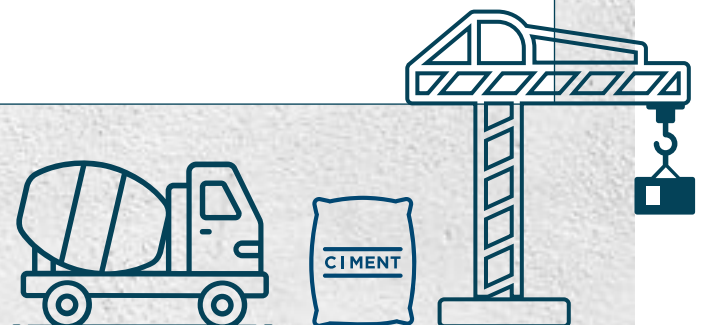
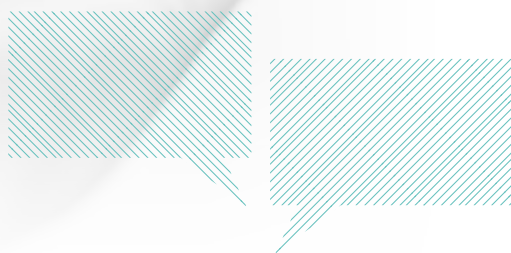


ACCOMPAGNER

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.

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.	



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

Téléphone
01 55 23 01 23