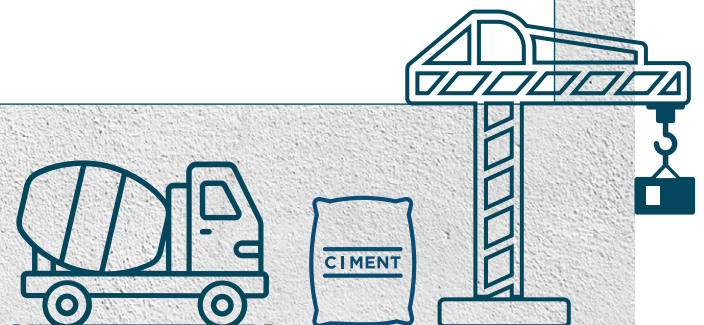


ACCOMPAGNER

les Salariés aidants

DANS L'INDUSTRIE CIMENTIÈRE



PRÉAMBULE

Les aidants en France sont estimés à 11 millions, soit un Français sur six, dont deux tiers sont des femmes. Les aidants représentent par ailleurs aujourd'hui 15 % de la population active, chiffre qui pourrait atteindre 25 % d'ici 2030. Par ailleurs, un aidant sur six dédie plus de 20 h par semaine à l'aidance, et l'âge moyen d'entrée dans l'aidance est de 39 ans¹.

Tout salarié peut, un jour, devenir aidant familial ou proche aidant, parfois très soudainement, et cette situation aura un impact sur son travail et le cas échéant sur sa propre santé (épuisement, manque de soutien, surcharge émotionnelle). Ces salariés sont alors souvent confrontés à des difficultés, parfois quotidiennes, lorsqu'ils accompagnent un proche malade, en situation de handicap ou en situation de dépendance liée à une perte d'autonomie.

De fait, la conscientisation des entreprises à la nécessité d'intégrer cette dimension croissante de l'aidance à la fois dans les parcours professionnels et dans la bonne marche des entreprises, constitue un nouvel enjeu pour elles, et participe pleinement d'une démarche de responsabilité sociétale (RSE).

Les récentes études menées au niveau national ont également mis en exergue les principales difficultés des aidants :

- **des difficultés à s'identifier comme aidant pour 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.**

C'est pourquoi, dans un accord structurant du 01/07/2024², les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie de la Fabrication des Ciments ont affirmé leur volonté, par la négociation collective, de soutenir l'accompagnement des proches aidants, à la fois pour des raisons sociétales (vieillesse de la population, croissance des situations d'aidance) et sanitaires (fatigue des salariés aidants, manque de ressources et de soutien).

S'inscrivant dans une démarche visant à permettre à tout salarié de l'industrie cimentière de bénéficier de solutions adaptées à ses besoins tout en conciliant sa situation d'aidant et sa vie professionnelle, dans le souci de son bien-être personnel et de l'intérêt des entreprises de la branche de l'industrie cimentière, l'accord prévoit les diverses mesures suivantes destinées à être déployées en entreprise :

- **la reconnaissance des salariés aidants et de leurs besoins ;**
- **la promotion d'actions d'information et de sensibilisation, de dispositifs d'aide et de conseil ;**
- **la conciliation des temps de vie des salariés aidants, par des mesures favorisant l'organisation du travail et la prise de congés ;**
- **l'accompagnement des salariés aidants, par une préservation de leur santé, la valorisation de leur compétences, et des mesures financières.**

Conscients qu'aucune action en direction des aidants ne peut être efficace sans une sensibilisation de l'ensemble des salariés et de leurs directions, les partenaires sociaux ont confié à la CPNEFP de l'Industrie cimentière la réalisation d'un Guide pédagogique visant à sensibiliser :

- **les salariés aidants sur leur propre situation et les contraintes personnelles qu'ils sont susceptibles de rencontrer ;**
- **les managers afin de mieux appréhender les attentes des collaborateurs aidants et d'être notamment en capacité de les orienter vers les dispositifs mis en œuvre au sein de leur entreprise ;**
- **les Directions des Ressources Humaines en tant qu'acteur majeur des dispositifs d'accompagnement aux salariés aidants.**

Ce Guide Pratique se veut clair et pédagogique, en orientant vers les dispositifs d'aide existants mais peu connus. Des **bonnes pratiques** viennent également outiller les salariés dans leur parcours d'aidant, et les entreprises dans leur démarche d'accompagnement des salariés aidants.

1- « Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants », Plateforme RSE de France Stratégie, Février 2022.

2- Accord annexé à la Convention Collective Nationale de l'Industrie de la Fabrication des Ciments du 02/10/2019 (IDCC 3233).

TABLE DES MATIÈRES

Fiche 1

SALARIÉ AIDANT : IDENTIFIER ET COMPRENDRE SA SITUATION

Fiche 2

POUR UNE MEILLEURE INCLUSION DES SALARIÉS AIDANTS

Fiche 3

CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE D'AIDANT

NOTE DE LECTURE :

Les ressources citées dans ce Guide ne sont nullement exhaustives. Elles ont été sélectionnées pour leur simplicité d'utilisation et leur clarté. Elles seront régulièrement mises à jour.

DE QUOI
PARLE-T-ON ?

- 60 % sont des femmes
- 80 % ont moins de 65 ans (dont 49 % moins de 50 ans)
- 70 % travaillent et 60 % sont des salariés
- 52 % soutiennent leur(s) parent(s), 13 % un autre membre de la famille,
- 11 % leur(s) grands-parent(s), 10 % leur conjoint

Source : Guide Agiro-Arrco « Salariés aidants »

L'aidance peut recouvrir différentes formes et par conséquent concerner différentes personnes. On retrouve la notion de « **proche aidant** » dans plusieurs dispositions légales :

ARTICLE L113-1-3 du code de l'action sociale et des familles	« Est considéré comme proche aidant d'une personne âgée son conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables, qui lui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. »
ARTICLE R245-7 du code de l'action sociale et des familles	« Est considéré comme un aidant familial , pour l'application de l'article L245-12 le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle la personne handicapée a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de la personne handicapée, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine définie en application des dispositions de l'article L245-3 du présent code et qui n'est pas salarié pour cette aide. Lorsque la prestation est accordée au titre du 1° du III de l'article L245-1, est également considéré comme aidant familial, dès lors qu'il remplit les conditions mentionnées à l'alinéa précédent, le conjoint, le concubin ou la personne avec laquelle un parent de l'enfant handicapé a conclu un pacte civil de solidarité ainsi que toute personne qui réside avec la personne handicapée et qui entretient des liens étroits et stables avec elle. »
ARTICLE L3142-16 du code du travail	« Le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie : • son conjoint ; • son concubin ; • son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; • un ascendant ; • un descendant ; • un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L512-1 du code de la sécurité sociale ; • un collatéral jusqu'au quatrième degré ; • un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié 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, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. »

Pour la branche de l'industrie **cimentière**, l'accord du 01/07/2024 considère comme salarié aidant, le salarié qui apporte une aide :

- **non professionnelle,**
- **à un proche en perte d'autonomie ou dépendant** du fait de la survenance d'un handicap, d'une maladie ou de l'âge, et visé à l'article L3142-16 du code du travail,
- **pour effectuer des actes, activités et gestes de la vie quotidienne,**
- **de manière régulière et fréquente.**

La **notion d'aide** englobe notamment les soins et les aides apportées à l'éducation, à la scolarité, à la vie sociale, à la gestion du budget, aux démarches administratives et médicales, aux actes et activités domestiques et quotidiennes ainsi qu'à la vigilance et au soutien psychologique.



JUSTIFIER DE SON STATUT D'AIDANT

Pour faire valoir divers droits auprès de son entreprise

(congrés spécifiques > cf **Fiche 3** du guide : congés spécifiques, autorisations d'absence ponctuelles, demande d'aménagements d'horaires...), le salarié aidant devra bien souvent justifier :

-  du lien de proximité avec la personne aidée ;
-  de la perte d'autonomie ou de l'état de dépendance de cette personne aidée.

Voici une liste – non exhaustive – de justificatifs que le salarié peut transmettre à son employeur :

1 EXEMPLES de pièces permettant d'attester DU LIEN DE FILIATION OU DE LA CHARGE AFFECTIVE de la personne aidée :



-  la copie du livret de famille ou un extrait d'acte de naissance ;
-  un justificatif de même domicile ;
-  en l'absence de lien de parenté : une attestation sur l'honneur attestant du lien étroit et stable entretenu avec la personne aidée.

2 EXEMPLES de documents permettant de justifier de la SITUATION DE DÉPENDANCE OU DE PERTE D'AUTONOMIE de la personne aidée :

-  la copie de la décision d'attribution de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) avec classement en GIR (Groupes Iso-Ressources visant à évaluer le niveau de perte d'autonomie d'une personne âgée) ;
-  la copie de la décision d'attribution de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ;
-  la copie de la décision d'attribution de la prestation de compensation du handicap (PCH) ;
-  lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L.512-1 du Code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé : la copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
-  la copie de la décision d'attribution de l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH) ;
-  un justificatif attestant d'une décision d'attribution de l'Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA) en cours de versement ;
-  un certificat médical d'un médecin traitant attestant que la personne aidée a besoin d'une aide importante et régulière pour accomplir les actes de la vie quotidienne, précisant le degré de perte d'autonomie.

L'IMPACT DE L'AIDANCE

Endosser le rôle de proche aidant peut entraîner des répercussions sur plusieurs aspects de la vie quotidienne.

La « **charge ressentie** », c'est l'ensemble des conséquences physiques, psychologiques, émotionnelles, sociales et financières perçues.

Paroles d'aidants : Les principales difficultés *



Le manque de temps
40 %



La complexité des démarches administratives
32 %



La fatigue physique
31 %



Le manque de compétences pour réaliser les soins soi-même
19 %



Le manque d'information sur les droits des aidants
18 %



La difficulté à gérer les situations d'urgence et de crise
20 %



Le manque de soutien moral
18 %



La gestion des relations professionnelles
17 %



Le manque de ressources financières
14 %

*Baromètre des aidants : Fondation April avec l'institut BVA - 2022

AIDANTS : IMPACTS EN ENTREPRISE

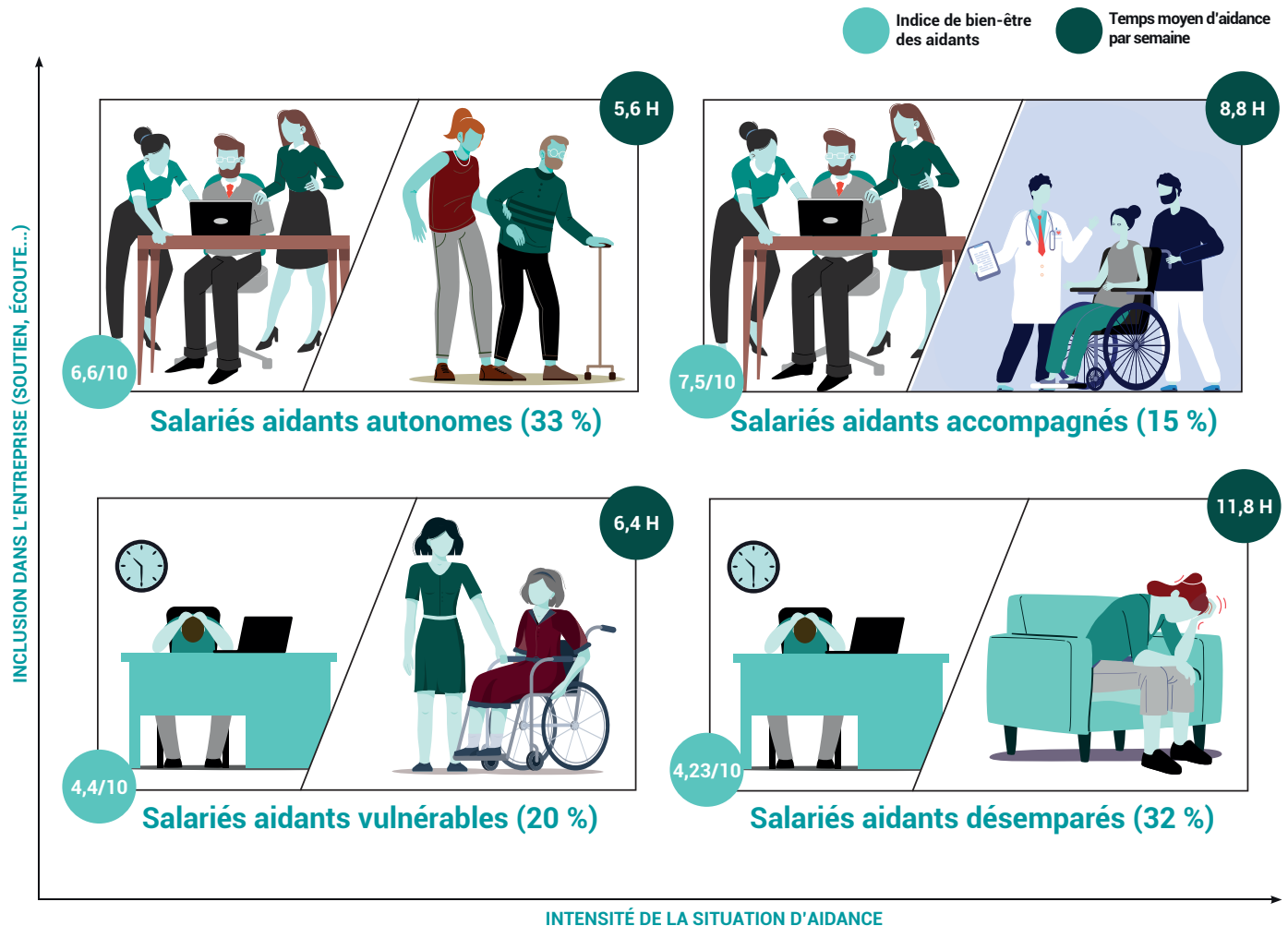
- **Les aidants en emploi** sont plus sujets aux arrêts de travail non prévus et sont 33 % plus nombreux à avoir pris 1 à 2 journées d'arrêt non prévues dans l'année.
- **36 % déclarent connaître des baisses de vigilance, des manques d'attention au travail** : + 10 points par rapport aux salariés non-aidants⁽¹⁾.
- **15 % des aidants** en emploi ont effectué des aménagements dans leur vie professionnelle (65 % ont changé leurs horaires de travail et 36 % les ont réduits).
- **Pour 2/3 des salariés aidants**, cette situation a un impact sur leur vie professionnelle⁽²⁾.
- **72 % des salariés aidants** considèrent le travail comme une source de répit.

1- Étude bien-être et santé 2017 du comptoir Malakoff Humanis

2- Enquête auprès de 221 salariés aidants - Malakoff Humanis / Fondation Médéric Alzheimer - août 2017

PARCOURS DE L'AIDANT

La cartographie* ci-dessous doit être lue de manière dynamique, car le proche aidant peut passer d'une situation à l'autre.



*Source : étude OCIRP-VIAVOICE 2022 « Salariés, aidants, RH, RSE et dialogue social »

DES ASPECTS POSITIFS

Bien entendu, si la relation d'aide (la pair-aidance) peut avoir des effets négatifs sur la vie de l'aidant, elle a aussi des aspects positifs :

- **La relation avec l'aidé : 80 % des aidants** déclarent que leur statut permet de renforcer la relation avec leur proche aidé ;
- **L'acquisition de nouvelles compétences** techniques et humaines (cf **Fiche 2**) ;
- **Un sentiment d'utilité** et une meilleure estime de soi.

RECOMMANDATION



S'IDENTIFIER COMME AIDANT

3 salariés aidants sur 10 ne s'identifient pas comme aidant

Afin de susciter les **prises de conscience chez les salariés** d'une part, et permettre aux **entreprises d'accompagner au mieux leurs salariés aidants** d'autre part, l'usage d'un **autodiagnostic anonyme et confidentiel** est tout à fait indiqué. En quelques questions simples, le salarié peut **définir sa situation au regard de l'aide qu'il apporte** (ou est susceptible d'apporter) à un ou plusieurs de ses proches et ainsi **s'identifier en tant qu'aidant**. Sur la base des résultats de cet autodiagnostic, le salarié pourra ainsi, :

-  déterminer quels sont les dispositifs qu'il pourrait utilement actionner pour l'aider dans son parcours de proche aidant ;
-  s'il le souhaite, se faire connaître en tant qu'aidant auprès des services compétents de son entreprise pour aborder sa situation.

Ce Guide recommande donc aux entreprises cimentières de mettre à disposition de leurs salariés un autodiagnostic et de les encourager régulièrement à l'utiliser.

MODÈLE D'AUTODIAGNOSTIC COURT

- ☒ **Aidez-vous un proche dans ses tâches quotidiennes** (courses, repas, gestion administrative) ?
- ☒ **Modifiez-vous votre emploi du temps professionnel** pour vous en occuper ?
- ☒ **Ressentez-vous du stress ou de la fatigue** à cause de cette double responsabilité ?
- ☒ **Avez-vous déjà pris un congé ou refusé une opportunité professionnelle** en raison de votre rôle d'aidant ?

Si vous avez répondu «OUI» à au moins 3 questions, vous êtes un salarié aidant et pouvez bénéficier de dispositifs de soutien.

MODÈLES D'AUTODIAGNOSTIC COMPLETS

Ces sites, gratuits et accessibles à tous, proposent un autodiagnostic complet pour faire le point sur sa situation et disposer de conseils pratiques et simples pour se faire accompagner :

<https://jaidejemevalue.fr/>

<https://www.jesuisaidant.com/quel-aidant-je-suis---light.html>

<https://maboussoleaidants.fr/mes-solutions/diagnostic>

<https://kitaide.klesia.fr/sites/klesia-kit-aide/files/media/documents/2019/11/3RH%20-%20diagnostic.pdf>

<https://kitaide.klesia.fr/suis-je-un-aidant>

<https://www.essentiel-autonomie.com/fred>

https://www.agirc-arrco.fr/wp-content/uploads/2022/06/Questionnaire_salaries_aidants.pdf





RESSOURCES UTILES POUR LES AIDANTS

Vous êtes salarié(e) et aidant(e) d'un(e) de vos proches et vous avez besoin d'être épaulé(e). Vous avez besoin...

... DE PARLER DE VOTRE SITUATION POUR TROUVER DU SOUTIEN

Au sein de votre entreprise

VOUS AVEZ LE CHOIX !

Un collègue de confiance, un élu du personnel, l'assistance sociale de la médecine du travail, votre responsable...

L'entreprise peut également avoir mis en place des relais spécifiques :

« **Care collègue** »,
Réfèrent « **Proche Aidants** »,
groupe de parole, cellule d'écoute psychologique...

En dehors de l'entreprise

- Avec Nos Proches

<https://www.avecnosproches.com/un-numero-national/>



Ligne d'écoute, tous les jours de 8h à 22h : **01 84 72 94 72**
(prix d'un appel local et anonyme)

- Pour les jeunes aidants de 13 à 25 ans

<https://lapausebrindille.org/nos-actions/brindecoute/>



Groupes de parole avec d'autres aidants :

Café des Aidants® déployé par l'AFA dans toute la France

<https://www.aidants.fr/vous-etes-aidant/participer-a-une-action-pres-de-chez-soi/cafe-aidants/>

... D'ÊTRE ACCOMPAGNÉ(E) ET ORIENTÉ(E) DANS LES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES ET FINANCIÈRES

Au sein de votre entreprise

Personnes contact citées ci-dessus, intranet et autres supports d'information de l'entreprise, Hotline dédiée déployée en partenariat avec l'organisme de protection sociale ou avec une structure spécialisée de pair-aidance ...

Là encore les leviers déployés par l'entreprise peuvent être nombreux pour ne pas vous laisser seul(e) avec vos questions.

En dehors de l'entreprise

Voici une sélection de sites référencés dans l'**aidance** et la **pair-aidance**, simples et clairs, à même de couvrir la multiplicité de situations rencontrées par les salariés aidants :

- **Ma Boussole Aidants** <https://maboussoleaidants.fr>
- **Kit'Aide** <https://kitaide.klesia.fr/je-suis-salariee-aidante>
- **Essentiel Autonomie** https://www.essentiel-autonomie.com/guides-programmes?internal_content=page-accueil&internal_campaign=tous-guide-programmes
- **Ministère des Solidarités** <https://solidarites.gouv.fr/aidant>
- **Annuaire des CCAS** <https://lannuaire.service-public.fr>

... D'ÊTRE MIEUX FORMÉ(E) À SA VIE D'AIDANT(E)

Au sein de votre entreprise

Dans le cadre d'un partenariat avec l'organisme de protection sociale ou une structure de pair-aidance, l'entreprise pourra proposer des conférences ou ateliers avec des spécialistes (ergothérapeutes, psychologues, assistants sociaux...).

Elle utilisera ses leviers de communication internes pour informer les collaborateurs intéressés.

En dehors de l'entreprise

Voici une sélection de **formations courtes, gratuites, en présentiel ou à distance** (web ou téléphone), portant sur une multitude de thématiques : **mieux connaître une maladie, prendre soin de sa propre santé** (physique et mentale), **adopter les bons gestes** (habillage, toilette), **connaître les dispositifs d'aide et solutions de répit**, etc :

- **Association Française des Aidants** <https://formation.aidants.fr>
- **Savoir Etre Aidant** <https://www.savoiresentraideant.fr>
- **Ateliers téléphoniques Avec Nos Proches** <https://www.avecnosproches.com/des-ateliers-par-telephone/>

Au sein de votre entreprise

L'organisme de protection sociale ou la structure de pair-aidance accompagnant l'entreprise peut proposer des conférences ou ateliers dédiés à la présentation de sa santé...

En dehors de l'entreprise

Sélection pour prendre soin de sa santé :

- **Bilan de prévention Agirc-Arrco** <https://www.agirc-arrco.fr/particuliers/mes-services-particuliers/accompagnement-et-prevention/prendre-soin-de-moi/>
- **Auto-évaluation de sa santé** <https://jaidejemevalue.fr>
- **Fiches Pratiques sur la santé des aidants** https://www.aidants.fr/wp-content/uploads/2016/05/fiches-conseils_sante_aidants.pdf

Au sein de votre entreprise

... et inclure des solutions de répit pour vous permettre de souffler (garde de nuit, aide à domicile, séjours pour «faire un break») ou encore vous aider à trouver un lieu de vie adapté pour le proche aidé.

En dehors de l'entreprise

Partir en vacances quand on est aidant, trouver du temps pour soi, maintenir la vie de famille et la vie de couple... Voici quelques liens utiles pour éviter l'épuisement physique et psychologique :

- **Ma Boussole Aidant** <https://maboussoleaidants.fr/ma-vie-daidant/se-preserver>
- **Guide Pratique sur les différents besoins de répit** <https://handicap.gouv.fr/besoin-de-repit-17-fiches-repere-pour-les-aidants>
- **Fédération des Plateformes de Répit** <https://www.soutenirlesaidants.fr/recherche/structures/>
- **Association Baluchon France**, spécialisée dans les solutions de relayage <https://baluchonfrance.com>
- **Application mobile Dear Helpee** <https://dear-helpee.com>
Cette application propose divers accompagnements pour soulager les aidants, sur la base de la géolocalisation (compagnie, garde de nuit, soutien aux tâches quotidiennes).

VOUS AVEZ BESOIN DE MIEUX CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE D' Aidant(E)

Voir

Fiche 3

S'ENGAGER

Accompagner le salarié aidant

L'entreprise doit pouvoir **être en mesure d'écouter** et **soutenir** ses salariés aidants, par une **politique de sensibilisation** et **d'accompagnement** s'inscrivant pleinement dans la **démarche RSE** de l'entreprise.

Accompagner ses salariés aidants constitue en effet pour l'entreprise :

- **un levier de performance** : le soutien aux salariés aidants améliore l'engagement et la productivité de ces derniers, et donc de l'entreprise ;
- **un enjeu d'égalité et de diversité**, en favorisant l'inclusion et la non-discrimination.

De nombreuses entreprises témoignages des bienfaits des actions qu'elles ont déployées pour leurs salariés aidants : <https://www.clublandoy.com/>

RAPPEL

LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

Par application du **principe de non-discrimination** figurant aux articles L1132-1 à L1132-4 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, ou des mesures visant la rémunération, la classification, la promotion ou la formation en raison de sa situation de proche aidant, notamment lorsque ce dernier use des congés spécifiques liés à l'aidance.

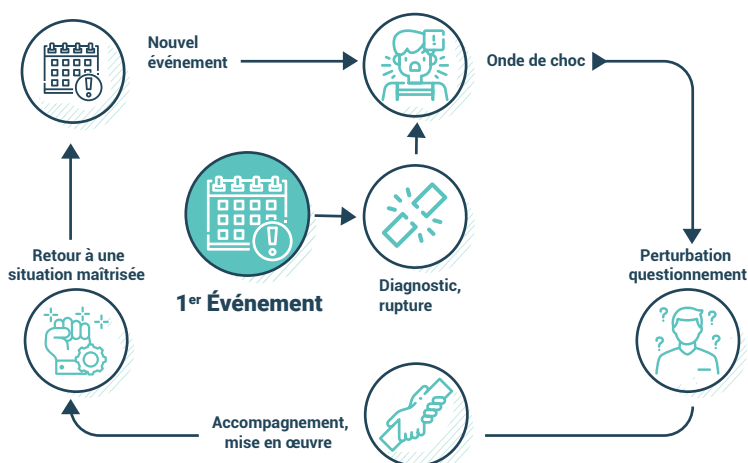


Pourquoi l'entreprise est concernée par la situation de ses salariés aidants :

DES IMPACTS FORTS

La situation de proche aidant génère des déséquilibres de vie qui peuvent avoir des répercussions fortes sur l'organisation socio-professionnelle des salariés aidants et sur leur santé.

UN CYCLE EN RUPTURE*



UN SUJET D'ACTUALITÉ

Parallèlement, les pouvoirs publics accordent une importance grandissante à ce sujet, ce qui va se traduire par de nouvelles obligations pour l'employeur (dons de RTT, obligations au sein des accords de branches, congés...)

*Source : site KitAide, « Ouvrons le chantier des salariés aidants dans l'entreprise »



3 raisons d'agir !

NE PAS DÉGRADER
la productivité

AMÉLIORER
la performance collective

VALORISER
son implication RSE

RECOMMANDATION



DÉPLOYER UNE POLITIQUE «AIDANTS» DANS L'ENTREPRISE

SOUTENIR LA DÉMARCHE



Supports d'aide « pas-à-pas »

<https://www.essentiel-autonomie.com/concilier-aidance-travail>
<https://kitaide.klesia.fr/je-suis-rh>



Réaliser un diagnostic outil d'évaluation de l'entreprise face à ses aidants

<https://kitaide.klesia.fr/evaluer-la-situation-et-les-enjeux>



Se faire accompagner :

- par l'organisme de protection sociale auquel l'entreprise adhère (exemples : AG2R La Mondiale, Klésia, Malakoff Humanis, Apicil ...)
- et/ou par une structure spécialisée dans la pair-aidance (exemples : Dear Helpee, Prev&Care, ResponSage, Monka Care, Tilia, Nouveau Souffle...)

DÉPLOYER LA DÉMARCHE



Instaurer une négociation collective sur l'aidance ;



Inscrire l'aidance dans la démarche QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) déployée au sein de l'entreprise ;



Mettre en place un observatoire interne des aidants pour suivre l'impact des actions mises en œuvre ;



Valoriser l'image de l'entreprise par l'obtention de labels RSE ou de Prix dédiés aux entreprises engagées :

- Label Cap'Handéo <https://www.handeo.fr/cap-hand%C3%A9o/entreprise-engagee-salaries-aidants>
- Prix Entreprise et Salariés Aidants <https://www.prix-entreprise-salaries-aidants.fr/>

METTRE EN PLACE DES ACTIONS SIMPLES ET PROGRESSIVES*



*Source : site KitAide, « Ouvrons le chantier des salariés aidants dans l'entreprise »



Créer un **environnement bienveillant et ouvert** au sein de l'entreprise est une étape essentielle pour soutenir les salariés aidants. Plusieurs outils de communication spécifique peuvent être déployés à cet effet :

- 👉 **documentation** : diffusion large du présent Guide de la CPNEFP de l'Industrie cimentière ; brochures plus générales ;
- 👉 **communication périodique** sur la thématique des proches aidants : conférences animées des organismes de protection sociale, expositions / affiches, messages intranet, etc ;
- 👉 mise à disposition d'un **autodiagnostic anonyme** pour permettre aux salariés de se situer par rapport à l'aidance > cf **Fiche 1** du Guide ;
- 👉 mise en place d'un **dispositif de formation**, distancielle ou présentielle, pour les salariés proches aidants, et leurs managers, afin de :
 - **prévenir toute discrimination ou stigmatisation** envers les salariés aidants ;
 - **sensibiliser aux enjeux de l'accompagnement** des salariés aidants ;
 - **informer sur les dispositifs d'accompagnement prévus** au sein de l'entreprise ;
 - **accompagner** les acteurs, et en particulier **les managers, dans leur rôle d'accompagnement des salariés** en situation d'aidant.



RESSOURCES POUR L'ENTREPRISE

- 📢 Kit de communication interne proposé par KLESIA <https://kitaide.klesia.fr/kit-de-comm>
- 📢 Formations à l'accompagnement des aidants : celles de l'AFA (Association Française des Aidants), certifiées QALIOPI
 - **pour les managers, les Directions** <https://www.aidants.fr/vous-etes-professionnel/participer-a-une-formation/catalogue-des-formations/>
 - **pour les salariés aidants** : cf **Fiche 1**

ÉCOUTER

& accompagner



Au-delà de la sensibilisation, **l'écoute et l'accompagnement** constituent des leviers clés, afin de **libérer la parole des aidants** au sein de l'entreprise et de leur permettre ainsi de **se sentir écoutés et reconnus**. L'écoute au sein de l'entreprise peut s'incarner de différentes manières, par le biais :

- 👂 d'un collègue ou manager, qui saura **repérer les signaux faibles** chez le salarié aidant, et adopter avec lui une **écoute active** et sans jugement ;
- 👂 de **référents spécialisés et formés** : il est tout à fait indiqué de **mettre en place** au sein de l'entreprise un référent « Proches aidants » (qui sera de préférence distinct du référent « Handicap » et du référent « Harcèlement ») ou des « Care collègues » ;
- 👂 d'une **communauté des aidants** constituée au sein de l'entreprise et bien identifiée, ou du relais vers le Café des Aidants® déployé par l'AFA dans toute la France (cf **Fiche 1**)
- 👂 de **cellules d'écoute et de soutien** : en partenariat avec un organisme spécialisé (organisme de protection sociale ou structure de pair-aidance) ; ou en relayant sur des numéros nationaux et anonymes (cf **Fiche 1**)

LA BONNE



POSTURE

ÊTRE INFORMÉ, ÊTRE FORMÉ SUR L'AIDANCE

Être informé, voire formé, sur la problématique de l'aidance est très utile pour détecter, écouter et accompagner les salariés aidants en difficulté :

- ✓ repérer les **signaux faibles** : <https://kitaide.klesia.fr/comment-reperer-les-signaux-faibles>
 - fatigue excessive, absences répétées ;
 - difficultés de concentration, baisse de performance ;
 - isolement, stress accru.
- ✓ adopter une **écoute active**, sans jugement.

FORMATIONS

- ✓ formation sur l'aidance > cf chapitre « Sensibiliser » ;
- ✓ formation Préventeur Secouriste en Santé Mentale (PSSM) de 2 jours, dispensée par l'association PSSM France (et accessible via le CPF) : <https://www.pssmfrance.fr/etre-secouriste/>
- ✓ formation sur la santé mentale de l'aidant (webinaire de 2h, gratuit) : <https://www.soutenirlesaidants.fr/formations/la-sante-mentale-de-l-aidant?goBack=search>



INFORMER

Orienter les salariés aidants

Faciliter l'orientation du ou des salariés aidants, en les **aiguillant vers les interlocuteurs concernés** (médecin du travail, assistante sociale, associations...) ou en leur **donnant accès à des plateformes de ressources**.

En effet, pour le salarié aidant, **s'informer sur les aides existantes, sur ses droits**, n'est pas toujours une mince affaire, surtout s'il manque de temps.

Tout l'enjeu étant de **trouver un interlocuteur adapté à sa situation**, en capacité de lui **transmettre des informations fiables et précises et de l'orienter**, si nécessaire, **vers des actions, des structures ou des dispositifs complémentaires**.

L'entreprise pourra donc utiliser différents leviers d'information accessibles aux salariés :

- ! création d'un **espace dédié sur l'intranet**, qui pointera vers les acteurs publics locaux (Centre Communal d'Action Sociale), l'action sociale (de l'entreprise et de son organisme de protection sociale) et le secteur associatif (cf **Fiche 1**)
- ! **plateforme d'écoute et de soutien**, laquelle peut être proposée par l'organisme de protection sociale (dans son offre de services « Action sociale ») et/ou par une structure spécialisée de pair-aidance
- ! **réfèrent « Proches aidants »** adossé à la Direction des Ressources Humaines ;
- ! **communauté d'aidants et de « Care collègues »** ;
- ! **représentant de proximité et représentants du personnel** ;
- ! **assistance sociale** du Service de Santé au Travail.

RECOMMANDATION



CONSTRUIRE UN PARCOURS PERSONNALISÉ AVEC L'AIDANT

Il existe une multiplicité d'acteurs venant en soutien des aidants, ce qui paradoxalement vient rendre l'information moins lisible et moins accessible.

Ce Guide a sélectionné (cf **Fiche 1**) les **portails d'information les plus simples d'accès**, pour **orienter aisément les salariés aidants**.

Mais il existe aussi un outil pratique, proposé par l'Association Française des Aidants, permettant aux relais internes de l'entreprise d'accompagner au mieux le salarié aidant, en **identifiant avec lui les solutions les plus adaptées à sa situation**. Cet outil propose un **guide d'entretien**, permet la **création de dossiers individualisés**, la **réalisation de synthèses** et **facilite le suivi des situations** :

Outil ROSA (Repérage et d'Observation de la Situation d'un Aidant)

<https://www.aidants.fr/vous-etes-professionnel/orienter-aidants/loutil-rosa/>

Un compte utilisateur est créé **pour tout professionnel ayant participé à la formation dédiée** (<https://www.aidants.fr/vous-etes-professionnel/participer-a-une-formation/catalogue-des-formations/formation/29/reperer-la-situation-dun-aidant-a-partir-de-la-demarche-rosa/>). Aucun abonnement ni achat de logiciel n'est nécessaire à l'utilisation de l'outil.

PRÉSERVER

la santé des aidants

- 48 % des aidants déclarent avoir une maladie chronique ;
- 29 % se sentent anxieux et stressés ;
- 25 % déclarent ressentir une fatigue physique et morale.

Du fait d'une **charge mentale et physique accrue** constatée chez les aidants, des **actions** méritent d'être menées dans les entreprises pour **prévenir l'épuisement** et **accompagner l'aidant** dans la prise en compte de sa propre santé, telles que :

- proposer des **visites médicales spécifiques** avec le Service de Santé au Travail ;
- rappeler la possibilité, à partir de 50 ans, de bénéficier d'un **bilan de prévention** avec l'organisme de retraite complémentaire <https://www.centredeprevention.fr/> ;
- mettre à disposition des **supports de prévention**. (cf **Fiche 1**)

LA SANTÉ

DES AIDANTS

UN ENJEU DE SANTÉ PUBLIQUE

Les chiffres ci-dessus montrent que la **conciliation de l'accompagnement d'un proche** et de la santé constitue une affaire de société. Or, paradoxalement, le repérage de la situation des aidants est souvent informel ou réalisé avec des outils peu adaptés, et les dispositifs existants à destination des aidants sont méconnus.

La santé, entendue comme « un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consistant pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » (définition de l'OMS), doit donc **être nécessairement et correctement appréhendée** pour **aborder de manière globale la situation des aidants**, dans l'objectif de leur proposer des réponses adaptées à leurs attentes.



Livret « Prendre en compte la santé des aidants »

https://www.aidants.fr/wp-content/uploads/2016/05/aidants_livretpro_vd.pdf



Formation « Prendre en compte la santé des aidants »

<https://www.aidants.fr/vous-etes-professionnel/participer-a-une-formation/catalogue-des-formations/formation/43/prendre-en-compte-la-sante-des-aidants/>

VALORISER

les compétences de l'aidant

DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL

Les salariés aidants développent des **compétences transférables au monde de l'entreprise** qui **méritent d'être reconnues** à la fois **par l'aidant et sa hiérarchie**, et **valorisées** au cours de la carrière professionnelle : adaptation au changement, meilleure gestion des priorités, organisation de son temps, capacité à travailler en équipe, gestes de premiers secours, etc.

Ces compétences peuvent **être identifiées lors des entretiens professionnels** ou **individuels**. A cet effet, la **sensibilisation**, voire la **formation** des managers et des salariés aidants à cette dimension de l'aidance sera là encore très utile. Les compétences peuvent être également **officialisées par le dispositif de la VAE**.



En 2020, AG2R LA MONDIALE et l'Association Française des Aidants initient – avec le soutien du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion – une démarche inédite d'identification des compétences induites par l'aide à un proche malade, en situation de handicap ou de dépendance, ainsi que de son potentiel de valorisation sur le marché du travail.

Les conclusions font clairement apparaître que les situations d'aidance renforcent et/ou génèrent des compétences considérées comme d'avenir par les recruteurs.

Sur la base d'une cartographie de ces compétences en 4 grandes familles (ci-dessous), l'étude propose 3 outils pour aider à identifier et intégrer les compétences :

-  **Un questionnaire d'auto-évaluation pour les aidants qui part de leurs situations vécues**, met en lumière leurs capacités mobilisées et leurs potentiels et les structure en aptitudes, savoir-faire et savoir-être professionnels ;
-  **Plusieurs vignettes témoignages qui aident à comprendre et à appréhender la diversité des situations d'aidance** ;
-  **Un Manuel des compétences comprenant :**
 - une cartographie de compétences ;
 - une matrice des compétences induites ;
 - des fiches repères « compétences ».

À télécharger : https://www.ag2rlamondiale.fr/files/live/sites/portail/files/pdf/Action-sociale/AG2R-LA-MONDIALE%20-Action-sociale-%20KIT%20OUTILS_Aidance%20et%20Comp%20c3%a9tences.pdf



*Source : Kit AD2R La Mondiale « Proches aidants et Compétence pour l'Emploi »

Les proches aidant.e.s développent des savoir-faire et des savoir-être à partir de leur expérience. Ils s'inscrivent au cœur d'un processus d'acquisition de capacités et de transformations psycho-personnelles que les travaux d'investigation ont permis de mieux comprendre et de modéliser.

Les compétences identifiées figurent parmi les plus recherchées par les entreprises telles que le démontrent les prévisions pour 2025 du Forum Economique Mondial. Pour autant, les entreprises ne les perçoivent pas toujours chez des proches aidant.e.s., d'autant qu'elles.eux-mêmes, craignent souvent d'évoquer leur situation.

Il subsiste de nombreux freins quant à l'identification et la valorisation du potentiel mis à jour : difficultés à le conscientiser et à le valoriser pour les proches aidant.e.s ; manque de connaissance et d'outils pour les recruteurs ; besoin de créer des passerelles via les acteurs de l'accompagnement des aidant.e.s et vers emploi.

Si, comme plus de la moitié des proches aidants, vous êtes salarié, vous devez mener de front votre activité professionnelle – essentielle pour conserver vos revenus et une vie sociale – et l'organisation de l'accompagnement de votre proche.

Dans certaines situations, cela peut relever du casse-tête.

Des solutions existent pour vous aider à trouver le juste équilibre entre votre travail et votre rôle d'aidant.



NOTA BENE

- le **tableau** ci-après présente les dispositifs en vigueur au 01/01/2025
- les **stipulations plus favorables** que la loi prévues dans les dispositions conventionnelles de la Branche de l'Industrie cimentière sont indiquées par un (*)
- les **dispositions indiquées sont à prendre en compte** sous réserve des stipulations prévues le cas échéant dans un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe relevant de la Branche de l'Industrie cimentière.

CONGÉS LÉGAUX SPÉCIFIQUES

CONGÉ DE PROCHE AIDANT (CPA)

Référence	Mesure	Lien requis avec la personne aidée	Formalité de la demande
ARTICLES L3142-16 ET S. Code du Travail ARTICLE II.2.3 Accord 01/07/24 Sal.aidants Ind.Cim.	Situation : Le congé de proche aidant s'adresse aux salariés s'occupant d'un proche atteint d'un handicap ou d'une perte d'autonomie Ancienneté minimale requise : NON Durée : 4 (*) mois renouvelables 3 fois, plafonné à 2 (*) ans pour l'ensemble de la carrière. Possibilité de fractionner le CPA ou de le transformer en temps partiel avec l'accord de l'employeur. Rémunération : pas de maintien légal de salaire mais perception de l'AJPA dont le montant est fixé à 65.80 € par jour (32.90 € par demi-journée). Prise en compte dans l'ancienneté : OUI Prise en compte dans le CPF : OUI Imputation sur les Congés Payés : NON Droits à l'Assurance Maladie : OUI Droits à la Retraite de base (dispositif Assurance Vieillesse Aidants – AVA) : OUI Droits à la retraite complémentaire (Agirc-Arrco) : NON	1° Son conjoint ; 2° Son concubin ; 3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; 4° Un ascendant ; 5° Un descendant ; 6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L512-1 du code de la sécurité sociale ; 7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ; 8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; 9° 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, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.	Début et renouvellement à l'initiative du salarié. Demande sous un délai d'1 mois, sauf cas d'urgence (dégradation soudaine, situation de crise, fin d'hébergement). Prévoir un délai de 15 jours en cas de renouvellement et 48 h minimum en cas de congé fractionné ou à temps partiel. Cessation anticipée ou renonciation possible (décès, placement, aide à domicile, diminution de ressources) Ne peut être refusé ou reporté par l'employeur.

CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE (CSF)			
Référence	Mesure	Lien requis avec la personne aidée	Formalité de la demande
ARTICLES L3142-6 ET S. Code du Travail ARTICLE II.2.4 Accord 01/07/24 Sal.aidants Ind.Cim.	Situation : Le congé de solidarité familiale permet au salarié de s'absenter lorsqu'un proche (cf ci-contre) souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Ancienneté minimale requise : NON Durée : 4 (*) mois renouvelables 1 fois. Possibilité de fractionner le CSF ou de le transformer en temps partiel avec l'accord de l'employeur. Rémunération : pas de maintien légal de salaire mais perception de l'AJAP dont le montant est fixé à 64.41€ par jour (32.21€ si congé pris sous forme de tps partiel). Prise en compte dans l'ancienneté : OUI Prise en compte dans le CPF : OUI Imputation sur les Congés Payés : NON Droits à l'Assurance Maladie : OUI Droits à la Retraite de base (dispositif Assurance Vieillesse Aidants – AVA) : OUI Droits à la retraite complémentaire (Agirc-Arrco) : NON	1° Ascendant, descendant, frère, sœur 2° Personne partageant le même domicile 3° Personne pour laquelle le salarié est désigné comme personne de confiance (article L1111-6 du code de la santé publique).	Début et renouvellement à l'initiative du salarié. Demande sous un délai de 2 semaines, sauf cas d'urgence absolue (constatée médicalement). Renouvelable sans délai si urgence absolue. Cessation anticipée possible (3 jours max après décès, sans préjudice des congés pour événements familiaux) Ne peut être refusé ou reporté par l'employeur.

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE (CPP)			
Référence	Mesure	Lien requis avec la personne aidée	Formalité de la demande
ARTICLES 1225-62 ET S. Code du Travail ARTICLE II.2.4 Accord 01/07/24 Sal.aidants Ind.Cim.	Situation : Le congé de présence parentale s'adresse aux salariés parents d'un enfant remplissant les conditions ci-contre. Congé ouvert au père et à la mère simultanément ou successivement. Ancienneté minimale requise : NON Durée : 398 jours ouvrés (*) (=18 mois) à prendre sur une période max. de 3 ans pour un même enfant et par affection. Renouvellement de même durée possible. Possibilité de fractionner le CPP (par ½ journée minimum) ou de le transformer en temps partiel avec l'accord de l'employeur. Rémunération : pas de maintien légal de salaire mais perception de l'AJPP dont le montant est fixé à 65.80 € par jour (32.90 € par demi-journée). Prise en compte dans l'ancienneté : OUI* Prise en compte dans le CPF : OUI Imputation sur les Congés Payés : NON Droits à l'Assurance Maladie : OUI Droits à la Retraite de base (dispositif Assurance Vieillesse Aidants – AVA) : OUI Droits à la retraite complémentaire (Agirc-Arrco) : NON	Enfant de moins de 20 ans dont le parent assume la charge effective et permanente (article L513-1 du code de la sécurité sociale), atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.	Début et renouvellement à l'initiative du salarié, avec certificat médical confirmant la gravité de la maladie et la nécessité d'une présence, et durée prévisible du traitement. Cessation anticipée ou renonciation possible (décès, diminution de ressources). Ne peut être refusé ou reporté par l'employeur.

CONGÉS POUR EVÈNEMENTS FAMILIAUX

Référence	Mesure	Lien requis avec la personne aidée	Formalité de la demande
ARTICLE 3142-1, 5° Code du Travail ARTICLE 1.7.2 CCN Ind.Cim.	Situation : Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant. Ancienneté minimale requise : NON Durée : 5 jours ouverts (*) par enfant, non renouvelable ni fractionnable. Rémunération : Maintien du salaire Prise en compte dans l'ancienneté : OUI Prise en compte dans le CPF : OUI Imputation sur les Congés Payés : NON Droits à l'Assurance Maladie : OUI Droits à la Retraite de base : OUI Droits à la retraite complémentaire (Agirc-Arrco) : OUI	Enfant sans condition d'âge, et sans qu'il soit nécessairement à la charge effectivement et permanente du salarié, atteint d'une pathologie de longue durée, évolutive, ayant un fort retentissement sur la vie quotidienne : • tout type de handicap • accident vasculaire cérébral invalidant • diabète de type 1 et diabète de type 2 • formes graves des affections neurologiques et musculaires (dont myopathie), épilepsie grave • insuffisance respiratoire chronique grave • maladie d'Alzheimer et autres démences • maladie de Parkinson • mucoviscidose • sclérose en plaques • cancer	Congé à l'initiative du salarié, avec certificat médical à l'appui, à prendre dans la période de l'annonce du handicap ou de la pathologie mais pas nécessairement le jour même. Ne peut être refusé ou reporté par l'employeur.
	Situation : Maladie ou accident d'un enfant remplissant les conditions ci-contre. Ancienneté minimale requise : NON Durée : 3 jours ouvrés par an et par enfant (5 jours ouvrés si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans). Rémunération : NON Prise en compte dans l'ancienneté : NON Prise en compte dans le CPF : NON Imputation sur les Congés Payés : NON Droits à l'Assurance Maladie : NON Droits à la Retraite de base : NON Droits à la retraite complémentaire (Agirc-Arrco) : NON	Enfant de moins de 16 ans dont le parent assume la charge effective et permanente (article L513-1 du code de la sécurité sociale).	Congé à l'initiative du salarié, avec certificat médical à l'appui, à prendre dans la période de l'annonce de la maladie mais pas nécessairement le jour même. Ne peut être refusé ou reporté par l'employeur.

CONGÉS CONVENTIONNELS SPÉCIFIQUES DE L'INDUSTRIE CIMENTIÈRE

CONGÉ POUR MALADIE OU DÉPENDANCE

Référence	Mesure	Lien requis avec la personne aidée	Formalité de la demande
ARTICLES II.6.1 ET III.6.4 CCN Ind.Cim.	Situation : Maladie d'un enfant ou d'un conjoint remplissant les conditions ci-contre. Ancienneté minimale requise : NON Durée : indéterminée Rémunération : NON Prise en compte dans l'ancienneté : NON Prise en compte dans le CPF : NON Imputation sur les Congés Payés : NON Droits à l'Assurance Maladie : NON Droits à la Retraite de base : NON Droits à la retraite complémentaire (Agirc-Arrco) : NON	Enfant de moins de 18 ans. Conjoint : s'entend du lien résultant du mariage, du PACS ou du concubinage (vie maritale).	Congé à l'initiative du salarié, avec certificat médical à l'appui, à prendre dans la période de l'annonce de la maladie mais pas nécessairement le jour même. Ne peut être refusé ou reporté par l'employeur.
	Situation : Hospitalisation d'un enfant remplissant les conditions ci-contre. Ancienneté minimale requise : NON Durée : 2 jours ouvrés Rémunération : OUI Prise en compte dans l'ancienneté : OUI Prise en compte dans le CPF : OUI Imputation sur les Congés Payés : NON Droits à l'Assurance Maladie : OUI Droits à la Retraite de base : OUI Droits à la retraite complémentaire (Agirc-Arrco) : OUI	Enfant de moins de 16 ans.	Congé à l'initiative du salarié, certificat médical à l'appui, à prendre dans la période de l'annonce de l'hospitalisation mais pas nécessairement le jour même. Congé pris par journée entière ou demi-journée. Ne peut être refusé ou reporté par l'employeur.

ARTICLES II.6.1 ET III.6.4 CCN Ind.Cim.	Situation : S'occuper d'un proche en perte d'autonomie ou dépendant du fait d'un handicap, d'une maladie ou de l'âge Ancienneté minimale requise : NON Durée : 1 jours ouvré par année civile Rémunération : OUI Prise en compte dans l'ancienneté : OUI Prise en compte dans le CPF : OUI Imputation sur les Congés Payés : NON Droits à l'Assurance Maladie : OUI Droits à la Retraite de base : OUI Droits à la retraite complémentaire (Agirc-Arrco) : OUI	• son conjoint ; • son concubin ; • son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; • un ascendant ; • un descendant ; • un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L513-1 du code de la sécurité sociale ; • un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré ; • un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié 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, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.	Congé à l'initiative du salarié, qui aura justifié de son statut d'aidant. Congé pris par journée entière ou demi-journée. Ne peut être refusé ou reporté par l'employeur.
	Situation : Maladie grave d'un enfant (ou d'un conjoint pour le salarié Cadre). Ancienneté minimale requise : NON Durée : 2 mois maximum dans l'année Rémunération : NON Prise en compte dans l'ancienneté : NON Prise en compte dans le CPF : NON Imputation sur les Congés Payés : NON Droits à l'Assurance Maladie : NON Droits à la Retraite de base : NON Droits à la retraite complémentaire (Agirc-Arrco) : NON	Enfant de moins de 18 ans. Conjoint (pour le salarié Cadre) : s'entend du lien résultant du mariage, du PACS ou du concubinage (vie maritale).	Congé à l'initiative du salarié, certificat médical à l'appui, à prendre dans la période de l'annonce de l'hospitalisation mais pas nécessairement le jour même. Congé pris par journée entière ou demi-journée. Ne peut être refusé ou reporté par l'employeur, sous réserve pour le salarié Cadre, que cette absence n'apporte pas de gêne notable au bon fonctionnement du service auquel appartient l'intéressé.

DISPOSITIF DE DON DE JOURS			
Référence	Mesure	Lien requis avec la personne aidée	Formalité de la demande
ARTICLES 1225-65-1 ET L3142-25-1 Code du Travail ARTICLE II.2.2 Accord 01/07/24 Sal.aidants Ind.Cim.	Situation : Permet à tout salarié de bénéficier de jours de repos non pris et donnés par un autre salarié de l'entreprise. Don fait de manière anonyme et sans contrepartie. Ancienneté minimale requise : NON Durée : Déterminée en fonction du besoin et selon jours disponibles, de manière continue ou fractionnée. Rémunération : Maintien du salaire Prise en compte dans l'ancienneté : OUI Prise en compte dans le CPF : OUI Imputation sur les Congés Payés : NON Droits à l'Assurance Maladie : OUI Droits à la Retraite de base : OUI Droits à la retraite complémentaire (Agirc-Arrco) : OUI	Bénéficiaires du don : • collègue assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans ou de son conjoint/concubin/partenaire lié par un PACS atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (article L1225-65-1 du code du travail) ; • collègue ayant perdu un enfant ou une personne à sa charge effective et permanente de moins de 25 ans (article L1225-65-1 du code du travail) ; • collègue aidant un proche (désigné à l'article L3142-16 du code du travail) présentant un handicap ou une perte d'autonomie du fait de l'âge ou d'une maladie (article L3142-25-1 du code du travail), ou souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.	Congé pris par journée entière ou demi-journée. Demande du bénéfice de don de jours sur justificatif, et sous réserve que le salarié bénéficiaire ait préalablement utilisé son propre compteur de jours de repos à hauteur de 50 % de l'ensemble des jours acquis.

AUTRES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE L'INDUSTRIE CIMENTIÈRE

NOTA BENE

- le **tableau** ci-après présente les dispositifs en vigueur au 01/01/2025
- les **dispositions indiquées sont à prendre en compte** sous réserve des stipulations prévues le cas échéant dans un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe relevant de la Branche de l'Industrie cimentière.

Référence	Mesure	Formalité de la demande
ARTICLE IV.3 Accord 15/07/20 Handicap Ind.Cim. ARTICLE II.1 Accord 01/07/24 Sal.aidants Ind.Cim.	Temps partiel pour convenances personnelles (temps partiel choisi), notamment dans le cadre d'une retraite progressive ou d'un dispositif conventionnel d'aménagement de la fin de carrière.	Demande à formuler auprès de l'entreprise, avec justification du statut de proche aidant.
ARTICLE L3121-49 Code du travail ARTICLE IV.3 Accord 15/07/20 Handicap Ind.Cim. ARTICLE II.1 Accord 01/07/24 Sal.aidants Ind.Cim.	Aménagement d'horaires, tant en termes d'adaptation des plages horaires (horaires individualisés) que d'organisation du travail.	Demande à formuler auprès de l'entreprise, avec justification du statut de proche aidant, dans la mesure où le poste de travail le permet et en fonction des possibilités organisationnelles de l'établissement Possibilité de refus (motivé).
ARTICLE II.1 Accord 01/07/24 Sal.aidants Ind.Cim.	Prise facilitée de jours de repos (congrés payés, RTT, récupération, CET)	Demande à formuler auprès de l'entreprise, avec justification du statut de proche aidant, et dans les limites des contraintes de l'entreprise et du service.
ARTICLE L1222-9 Code du travail ARTICLE II.1 Accord 01/07/24 Sal.aidants Ind.Cim.	Recours facilité au télétravail : dispositif particulier pour les aidants, majoration de jours de télétravail, possibilité de télétravailler au lieu de résidence de la personne aidée.	Demande à formuler auprès de l'entreprise, avec justification du statut de proche aidant, et dès lors que le salarié remplit les conditions d'éligibilité et que le télétravail reste compatible avec l'organisation du travail. Possibilité de refus (motivé).
ARTICLES II.2.3 À II.2.5 Accord 01/07/24 Sal.aidants Ind.Cim.	Accompagnement du salarié aidant au retour d'un congé (CPA, CSF et CPP) • entretien professionnel avant et après le congé ; • à l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi dès lors que l'activité à laquelle il est rattaché est maintenue, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et sur le même bassin d'emploi.	

RECOMMANDATION



MISE EN PLACE DE PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES

Les entreprises pourront mettre en place des mesures d'aides financières, telles que, par exemple :

-  le versement d'un **complément de rémunération** au salarié qui bénéficie d'une allocation journalière de proche aidant (AJPA), d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) ou de présence parentale (AJPP) ;
-  **l'affiliation à la retraite complémentaire** et/ou la prise en charge des parts salariales et patronales ;
-  **l'abondement du CET (Compte Emploi Temps)** lorsque celui-ci est mobilisé pour financer un congé de proche aidant ou de solidarité familiale ;
-  **la mise en place d'un panier de prestation de services** permettant de financer, via une enveloppe forfaitaire annuelle :
 - des prestations d'aide à domicile permettant au proche aidant de rester aux côtés d'un proche (garde d'enfants, accompagnement à l'école, aide-ménagère, livraisons de courses, etc.) ;
 - des prestations d'aide en cas d'indisponibilité de l'aidant ou de gestion d'imprévus ;
 - des 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, frais de garde et d'auxiliaire de vie, etc.) ;
 - des prestations d'aide au soutien psychologique de l'aidant ;
 - des 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.) ;
 - des prestations d'aide à la vie quotidienne de l'aidé (livraison de courses, aide-ménagère, etc.) ;
-  **des nouvelles garanties** dans le cadre du régime de prévoyance collective.

CPNEFP DE L'INDUSTRIE CIMENTIÈRE

c/o France Ciment
16 bis bd Jean Jaurès
92110 Clichy

Contact
contact@france-ciment.fr

Téléphone
01 55 23 01 23