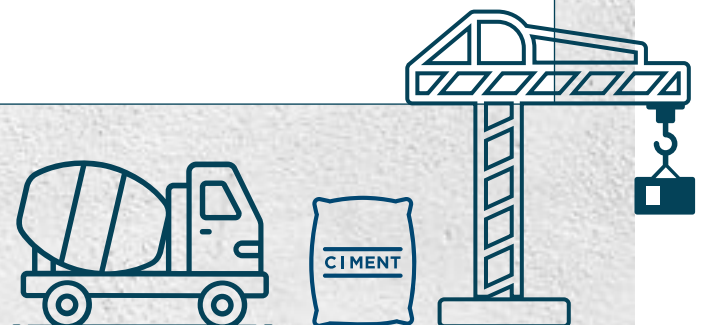
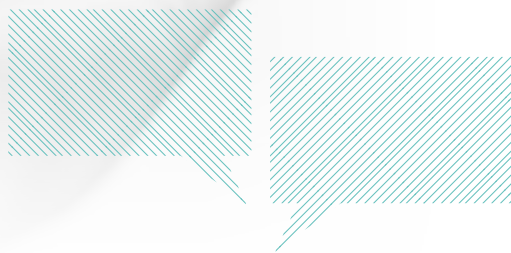


ACCOMPAGNER

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 Agirc-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 :

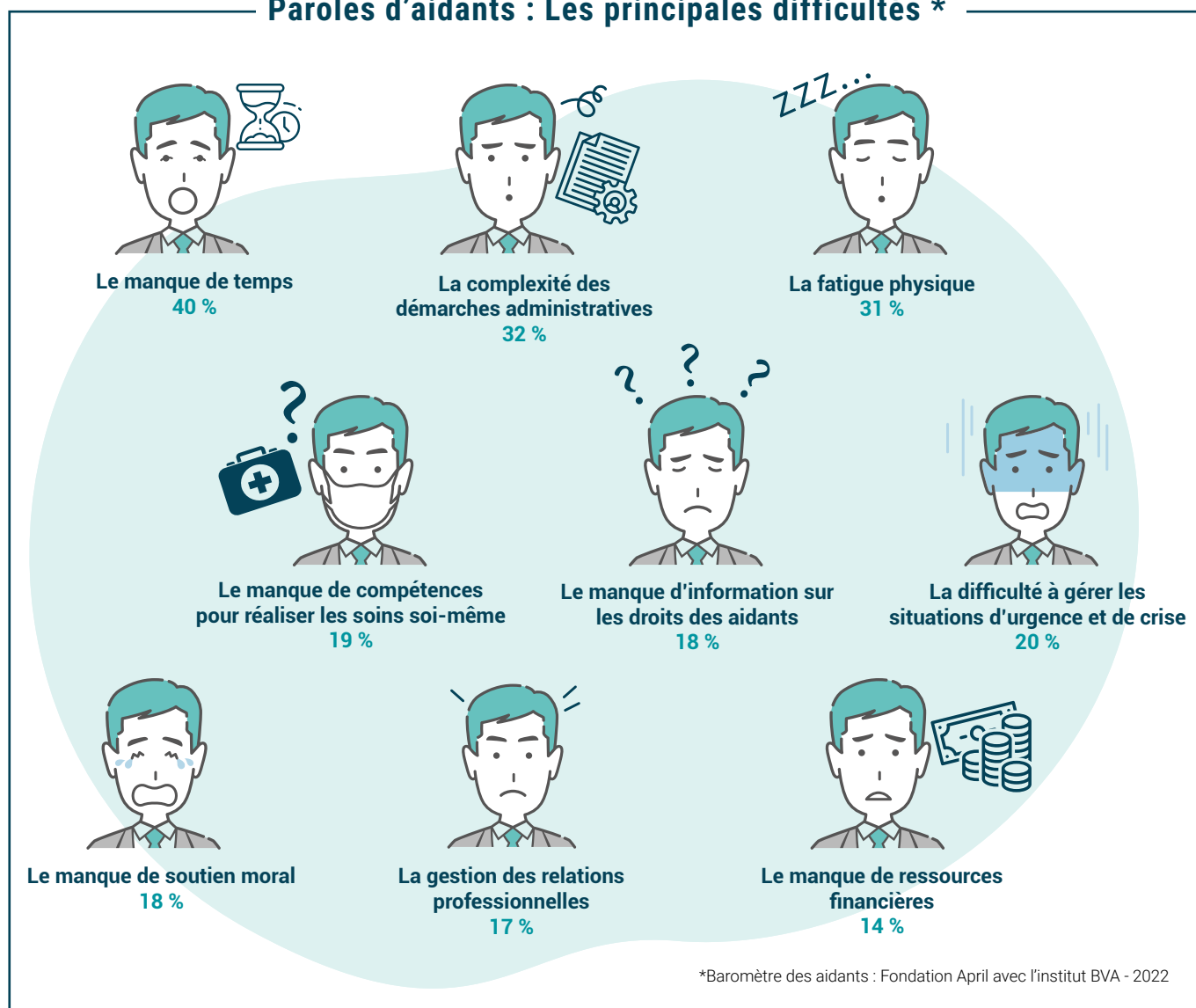
-  la copie de la décision d'attribution de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) avec classement en GIR (Groupes Iso-Ressources visant à évaluer le niveau de perte d'autonomie d'une personne âgée) ;
-  la copie de la décision d'attribution de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ;
-  la 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 *



AIDANTS : IMPACTS EN ENTREPRISE

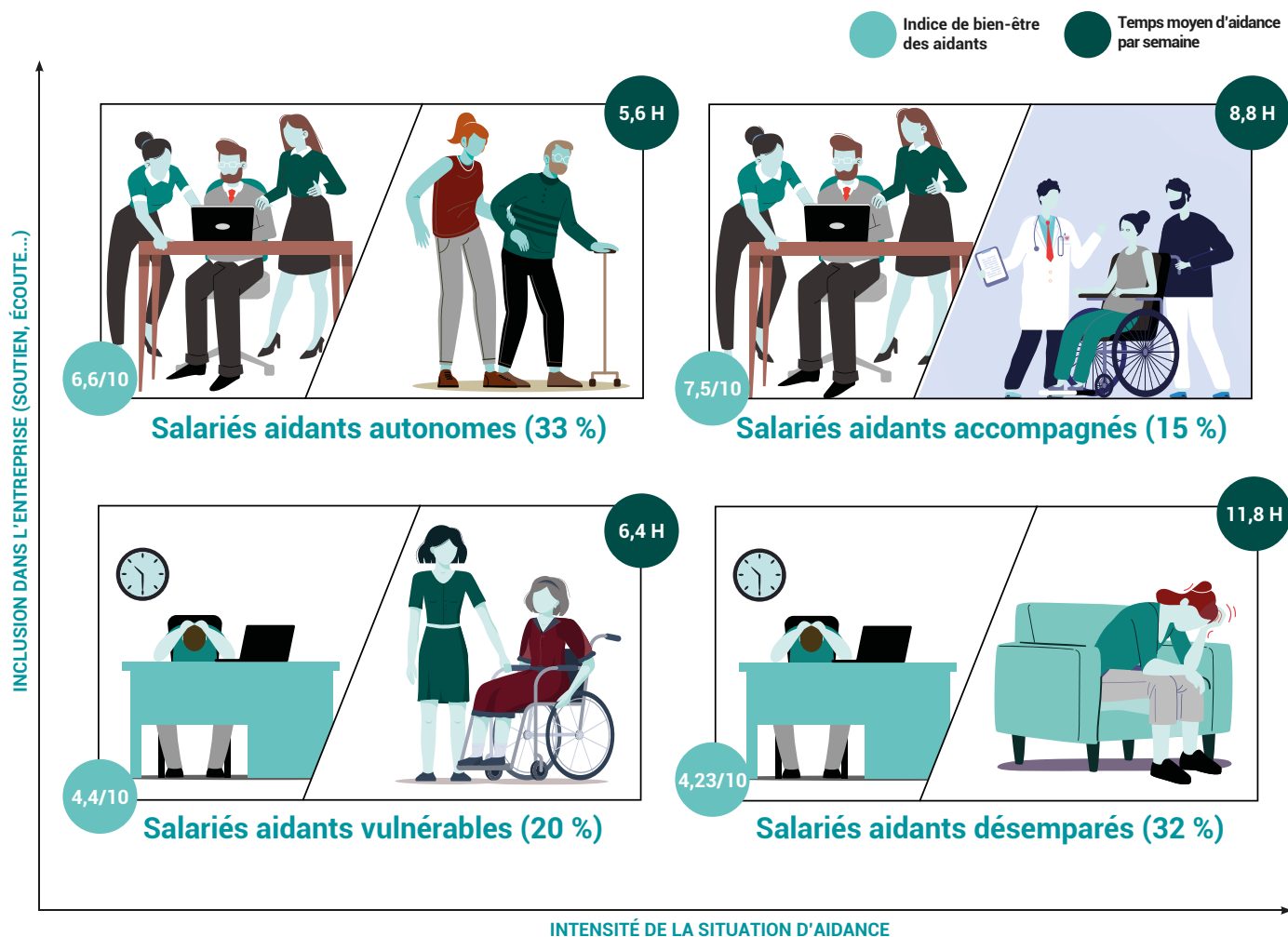
- **Les aidants en emploi** sont plus sujets aux arrêts de travail non prévus et sont 33 % plus nombreux à avoir pris 1 à 2 journées d'arrêt non prévues dans l'année.
- **36 % déclarent connaître des baisses de vigilance, des manques d'attention au travail** : + 10 points par rapport aux salariés non-aidants⁽¹⁾.
- **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 :





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

 **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

 **Groupes de parole avec d'autres aidants :**

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

... 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**
- **Kit'Aide**
- **Essentiel Autonomie**

- **Ministère des Solidarités**
- **Annuaire des CCAS**

... 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**
- **Savoir Etre Aidant**
- **Ateliers téléphoniques Avec Nos Proches**

... DE PRENDRE SOIN DE VOUS

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**
- **Auto-évaluation de sa santé**
- **Fiches Pratiques sur la santé des aidants**

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**
- **Guide Pratique sur les différents besoins de répit**
- **Fédération des Plateformes de Répit**
- **Association Baluchon France, spécialisée dans les solutions de relayage**
- **Application mobile Dear Helpee**
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

CPNEFP DE L'INDUSTRIE CIMENTIÈRE

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

Téléphone
01 55 23 01 23