienter les salariés dans leurs démarches administratives.

6.2.3. Les partenaires sociaux

Les organisations syndicales et représentants du personnel constituent de réels relais afin d'accompagner les salariés susceptibles d'obtenir des conseils, de l'information et de l'aide.

De fait, une information des modalités de cet accord sera réalisée par les entreprises de la branche, à date de son entrée en vigueur, dans chaque CSE lorsqu'ils existent.

6.2.4. Le guichet unique AGRICA

Dans le cadre de son service d'action sociale, AGRICA met à disposition des salariés et entreprises concernés de nombreux dispositifs afin de faciliter l'aidance : aide au répit des aidants, service « bulle d'air », activité physique à domicile pour les aidants et leurs proches, plateforme d'écoute psychologique, formation en ligne, séjours de répit, programme d'accompagnement de l'entreprise...

Ces différents dispositifs sont partiellement soumis à condition de ressource. AGRICA s'est toutefois engagé à fournir à chacun une proposition d'accompagnement et de solutions en prenant en compte les moyens dont il dispose. Ces solutions, ainsi que leurs modalités d'utilisation, sont présentées en annexe n° 2.

Les conseillers action sociale d'AGRICA sont disponibles le lundi, mardi, mercredi et vendredi de 10 h à 12 h et de 13 h 30 à 15 h 30 au numéro suivant 0 800 944 333 et sur www.groupe-agrica.com.

Article 7 | Durée. Révision

Article 7.1 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7.2 | Révision. Dénonciation

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux dispositions légales applicables.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne prévoit pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9 | Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt.

Fait à Paris, le 18 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Questionnaire bilan sur l'aidance au sein des entreprises

Questionnaire Proches aidants ☹️

Ce formulaire a pour objet de réaliser un diagnostic sur la situation de l'aidance dans l'entreprise. Il sera ensuite compilé au niveau de la Branche afin de permettre une prise en compte macro de la question.

* Obligatoire

1. Raison sociale de votre employeur *



2. Apportez-vous une aide à une personne de votre entourage ? *

Soutien à des personnes ayant des incapacités physiques, psychologiques ou psychosociales. Ce soutien peut être continu ou occasionnel.

- ☐ Non
- ☐ Oui, à un ou une ami(e)
- ☐ Oui, à un ou une voisin(e)
- ☐ Oui, à un membre de ma famille

3. Précisez s'il vous plaît *

- ☐ Enfant
- ☐ Frère/Soeur
- ☐ Parent
- ☐ Grand Parent
- ☐ Beau Parent
- ☐ Conjoint

4. A quelle fréquence rendez-vous ces services ? *

- ☐ Plusieurs fois par an
- ☐ Plusieurs fois par mois
- ☐ Plusieurs fois par semaine
- ☐ Une fois par jour
- ☐ Plusieurs fois par jour

5. Description de l'aide que vous apportez *

Plusieurs réponses possibles

- ☐ Tâches domestiques et ménagères (faire le ménage, la lessive, le repassage, préparer les repas...)
- ☐ Accompagnement aux visites médicales
- ☐ Aide aux déplacements dans le domicile
- ☐ Courses
- ☐ Prise de médicaments
- ☐ Aide aux déplacements (à l'extérieur du domicile, y compris jardin, sorties, promenades)
- ☐ Soins personnels (toilette, habillage, repas...)
- ☐ Coordination de l'aide professionnelle
- ☐ Accompagnement à des activités socio-culturelles
- ☐ Lever/coucher
- ☐ Gestion du budget, des papiers et des démarches administratives
- ☐ Assurer une présence, une compagnie, une surveillance

6. Quelle incidence cela a-t-il sur votre quotidien ? *

Plusieurs réponses possibles

- ☐ Une perturbation de ma vie sociale
- ☐ De la fatigue psychique et/ou physique
- ☐ Des absences au travail
- ☐ Un déséquilibre de mon budget
- ☐ Aucune

7. Vous êtes *

- ☐ Un homme
- ☐ Une femme

8. Votre année de naissance *

9. Votre situation personnelle *

- ☐ Seul
- ☐ Seul avec enfant(s) à charge
- ☐ En couple sans enfant à charge
- ☐ En couple avec enfant(s) à charge

10. En tant qu'aidant, quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez ? *

Plusieurs réponses possibles

- ☐ Manque de disponibilité
- ☐ Fréquence de vos interventions aidantes
- ☐ Distance-transport
- ☐ Tâches à accomplir hors de vos compétences
- ☐ Difficultés psychologiques
- ☐ Autres difficultés

11. Bénéficiez-vous d'éventuels soutiens ? *

Plusieurs réponses possibles

- ☐ Non
- ☐ Membres de la famille
- ☐ Amis
- ☐ Association d'aide aux aidants
- ☐ Autres

12. **Auprès de combien de personnes intervenez-vous actuellement en tant que proche aidant ***

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ Plus de 2

13. **Avez-vous bénéficié (ou bénéficiez-vous) d'actions d'aide aux aidants (formation, groupe de parole, ateliers thérapeutiques, plateforme de répit...) ? ***

- ☐ Oui
- ☐ Non

14. Quelles actions vous ont-elles paru utiles ?

15. Vos besoins *

	Jamais	Parfois	Souvent
Votre fonction d'aidant induit des difficultés dans votre vie familiale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Votre fonction d'aidant provoque des difficultés dans vos relations avec vos amis, vos loisirs ou dans votre travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Votre fonction d'aidant entraîne des effets sur votre état de santé (physique et/ou psychique) ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous avez (parfois) le sentiment de ne plus reconnaître votre proche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous avez peur pour l'avenir de votre proche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous voulez être (davantage) aidé(e) pour vous occuper de votre proche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous ressentez (parfois) une charge en vous occupant de votre proche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Parmi cette liste d'aides, quelles sont celles dont vous souhaiteriez bénéficier ? *

Plusieurs réponses possibles

- ☐ Des aides professionnelles de prise en charge de votre proche
- ☐ Du soutien moral et psychologique
- ☐ De l'information sur les dispositifs existants pour les aidants
- ☐ Une aide financière
- ☐ Des temps pour vous
- ☐ Autre forme d'aide

17. **Si autre forme d'aide souhaitée, précisez...**

18. **Nous pensons important de pouvoir vous proposer un accompagnement personnalisé et, dans ce cadre, vous invitons à indiquer vos nom, prénom et adresse mail de contact si vous le souhaitez, afin que nous puissions le transmettre aux intervenants susceptibles de vous apporter des réponses, voire une aide.**

(sous le format Nom-Prénom-Adresse mail)

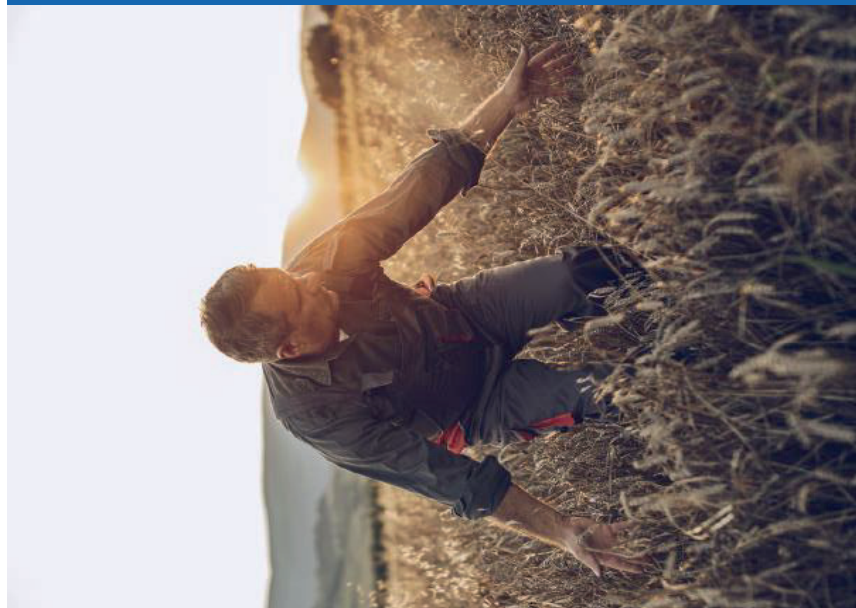
Merci de vos réponses !

Les données récoltés par le présent questionnaire seront compilées au sein de la V Branches afin de permettre une meilleure prise en compte de la situation de l'aidance !

Ce contenu n'a pas été créé ni n'est approuvé par Microsoft. Les données que vous soumettez sont envoyées au propriétaire du formulaire.

 Microsoft Forms

Annexe 2 Présentation de l'offre AGRICA



L'ACTION SOCIALE

DU GROUPE AGRICA

ACTION SOCIALE – GROUPE AGRICA

juillet 25



1.1 LE GROUPE AGRICA



Groupe de protection sociale complémentaire dédié
au monde agricole



6 ACTIVITÉS

- Retraite complémentaire
- Santé
- Prévoyance
- Epargne retraite
- Prévention
- Action sociale



PUBLICS

- ✓ Les salariés agricoles
- ✓ Les anciens salariés agricoles

EN CHIFFRES

1,5 M de cotisants (salariés agricoles) 700 000 ressortissants retraités
(anciens salariés agricoles)

183 000 entreprises adhérentes

2. L’ACTION SOCIALE DU GROUPE AGRICA – FOND^S RETRAITE



UN ENSEMBLE D’AIDES

- Des aides financières individuelles et des CESU
- Des programmes d’accompagnement individuel et collectif, en présentiel ou à distance



A DESTINATION DES ALLOCATAIRES / COTISANTS

- En perte d’autonomie
- En situation de handicap
- Aidants
- En situation de précarité
- En situation de fragilité psychologique / isolement social



OBJECTIFS

- ✓ Accompagner l’avancée en âge et la perte d’autonomie
- ✓ Accompagner les aidants
- ✓ Soutenir les personnes en situation de fragilité sociale

Conformément aux orientations prioritaires ^{à destination des cotisants} agrc-arico

EN CHIFFRES

1 200 €	1 200 aides	25 jours	9 millions €
Montant moyen d’une aide individuelle	accordées / an	Délais moyen de traitement d’une demande d’aide	Budget dédié à l’action sociale / an

LES AIDES INDIVIDUELLES

L'action sociale du Groupe AGRICA propose des aides financières individuelles qui répondent aux besoins de chacun, dans toute la diversité des situations d'aide.

1. AIDES INDIVIDUELLES

✓ PRENDRE DU REPIT



Une aide proposée par



AIDE POUR LE RÉPIT DES AIDANTS €

Aide financière pour contribuer aux frais engendrés par la situation d'aide.

Exemples :

- ✓ Service d'aide à domicile (ex : Bulle d'air) ;
- ✓ Portage de repas ;
- ✓ Séjour de répit (ex : VRF) ;
- ✓ Formation à destination des aidants ;
- ✓ Pratique d'activités adaptées (ex : Siel bleu) ;
- ✓ Installation d'une téléalarme (ex : Présence verte) ;
- ✓ Sortie d'hospitalisation.



Ressortissants du Groupe AGRICA en situation d'aide

Une aide financière attribuée, en complément des aides légales, par le Groupe AGRICA, dont le montant est évalué en fonction du restant à charge et des ressources du foyer



Une aide proposée par



AIDE AUX JEUNES AIDANTS €

Aide financière pour contribuer aux frais engendrés par la situation d'aide.

Exemples :

- ✓ Soutien scolaire / accompagnement du parcours scolaire et étudiant (*hors bourse d'étude*) ;
- ✓ Solutions de répit et loisirs ;
- ✓ Soutien psychologique.



Ressortissants du Groupe AGRICA, de – de 26 ans (y compris mineurs) en situation d'aide

Une aide financière attribuée par le Groupe AGRICA



1. AIDES INDIVIDUELLES

✓ PRENDRE DU REPIT



Un service proposé par



DES SÉJOURS DE RÉPIT POUR LES FAMILLES AVEC UN ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP

- Des séjours de répit, en milieu ordinaire, avec un dispositif de prise en charge de l'enfant ;
- Accueil des enfants en journée par une équipe de 3 professionnels, dans un espace aménagé et sécurisé, jusqu'à 35 heures par semaine.
- Plus d'infos sur le site www.reseau-passerelles.org et au 02 22 66 97 90.



Familles avec un enfant en situation de handicap ressortissantes du Groupe AGRICA



Prise en charge par AGRICA du surcoût lié à la prise en charge de l'enfant

Un service proposé par



DES SÉJOURS DE RÉPIT POUR LES AIDANTS ET LEURS PROCHES

- Des séjours de répit, disponibles toute l'année, pour sortir de son quotidien d'aidant et se ressourcer, avec son proche ;
- Dans un lieu adapté, avec le soutien d'une équipe médico-sociale présente 24h/24 ;
- Plus d'infos au 05 57 88 58 85 et sur www.vrf.fr



Les aidants et leurs proches, ressortissantes du Groupe AGRICA en situation d'aidance



Séjours pris en charge jusqu'à 80% par le Groupe AGRICA, selon les ressources des personnes

1. AIDES INDIVIDUELLES

✓ FAIRE FACE AUX DIFFICULTES FINANCIERES



Une aide proposée par



AIDE AUX DIFFICULTÉS FINANCIÈRES

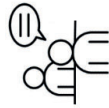
Aide financière pour soutenir, à titre exceptionnel, les personnes qui rencontrent des difficultés financières en raison de leur situation d'aide (événement imprévu, situation d'urgence sociale).



Ressortissants du Groupe AGRICA en situation de fragilité financière

Une aide financière attribuée sous conditions de ressources, en complément des aides légales.

✓ TROUVER UN SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE



Une aide proposée par



AIDE AU SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE

- Aide destinée à financer des soins psychologiques, à la suite d'un événement traumatisant ou d'un changement de situation personnelle lié à l'avancée en âge ou à l'aide ;
- Les soins doivent être réalisés par un psychologue diplômé d'Etat ;



Ressortissants du Groupe AGRICA

Une aide financière attribuée sous conditions de ressources, en complément des aides légales.

1. AIDES INDIVIDUELLES

✓ MIEUX VIVRE A DOMICILE



Une aide proposée par



AIDE À L'ADAPTATION DU LOGEMENT

Aide financière pour :

- Réaliser des travaux d'amélioration ou d'adaptation du domicile en raison d'une perte d'autonomie, liée à l'âge ou à un handicap ;
- Acquérir des aides techniques et équipements conditionnant le maintien à domicile.



Retraités ressortissants du Groupe AGRICA

 Une aide financière attribuée sous conditions de ressources, en complément des aides légales.

1. AIDES INDIVIDUELLES

✓ MIEUX VIVRE A DOMICILE



Une aide proposée par



AIDE À L'AUTONOMIE À DOMICILE



Aide financière pour permettre le maintien à domicile à la suite d'un problème de santé, en attente de l'établissement d'un plan d'aide pérenne et/ou du fait de l'indisponibilité de l'aidant, en complément de l'APA.

Exemples :

- ✓ Aide à domicile ou auxiliaire de vie ;
- ✓ Téléalarme : frais d'installation (mais pas d'abonnement) ;
- ✓ Portage de repas ;
- ✓ Garde à domicile ;
- ✓ Jardinage (sous forme de CESU) ;
- ✓ Sortie d'hospitalisation (sous forme de CESU) ;
- ✓ Transports ;
- ✓ Hospitalisation de jour ;
- ✓ Hospitalisation à domicile.



Retraités ressortissants du Groupe AGRICA
Personnes en situation de handicap ressortissantes du Groupe AGRICA



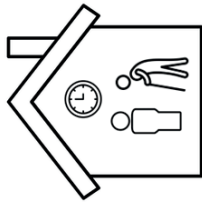
Une aide financière attribuée sous conditions de ressources, en complément des aides légales.



Groupe AGRICA

1. AIDES INDIVIDUELLES

✓ MIEUX VIVRE A DOMICILE

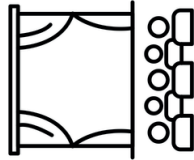


Un service proposé par
agirc-arco
LE DÉPÂT COMPLEMENTAIRE

LES AIDES « AIDE À DOMICILE MOMENTANÉE » ET « SORTIE D'HOSPITALISATION »

Aides à destination des personnes ayant des difficultés à assumer des tâches quotidiennes, suite à une maladie, une hospitalisation ou l'absence d'un proche ; Possibilité de bénéficier jusqu'à 10 heures d'aide à domicile sur 6 semaines maximum, sous la forme de CESU.

-  Retraités de 75 ans et + ressortissants de l'AGIRC-ARRCO
-  Retraités de – de 75 ans ressortissants du Groupe AGRICA
-  Des aides prises en charge par l'AGIRC-ARRCO et par le Groupe AGRICA



Un service proposé par
agirc-arco
LE DÉPÂT COMPLEMENTAIRE
Groupe AGRICA

LES AIDES « SORTIR PLUS » ET « SORTIE ACCOMPAGNÉE »

- Aides pour renouveler avec les sorties, à pied ou en voiture, en étant accompagné d'une personne de confiance ;
- Des aides proposées sous la forme de CESU.



-  Retraités de 75 ans et + ressortissants de l'AGIRC-ARRCO
-  Retraités de – de 75 ans ressortissants du Groupe AGRICA
-  Des aides prises en charge par l'AGIRC-ARRCO et par le Groupe AGRICA



1. AIDES INDIVIDUELLES

✓ FACILITER SON ENTREE DANS UNE STRUCTURE D'HEBERGEMENT



Une aide proposée par



AIDE À L'ENTREE EN STRUCTURE D'HEBERGEMENT €

Aide financière pour faciliter l'accès et le maintien des personnes âgées dans une structure d'hébergement adaptée.

Exemples :

- ✓ Entrée en hébergement temporaire ou permanent (EHPA, EHPAD, etc) ;
- ✓ Premiers mois d'hébergement (en attendant la réception des aides APA / APL) ;
- ✓ Aide sociale à l'hébergement ;
- ✓ Accueil de jour / hébergement temporaire ;
- ✓ Habitat alternatif (famille d'accueil, colocation, béguinage, etc) ;
- ✓ Aides techniques liées à la sécurité ou au maintien du lien social (téléalarme, etc) ;
- ✓ Frais liés à un déménagement vers un hébergement collectif.

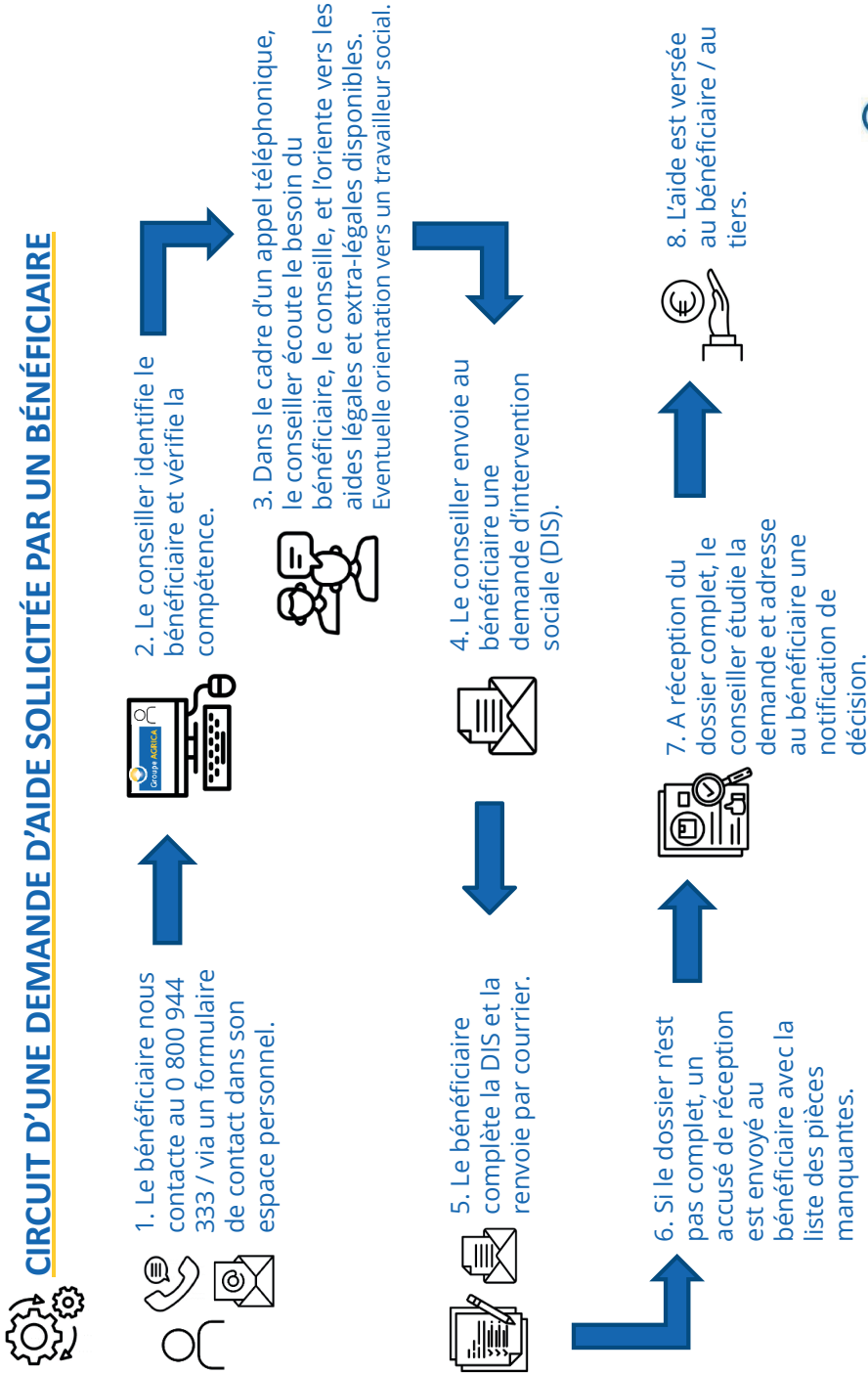


Retraités ressortissants du Groupe AGRICA
Personnes en situation de handicap ressortissantes du Groupe AGRICA



Une aide financière attribuée sous conditions de ressources, en complément des aides légales.

1. AIDES INDIVIDUELLES

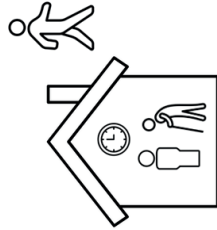


LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIFS

L'action sociale du Groupe AGRICA propose également des parcours et dispositifs de prévention, ainsi que des programmes d'accompagnement individuel et collectif, en présentiel ou à distance.

2. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIFS

✓ PRENDRE DU REPIT



En partenariat avec



SERVICES « BULLE D'AIR »

- Service de répit à domicile à destination des aidants d'un conjoint, parent ou enfant fragilisé par la maladie, l'âge ou le handicap ;
- Remplacement de l'aidant 24h/24 et 7j/7, ponctuellement ou de façon régulière, de 3 heures minimum jusqu'à plusieurs jours consécutifs.
- Pour savoir si ce service est mis en place dans votre département, rendez-vous sur <https://www.repit-bulledair.fr/>



Ressortissants du Groupe AGRICA en situation d'aide



Une aide attribuée par le Groupe AGRICA, en complément des aides légales et extra-légales



Un service proposé par



SERVICE DE TÉLÉASSISTANCE

- Un service d'écoute attentive et opérationnelle 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 ;
- Un dispositif de secours qui permet d'envoyer, à tout moment, une alarme à des opérateurs qualifiés, pour une prise en charge rapide de la situation d'urgence ;
- L'objectif : permettre à tout un chacun de continuer de vivre chez soi en sécurité et en toute sérénité ;
- Plus d'infos au 09 69 39 38 38 (numéro non surtaxé – prix d'un appel local).



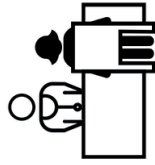
Retraités ressortissants du Groupe AGRICA



Des tarifs préférentiels et harmonisés garantis par le Groupe AGRICA

2. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIFS

✓ PRESERVER SA SANTE



Un service proposé par
agirc-arcco
• ASSURANCE COLLECTIVE RANG

LES BILANS DES CENTRES DE PRÉVENTION AGIRC-ARRCO

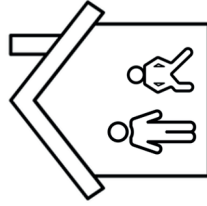
- Des bilans à la fois médicaux, psychologiques et sociaux, permettant de bénéficier d'une écoute, de conseils personnalisés et d'un suivi régulier ;
- Accessibles gratuitement ;
- Réalisés en présentiel, dans l'un des 150 lieux d'accueil, ou à distance (par téléphone ou en visioconférence).
- Plus d'infos sur www.centredeprevention.fr



Toutes les personnes âgées de + de 50 ans, et les aidants sans condition d'âge, ressortissants AGIRC-ARRCO



Un bilan intégralement pris en charge par l'AGIRC-ARRCO



Un service proposé par



ACTIVITÉ PHYSIQUE À DOMICILE

- Intervention d'un professionnel des activités physiques au domicile de la personne ;
- Mise en place d'un plan personnalisé d'exercices répondant à ses capacités, ses besoins et ses envies.



Retraités en perte d'autonomie ressortissants du Groupe AGRICA



Programme subventionné par le Groupe AGRICA, avec un reste à charge de 14 € pour les bénéficiaires (soit 1 € par séance)



2. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIFS

✓ TROUVER UN SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE & DES RESSOURCES



En partenariat avec



UNE PLATEFORME D'ÉCOUTE PSYCHOLOGIQUE POUR LES AIDANTS

- Une plateforme de soutien psychologique, gratuite et confidentielle ;
- Pour les personnes qui prennent soin au quotidien d'un proche dépendant ;
- Jusqu'à 5 consultations téléphoniques animées par des psychologues cliniciens.

Comment en bénéficier ?

- Inscriptions sur <https://www.audiens.org/accompagnement-psychologique> ;
- Un psychologue rappelle la personne pour fixer un créneau de consultation téléphonique de 45 min environ.



Ressortissants du Groupe AGRICA en situation d'aide

Une aide prise en charge par le Groupe AGRICA dans le cadre de l'Alliance Professionnelle



En partenariat avec



DES ATELIERS DE SENSIBILISATION EN LIGNE POUR LES AIDANTS

- Des ateliers en ligne pour accompagner les aidants dans leur rôle d'aidant (sur 1 journée, puis une demi-journée).
- Une information complète sur l'action sociale d'AGRICA.

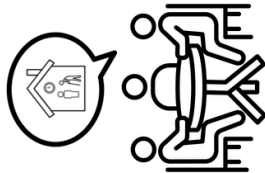


Ressortissants du Groupe AGRICA en situation d'aide

Des ateliers pris en charge par le Groupe AGRICA

2. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIFS

✓ SENSIBILISER ET ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES POUR LEURS SALARIÉS AIDANTS



Un service proposé par
ASSOCIATION
NOUVEAU SOUFI
Vivre sereinement son rôle d'aidant

PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS AIDANTS EN

ENTREPRISE

- Conférences proposées en entreprise pour y sensibiliser les salariés et les responsables d'équipe à la question des aidants ;
- Ateliers en petits groupes proposés en entreprise aux salariés aidants, et dont l'objectif est de permettre à ces derniers d'échanger sur leur quotidien et d'obtenir des informations et des conseils pour concilier au mieux vie professionnelle, vie personnelle et soutien du proche.



Entreprises cotisantes au Groupe AGRICA

Un programme d'accompagnement pris en charge par le Groupe AGRICA

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES



GUIDE SALARIÉS AIDANTS

- Des informations et ressources de l'AGIRC-ARRCO à destination des salariés aidants disponibles sur : <https://www.agirc-arrco.fr/mon-entreprise/informer-mes-salaries/soutenir-les-salaries-aidants/> ;
- Un guide pratique pour les salariés aidants disponible sur : <https://www.calameo.com/read/002711729ad27393b1cb2>



LA PLATEFORME D'INFORMATION MONAGEVILLAGE AGRICA

- Des solutions de proximité pour prendre soin de son proche ;
- Disponible sur : <https://www.monagevillage.com/>



LE GUIDE « LES PROCHES AIDANTS POUR LES NULS »

- Un ouvrage proposant des pistes de réflexions, des initiatives et les aides existantes à destination des aidants familiaux, et notamment des salariés aidants.
- Pour en bénéficier, faire la demande du guide via <https://www.groupagricra.com/contactez-nous>



LE GUIDE « AIDANT' PLUS »

- Le guide en ligne de la MSA pour informer et orienter les aidants ;
- Disponible sur : <https://www.msa.fr/lfy/aidant-plus>



LE WEBDOCUMENTAIRE « MA CHÈRE FAMILLE »

- Une immersion de 110mn dans le quotidien des aidants familiaux.
- Disponible en ligne gratuitement sur www.aidants-le-webdoc.fr

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES



GRATH – GROUPE DE RÉFLEXION ET RÉSEAU POUR L'ACCUEIL TEMPORAIRE DES PERSONNES HANDICAPÉES

- Un réseau qui vise à faciliter l'accès aux structures d'accueil temporaire pour les personnes handicapées et à offrir ainsi un temps de vacances et de répit ;
- Un moteur de recherche spécialisé qui permet de trouver les structures d'accueil selon des critères spécifiques.
- Plus d'infos sur : <https://www.accueil-temporaire.com/trouver-une-place>



LA PLATEFORME DIGITALE « MA BOUSSOLE AIDANTS »

- Une plateforme digitale conçue pour et avec les aidants ;
- Elle permet de trouver les aides et services disponibles en proximité et sur tout le territoire dans une douzaine de domaines : droits et démarches services à domicile, aides financières, solutions de répit, écoute et soutien...
- Plateforme disponible sur : <https://www.maboussoleaidants.fr/>

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Les conseillers Action sociale du Groupe AGRICA vous répondent :



0 800 944 333

Service & appel
gratuits

Le lundi, mardi, mercredi et vendredi de 10h à 12h et de 13h30 à 15h30



Et sur www.groupagricra.com

Recevez la newsletter du Groupe AGRICA avec toutes les infos concernant l'Action sociale :



Rendez-vous sur : www.groupagricra.com/abonnements