

**Protocole d'accord relatif au déploiement d'un dispositif
d'aide aux aidants
porté par le régime de prévoyance des
organismes du Régime général de Sécurité sociale**

DOCUMENT DE TRAVAIL

Préambule

La négociation du présent accord s'inscrit dans le cadre global des négociations relatives au régime de prévoyance des salariés du Régime général de Sécurité sociale.

Le premier volet de ces négociations a abouti à la conclusion des protocoles d'accord du 21 mars 2019 relatifs aux évolutions du régime de prévoyance. Ces textes revalorisent les prestations servies par l'organisme assureur et aménagent les dispositions des textes conventionnels relatifs à ce sujet afin de les mettre en conformité avec les évolutions législatives.

Les partenaires sociaux ont toutefois souhaité compléter les prestations servies par le régime de prévoyance en ~~prévoyant~~ **restaurant**, dans un esprit de solidarité, des garanties non contributives.

Conscients des difficultés induites par le rôle d'aidant et des enjeux liés à leur apporter du soutien, les partenaires sociaux ont souhaité confier au régime de prévoyance la mise en œuvre d'un dispositif de soutien en faveur de tous les salariés aidants du Régime général de sécurité sociale.

Bien qu'aucun recensement n'ait été réalisé au sein de l'Institution, la situation de proche aidant concerne à l'évidence un nombre croissant de salariés.

Les principales difficultés des aidants sont :

- **Des difficultés à s'identifier comme aidant ou à solliciter de l'aide ;**
- **Une méconnaissance des dispositifs d'aides existants ;**
- **Une multiplicité d'intervenants et le besoin d'être guidé vers le bon interlocuteur.**

Diverses mesures sont prévues par les protocoles d'accord du 28 juin 2016 relatifs à la diversité et à l'égalité des chances :

- Permettre de disposer de 20 jours d'absence non rémunérés en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un membre de la famille si aucun aménagement d'horaire est possible ;
- Améliorer la prise en charge du congé de solidarité familiale par le versement d'un complément de salaire au salarié qui bénéficie d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie au sens du Code de la Sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de solidarité familiale, afin de lui assurer le maintien de sa rémunération ;
- Encourager la négociation locale permettant le don de jours de repos lorsque l'enfant, le conjoint ou un ascendant d'un collègue est gravement malade.

Le présent accord a pour objet de compléter et de renforcer ces dispositifs **en apportant des solutions adaptées aux besoins des salariés aidants tout en leur assurant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée.**

C'est dans ce cadre que les signataires du présent accord souhaitent que le régime de prévoyance contribue au financement d'un dispositif de branche répondant à des valeurs d'entraide et de solidarité à destination de chaque salarié proche aidant. Ils ont donc arrêté les dispositions suivantes :

Article 1 – Définition du salarié proche aidant

Il ressort de l'article L. 113-1-3 du Code de l'action sociale et des familles qu'est considéré comme proche aidant d'une personne 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. ~~ainsi que toute démarche récurrente ou fréquente comme des démarches administratives.~~

Article 2 – Egalité de traitement avec les autres salariés

Les parties signataires rappellent que l'employeur ne doit en aucun cas tenir compte de la situation de salarié proche aidant dans ses décisions visant la rémunération, la classification, la promotion ou la formation du salarié concerné.

Article 3 – Objectifs de l'accord

L'allocation par le régime de prévoyance d'une enveloppe dédiée au titre de la solidarité doit permettre, sur une première phase expérimentale de 3 ans, de faciliter la reconnaissance des salariés aidants. ~~Elle peut également permettre~~ **L'enjeu est également** d'évaluer ~~leur~~ **les** besoins ainsi que le niveau de pertinence et d'usage des prestations destinées ~~dans un premier temps aux aidants bénéficiaires des prestations légales~~ **aux aidants salariés**. A l'issue **de cette période de 3 ans** du présent accord, une nouvelle négociation ~~permettra~~ **s'effectuera** sur la base du bilan du présent accord **afin** de préciser et d'adapter les différentes prestations.

A ce titre, le présent accord vise l'atteinte de 3 objectifs majeurs :

- Mieux connaître le nombre et les besoins des aidants de l'Institution par **une sensibilisation forte** des services RH, des managers et des salariés **selon les modalités définies aux articles 5 et 6** ;
- Faciliter l'accès au conseil et à l'orientation pour l'ensemble des salariés aidants **(article 7)** ;
- Proposer une prise en charge supra légale renforcée et élargie pour les aidants ~~bénéficiaires des prestations légales~~ **visés à l'article 8**.

Article 4 – Bénéficiaires

Le présent accord met en place différents types de prestations au bénéfice des salariés aidants.

Ces prestations sont ouvertes de façon graduée et sous conditions.

Les salariés bénéficiaires de ces prestations sont définis ci-après. L'annexe 1 présente par ailleurs les salariés éligibles selon la nature de la prestation concernée.

TITRE I

Reconnaissance de la situation d'aidant au sein des organismes du Régime général

Article 5 – Mise en place d'un dispositif d'information et de sensibilisation à la situation de proche aidant au sein du Régime général de Sécurité sociale

Conscients qu'aucune action en direction des aidants ne peut être efficace sans une sensibilisation de l'ensemble des personnels du Régime général de Sécurité sociale, les parties signataires souhaitent que soit diffusée le plus largement possible une information pédagogique.

Ce dispositif se traduit par des actions à destination :

- de l'ensemble des salariés des organismes permettant à chacun d'être sensibilisé aux contraintes que sont susceptibles de rencontrer les aidants ;
- des managers afin de mieux appréhender les attentes des collaborateurs aidants et d'y répondre ;
- des services RH en tant qu'acteur majeur de ce dispositif.

Les services de santé au travail et les services sociaux des organismes sont informés de ces actions et pourront y être associés.

Article 6 – Mise en œuvre d'un dispositif de diagnostic de la situation de proche aidant

Afin de pouvoir définir sa situation au regard de l'aide qu'il est susceptible d'apporter à ses proches et d'ainsi s'identifier en tant qu'aidant, chaque salarié est invité à réaliser ~~un test permettant~~ un autodiagnostic. Celui-ci doit permettre de déterminer quels seront les dispositifs qui pourront être utilement actionnés par l'aidant.

TITRE II Accompagnement du salarié proche aidant

Article 7 – Faciliter l'accès au conseil et à l'orientation du salarié proche aidant

Pour permettre ~~aux salariés proches aidants aidants familiaux~~ l'accès à une documentation adéquate et l'orientation de l'aidant vers le service le plus adapté, une plateforme d'information et de conseil personnalisé, avec orientation vers des dispositifs accessibles à tout type d'aidant, est mise à disposition.

Par ailleurs, au niveau de chaque organisme, peuvent être mises en place, en fonction des besoins recensés et du contexte local, des actions d'accompagnement des aidants comme, par exemple, l'organisation d'une communauté des aidants. Ces actions à l'initiative de l'employeur, peuvent être communes à plusieurs organismes d'une même région et, sur sa décision, se dérouler sur le temps de travail.

Dans le cadre du protocole d'accord du 16 novembre 2012 relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, tout salarié, quel que soit sa branche ou son organisme d'appartenance, peut être mis en relation avec une cellule d'écoute nationale. Afin d'assurer un soutien psychologique, celle-ci permet à tous les salariés de l'institution de s'exprimer sur une situation difficile qu'ils vivent ou dont ils sont témoin, afin qu'ils puissent bénéficier au plus tôt d'une écoute et d'un accompagnement par des spécialistes qui sauront détecter les premiers signaux de difficulté et proposer des solutions appropriées. Cette cellule, accessible 24 heures sur 24, fonctionne selon le principe de l'anonymat et de la confidentialité des informations portées à sa connaissance.

Article 8 – ~~Apporter une aide aux salariés aidants bénéficiaires d'un congé dédié~~ Dispositifs de maintien de la rémunération et bénéfice d'un panier de services

8.1. - Maintien de la rémunération dans le cadre des congés légaux ciblés sur les aidants

L'article 15.1 du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la diversité et à l'égalité des chances prévoit qu'un complément de rémunération est versé au salarié qui bénéficie d'une allocation

journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie au sens du Code de la Sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de solidarité familiale, afin de lui assurer le maintien de sa rémunération.

Les parties signataires souhaitent réaffirmer et étendre ce dispositif.

Dès lors, afin de leur assurer le maintien de leur rémunération, un complément de rémunération est versé aux salariés qui bénéficient d'une allocation journalière de présence parentale au sens du Code de la Sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de présence parentale, dans la limite de 22 jours par an.

La perte de salaire liée au congé de présence parentale fait l'objet d'une indemnisation de la part de l'organisme assureur en charge du régime de prévoyance.

Celle-ci est assurée de la manière suivante :

1°) Le salarié ~~percevant~~ ~~bénéficiaire de~~ l'allocation journalière de présence parentale bénéficie du maintien de sa rémunération par l'employeur, sous déduction des prestations perçues et dans la limite de la durée fixée ci-dessus.

2°) Les salaires maintenus sont remboursés à l'employeur par l'organisme assureur en charge du régime de prévoyance.

Le mécanisme de remboursement des salaires maintenus par l'employeur fait l'objet d'une convention conclue entre l'organisme assureur en charge du régime de prévoyance et l'Ucanss.

Le cas échéant, la charge de travail du salarié est aménagée pour tenir compte des absences de ce dernier dans le cadre des congés visés ci-dessus.

8.2. - Bénéfice d'un panier de services

Un panier de prestations de services est mis en place dans les conditions suivantes :

8.2.1. Critères d'éligibilité et montants

8.2.1.1 Les salariés bénéficiaires d'un congé légal dit « d'aidants »

Une aide ~~spécifique~~ dont le montant annuel est fixé en annexe 2 est ~~apportée~~ ouverte :

- pour une durée de 3 ans, au salarié bénéficiaire d'un congé de présence parentale. Ce congé vise les personnes dont l'enfant a besoin d'une présence soutenue et de soins contraignants à la suite d'une maladie ou d'un handicap ou un d'accident d'une particulière gravité ;
- pour une durée de 3 mois, au salarié bénéficiaire d'un congé de solidarité familiale. Ce congé permet à un salarié de s'occuper d'un membre de sa famille, avec un lien de parenté direct, souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ;
- pour une durée de 3 mois, au salarié bénéficiaire d'un congé de proche aidant. Ce congé permet au salarié de s'occuper d'une personne proche avec qui il entretient a minima des liens étroits et stables, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie particulière (GIR 1 à 3).

Le bénéfice de l'aide ~~spécifique~~ peut être prolongé si le congé y ouvrant droit est renouvelé selon les conditions légales.

▪ **8.2.1.2. Les salariés aidants d'une personne bénéficiaires de prestations légales**

Une aide dont le montant annuel est fixé en annexe 2 est ouverte aux salariés s'occupant d'une personne présentant un lien de parenté au premier degré et percevant l'une des prestations légales liées au handicap ou à la perte d'autonomie :

- l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement GIR 1 à 3 ;
- l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) pour les catégories 2 à 6 ;
- la prestation de compensation du handicap (PCH).

Dans ce cadre, le bénéficiaire communique une déclaration sur l'honneur attestant de sa situation d'aidant et fournit tout document permettant de justifier du lien de parenté au premier degré et de la perception de l'une des prestations mentionnées de la part de la personne aidée.

8.2.2 – Contenu et modalités de mise en œuvre du panier de services

L'aide est déterminée sur la base d'un panier de services **détaillé en annexe 2 du présent accord.** ~~relatif à des démarches administratives, une aide à domicile, une contribution à des séjours de vacances ou à une formation par du personnel paramédical, dans la limite d'un forfait maximum annuel exprimé en euros.~~

Il est précisé que si plusieurs salariés travaillant au sein des organismes du régime général de sécurité sociale étaient, du fait de leur lien de parenté, éligibles au bénéfice du dispositif de remboursement au titre de la même situation, chacun d'eux pourra être éligible au bénéfice du dispositif. Toutefois, une même dépense (même objet, même date, même bénéficiaire...) ne peut pas être remboursée plusieurs fois.

Le bénéfice des dispositions des articles 8.2.1.1 et 8.2.1.2 ne se cumule pas, seul le plafond le plus favorable peut être appliqué.

~~Les parties signataires souhaitent que les prestations soient clairement définies, tant s'agissant des bénéficiaires que des montants alloués compte tenu du coût qui pourrait en résulter.~~

**TITRE III
GESTION DES PRESTATIONS**

Article 9 – Choix d'un ou plusieurs prestataires

A l'issue de la procédure transparente de mise en concurrence, les partenaires sociaux identifient un ou plusieurs prestataires chargés d'assurer la mise en œuvre des prestations définies aux articles 4, 5, 6 et 7.2 du présent accord.

9.1. - Procédure de mise en concurrence

La responsabilité du choix final du ou des prestataires appartient aux partenaires sociaux.

A ce titre, ils veillent au respect des principes de transparence de la procédure, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

L'avis d'appel à la concurrence précise les critères d'évaluation des offres ainsi que leur pondération et leur hiérarchisation. Il est inséré dans une publication à diffusion nationale habilitée à recevoir des annonces légales et dans une publication spécialisée dans le secteur des assurances.

La sélection des candidats s'effectue selon les phases successives définies ci-après :

1°) Seuls sont ouverts les plis des candidats reçus au plus tard à la date et à l'heure limites fixées dans l'avis d'appel à la concurrence. Tout dossier reçu hors délai ou incomplet est irrecevable ;

2°) Les candidatures recevables en application du 1° sont examinées au regard des conditions d'éligibilité définies dans l'avis d'appel à la concurrence ;

3°) Les candidatures éligibles en application du 2° sont analysées au regard du cahier des charges et classées en fonction des critères d'évaluation.

9.2. - Examen et choix du ou des prestataires

L'examen des candidatures et le choix du ou des prestataires sont délégués à une instance paritaire composée comme suit :

- 2 représentants par organisation syndicale participant aux négociations des accords collectifs nationaux de travail conclus dans le champ des conventions collectives du 8 février 1957, 18 septembre 2018 et 4 avril 2006. Chaque représentant désigné dans ce cadre dispose d'une voix.
- Le Directeur de l'Ucanss ou son représentant, assisté, en tant que de besoin, par un ou plusieurs collaborateurs. Il dispose d'un nombre de voix égal au nombre de représentants syndicaux présents.

Les décisions de cette instance sont adoptées à la majorité des voix.

Les réunions font l'objet d'un compte rendu soumis à approbation des participants.

9.3. - Situation de conflit d'intérêt

Lorsque la liste des candidats éligibles est arrêtée, chacun des membres de l'instance visée à l'article 8.2 est tenu de déclarer, dans un délai de 8 jours, l'existence éventuelle d'une situation de conflit d'intérêt.

Est considéré comme une situation de conflit d'intérêt le cas où l'un des participants exerce une activité salariée ou bien exerce ou a exercé, au cours des 5 dernières années, des fonctions délibérantes ou dirigeantes au sein des instances d'un ou de plusieurs candidats.

Les participants qui déclarent une situation de conflit d'intérêt ne peuvent prendre part à une délibération ou décision lors du processus de mise en concurrence.

9.4. - Situation des candidats

Les candidats doivent répondre au cahier des charges reposant sur les critères définis à l'annexe 4 2 du présent accord.

Ils doivent communiquer l'ensemble des éléments nécessaires à la vérification des conditions d'éligibilité et à l'évaluation des offres.

A sa demande, chacun des candidats peut se faire communiquer le cahier des charges.

Ils sont tenus de joindre au dossier de candidature la liste des relations commerciales et des conventions financières conclues ou poursuivies au cours de l'année civile précédant la publication de l'avis d'appel à la concurrence avec les organisations syndicales appelées à la négociation des accords collectifs nationaux de travail conclus dans le champ des conventions collectives du 8 février 1957, 18 septembre 2018 et 4 avril 2006, et l'Ucanss.

Les candidats non retenus à l'issue du processus doivent être informés, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de 21 jours et les raisons doivent leur être fournies. Ils peuvent demander, par lettre recommandée avec accusé de réception, des compléments d'explications qui doivent leur être ~~fournis~~ **apportés** dans un délai de 2 mois.

TITRE IV DISPOSITIONS DIVERSES

Article 10 – Suivi de l'accord

Il est instauré une commission de suivi de l'accord composée comme suit :

- **Une délégation employeur composée notamment du directeur de l'Ucanss, ou de son représentant, et de tous autres experts. Le nombre de membres de la délégation employeur ne peut excéder celui des représentants des organisations syndicales ;**
- **Une délégation salarié composée de deux représentants par organisation syndicale représentative.**

Cette commission se réunira une fois par an à partir de la mise en œuvre effective du dispositif.

Par ailleurs, afin d'envisager d'étudier l'opportunité de reconduire le dispositif d'aide aux aidants mis en place par le présent accord, un bilan sera réalisé un an avant l'arrivée du terme de l'accord de son terme.

Ce bilan comprend a minima une étude portant sur l'opportunité d'étendre le bénéfice de l'article 7.1 aux salariés bénéficiaires de l'allocation journalière de proche aidant dans le cadre d'un congé de proche aidant.

- ~~— Une étude portant sur l'opportunité d'étendre le bénéfice du panier de service visé à l'article 7.2 à de nouveaux bénéficiaires.~~

Le conseil d'administration de l'institution de prévoyance, assure au moins une fois par an, un contrôle financier du dispositif d'aide aux aidants prévu par le présent accord.

Article 11 – Dispositions d'application

Le présent accord vise à compléter le régime de prévoyance.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le Code de la Sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est conclu pour une durée de 3 ans **à compter du lendemain de sa date d'agrément**. Néanmoins, son entrée en vigueur est conditionnée à la signature et l'agrément de l'accord désignant le ou les prestataires chargés de la mise en œuvre des prestations conformément aux dispositions de l'article 9 ci-dessus.

Article 12 – Communication

Les employeurs du Régime général communiqueront et sensibiliseront tous les salariés sur les mesures contenues dans le présent accord via la diffusion d'un document de présentation.

DOCUMENT DE TRAVAIL

ANNEXE 1

Nature de la prestation	Salariés éligibles
<p>Mise en place d'un dispositif de sensibilisation des managers, RH et des salariés (article 5)</p>	<p>Prestation ouverte à tous les salariés</p>
<p>Mise en œuvre d'un dispositif de diagnostic de la situation de proche aidant : test d'autodiagnostic (article 6)</p>	<p>Prestation ouverte à tous les salariés</p>
<p>Mise en place d'une plateforme de services d'information et d'orientation pour les salariés (article 7)</p>	<p>Prestation ouverte à tous les salariés</p>
<p>Mise en œuvre de dispositions de maintien de rémunération pour compléter les dispositifs légaux dédiés aux aidants (article 8.1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Salariés bénéficiaires d'une allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la Sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de présence parentale dans la limite de 22 jours par an.
<p>Mise en œuvre d'une aide spécifique pour les aidants sur la base d'un panier de services. (article 8.2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Article 8.2.1.1 Aide spécifique ouverte aux salariés bénéficiaires des congés légaux suivants : <ul style="list-style-type: none"> – le congé de présence parentale ; – le congé de solidarité familiale ; – le congé de proche aidant. • Article 8.2.1.2 Aide spécifique ouverte aux salariés aidants ayant un lien de parenté direct avec une personne bénéficiaire de l'une des prestations légales liées au handicap ou à la perte d'autonomie ci-dessous : <ul style="list-style-type: none"> – l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement GIR 1 à 3 ; – l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ; – l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) pour les catégories 2 à 6 ; – la prestation de compensation du handicap (PCH).

ANNEXE 2

I - LES PRESTATIONS ATTENDUES

1/ Les prestations attendues au titre des articles 5 et 6

1.1. Dispositif d'information et de sensibilisation à la situation de proche aidant à destination des salariés aidants, managers et RH :

- **Dispositif prévu à titre obligatoire dans la prestation : test d'autodiagnostic de la situation d'aidant.**
- **Les autres prestations de sensibilisation sont attendues sur des canaux diversifiés afin de permettre une accessibilité pour l'ensemble des organismes de sécurité sociale. Ces prestations pourraient être les suivantes :**
 - **Outils clés en main pour communiquer de type « Guide des aidants » etc**
 - **E-learning de sensibilisation sur la situation des aidants**
 - **Organisation d'ateliers, webinaires, conférences, etc...**
 - **Soutien entre pairs : cafés des aidants, groupes de paroles etc.**

1.2. Portail digital d'informations et d'échanges pour les aidants. Il est attendu un portail qui pourrait comprendre :

- **Des fiches pédagogiques sur la réglementation, les mesures d'aides existantes, le rôle d'aidant et sur des thématiques propres aux problématiques rencontrées par les aidants (sérénité de l'aidant, concilier vie personnelle et vie professionnelle, repérer les difficultés et trouver des solutions adaptées pour éviter l'épuisement etc.)**
- **Il serait souhaitable qu'il comprenne également les prestations suivantes :**
 - **Vidéo**
 - **Espace de discussion ;**
 - **Espace de questions – réponses.**
- **La mise à disposition de solutions digitales ou innovante serait également appréciée : application mobile etc.**

2/ Les prestations attendues au titre de l'article 7

Il est attendu la mise en œuvre d'une plateforme téléphonique accessible à tous les salariés, sur des plages horaires larges. Cette plate-forme téléphone devra offrir un niveau de service et conseil personnalisé et adapté à la situation réelle de l'aidant (échanges avec des experts).

Les caractéristiques générales des services susceptibles d'être déployés sont les suivantes :

- **Une prise en charge par un professionnel,**
- **Une analyse personnalisée de la situation de l'aidant ;**

- Des actions d'informations et d'orientation de l'aidant pour l'accompagner dans l'univers institutionnel et dans la mobilisation des ressources internes et externes de son environnement (aides mobilisables, congés dédiés, orientation vers les organismes compétents, les structures d'hébergement ou de répit, les services d'aide à domicile, les groupes de parole existants, accès à un portail d'informations géolocalisées, etc.).
- Du conseil (éléments de connaissance et de compréhension, outils pratiques pour la gestion de la vie quotidienne, la recherche de structures...)
- Des actions de soutien psychologique de l'aidant.

3/ Les prestations attendues au titre de l'article 8.2

Au titre de l'article 8.2.1.1, une aide minimum de 750 euros par an et par bénéficiaire pour les salariés bénéficiaires d'un congé légal dit « d'aidants ».

Au titre de l'article 8.2.1.2, une aide minimum de 400 euros par an et par bénéficiaire pour les salariés s'occupant d'une personne présentant un lien de parenté au premier degré et percevant l'une des prestations légales définies.

Il est attendu un panier de service proposant des services diversifiés permettant de répondre à des besoins variés et distincts selon les aidants bénéficiaires.

Le panier devra notamment comprendre les typologies de prestations suivantes selon des barèmes de montants unitaires à proposer par le prestataire :

- **Financement de prestations d'aide à domicile pour le salarié aidant afin de lui permettre de rester aux côtés d'un proche (garde d'enfants, accompagnement à l'école, aide-ménagère, livraisons de courses etc.)**
- **Prestations d'aide en cas d'indisponibilité de l'aidant/de gestion des imprévus (solicitation de l'aide d'un professionnel pour être aux côtés de l'aidé etc.)**
- **Prestations d'aide au répit (aide à l'accueil de jour ou temporaire de l'aidé, déplacement d'une personne visant à suppléer l'aidant aux côtés du proche aidé, frais de garde et d'auxiliaire de vie, etc.).**
- **Prestations d'aide au soutien psychologique de l'aidant (coaching, bilan psychologique etc.).**
- **Prestations visant à faciliter le maintien à domicile de l'aidé (venue d'un ergothérapeute, accompagnement par des experts pour l'adaptation du logement etc.)**
- **Financement d'aide à la vie quotidienne de l'aidé (Livraison de courses, aide-ménagère etc.).**

La possibilité pour les bénéficiaires de bénéficier du tiers payant est attendue de façon préférentielle.

II – LES CRITERES D'ELIGIBILITE ET D'EVALUATION DES OFFRES DES CANDIDATS

➤ Critères d'éligibilité (à définir)