

Convention collective nationale

IDCC : 3233 | **INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS**

**Accord du 1<sup>er</sup> juillet 2024**  
relatif à l'accompagnement des salariés aidants

NOR : ASET2450759M

IDCC : 3233

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

**France Ciment,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FG FO Construction ;**

**CFE-CGC BTP SICMA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**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 ans<sup>[1]</sup>.

Tout salarié peut, un jour, devenir aidant familial ou proche aidant, parfois très soudainement, et cette situation a 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 la bonne marche des entreprises, constitue un nouvel enjeu pour elles, et participe pleinement d'une démarche de responsabilité sociétale (RSE).

[1] « Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants », Plateforme RSE de France Stratégie, février 2022.

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.

Face à ce constat, les partenaires sociaux reconnaissent l’importance d’une négociation collective portant sur 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). Ils soulignent à cet égard l’importance de la complémentarité des acteurs du dialogue social pour mener ces négociations : d’une part, la branche dont le rôle est de cadrer et donner l’impulsion ; d’autre part, les négociations d’entreprise ayant pour vocation de déployer le cadre fourni par la branche, selon les moyens et spécificités de chacune<sup>[1]</sup>.

En conséquence, 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, les parties signataires conviennent, en vertu de l’article L. 2241-1, 2° *bis* du code du travail, des dispositions du présent accord ayant pour objet de donner un cadre aux mesures suivantes destinées à être déployées en entreprise :

- la reconnaissance des salariés aidants et de leurs besoins, par leur identification, des actions d’information et de sensibilisation, des 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 ; à ce titre, le présent accord prévoit une révision d’un article de la convention collective nationale de la branche de l’industrie de la fabrication des ciments<sup>[2]</sup> (ci-après désignée « la CCN ») en améliorant les récentes dispositions législatives visant à renforcer la protection des familles d’enfants atteints d’une maladie ou d’un handicap<sup>[3]</sup> ;
- l’accompagnement des salariés aidants, par des mesures financières, une préservation de leur santé, et la valorisation de leurs compétences.

## **Article 1<sup>er</sup> | Pour une meilleure reconnaissance du salarié aidant**

### **Article I.1 | Identification du salarié aidant**

#### **I.1.1. Définitions légales**

Selon l’article L. 113-1-3 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. »

Selon l’article R. 245-7 du code de l’action sociale et des familles, « est considéré comme un aidant familial, pour l’application de l’article L. 245-12 le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle la personne handicapée a conclu un pacte civil de solidarité, l’ascendant, le descendant

[1] « Salariés aidants, RH, RSE et dialogue social », étude OCIRP-VIAVOICE, octobre 2021.

[2] Convention collective nationale de l’industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 (IDCC 3233) – Étendue par arrêtés du 30 juillet 2021 et du 17 septembre 2021.

[3] Loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l’accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer ; loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d’enfants atteints d’une maladie ou d’un handicap ou victimes d’un accident d’une particulière gravité.

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 L. 245-3 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 L. 245-1, 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. »

Selon l'article L. 3142-16 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 L. 512-1 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. »

### **I.1.2. Caractérisation au niveau de la branche**

Pour la branche de l'industrie cimentière, est considéré 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 L. 3142-16 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.

## **Article I.2 | Égalité de traitement avec les autres salariés**

Les parties signataires rappellent que, par application du principe de non-discrimination figurant aux articles L. 1132-1 à L. 1132-4 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 visés à l'article II.2 du présent accord.

**I.3.1. Au niveau de la branche**

Conscientes qu'aucune action en direction des aidants ne peut être efficace sans une sensibilisation de l'ensemble des salariés et de leurs directions, les parties signataires conviennent que soit diffusée le plus largement possible une information pédagogique.

Il reviendra par conséquent à la CPNEFP de l'industrie cimentière de réaliser un support spécifique 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 ;
- des directions des ressources humaines en tant qu'acteur majeur des dispositifs d'accompagnement aux salariés aidants.

**I.3.2. Au niveau des entreprises**

Pour accompagner les salariés aidants, il est rappelé l'indispensable implication des acteurs suivants :

- la direction générale ;
- la direction des ressources humaines ;
- le manager de proximité ;
- la médecine du travail ;
- les services sociaux (assistant[e] social[e], etc.) ;
- les instances représentatives du personnel.

Les entreprises relevant de la branche de l'industrie cimentière veilleront à l'instauration d'un dialogue de confiance entre ces acteurs et les salariés aidants, en organisant une communication spécifique, pouvant prendre diverses formes :

- élaboration d'un guide afin de sensibiliser sur la situation de proche aidant, à partir du support qui sera réalisé par la CPNEFP de l'industrie cimentière (article I.3.1) ;
- communication périodique sur la thématique des proches aidants (conférences, affiches, messages intranet, etc.) ;
- 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.

**Article I.4 | Faciliter l'accès au conseil et à l'orientation du salarié proche aidant**

Les entreprises relevant de la branche de l'industrie cimentière compléteront leurs mesures d'information et de sensibilisation par des dispositifs facilitant l'accès de leurs salariés aidants au conseil et à l'orientation, en privilégiant les outils pédagogiques, simples et accessibles, dont voici quelques illustrations.

#### I.4.1. Dispositif de diagnostic de la situation de proche aidant

Afin de pouvoir définir sa situation au regard de l'aide qu'il est susceptible d'apporter à ses proches et d'ainsi s'identifier en tant qu'aidant, chaque salarié sera invité par son entreprise à réaliser un autodiagnostic anonyme et confidentiel. Celui-ci doit permettre de déterminer quels seront les dispositifs qui pourront être utilement actionnés par l'aidant. Sur la base de cet autodiagnostic, le salarié pourra, s'il le souhaite, se faire connaître en tant qu'aidant auprès des services compétents de l'entreprise pour aborder sa situation.

Le guide de la CPNEFP visé à l'article I.3.1 contiendra un modèle d'autodiagnostic qui pourra être repris par les entreprises. Celles-ci pourront également s'aider de leur organisme de retraite complémentaire et/ou de prévoyance.

#### I.4.2. Dispositif « Ma boussole aidants »

Les entreprises relevant de la branche de l'industrie cimentière orienteront également leurs salariés aidants vers le dispositif « Ma boussole aidants », développé par l'Agirc-Arrco, qui est un service ayant vocation à soutenir les aidants familiaux et leurs proches, afin de trouver les services utiles, faciliter l'accès aux solutions de répit et de soutien, et favoriser la conciliation de leur vie personnelle et professionnelle.

« Ma boussole aidants » se positionne comme un dispositif d'intérêt général ouvert à tous, qui vise à catalyser les différents acteurs de l'aide aux aidants (acteurs publics, associations, entreprises du médico-psycho-social...), pour une meilleure coordination des actions et des parcours d'accompagnement sur les territoires.

#### I.4.3. Conseil

Pour permettre aux salariés proches aidants l'accès à une documentation adéquate et l'orientation de l'aidant vers le service le plus adapté, les entreprises pourront proposer une plateforme d'information et de conseil personnalisé, avec orientation vers des dispositifs accessibles à tout type d'aidant.

Les entreprises pourront également désigner un référent « Proches aidants », qui doit être une personne sensibilisée, voire formée si nécessaire, à la problématique de l'aidance au sein de la direction des ressources humaines. Ce référent « Proches aidants » sera de préférence distinct du référent « Handicap » et du référent « Harcèlement ».

#### I.4.4. Communauté d'aidants

Peuvent être mises en place en partenariat avec les institutions représentatives du personnel, en fonction des besoins recensés et du contexte local, des actions d'accompagnement des salariés proches aidants comme par exemple, l'organisation d'une communauté des aidants. Ces actions à l'initiative de l'employeur, peuvent être communes à plusieurs établissements et, sur sa décision, se dérouler sur le temps de travail.

### Article II | *Mesures favorisant la conciliation des temps de vie du salarié aidant*

#### Article II.1 | *Mesures d'organisation du travail*

Une attention particulière sera portée à chaque situation, dans les limites des contraintes de l'entreprise et du service, pour favoriser la prise des jours de congés, de jours RTT, de jours de récupération et du compte épargne-temps pour le salarié qui aura justifié de sa situation d'aidant.

Le salarié aidant pourra bénéficier en accord avec son employeur d'un aménagement d'horaires, tant en termes d'adaptation des plages horaires que d'organisation du travail, dans la

mesure où son poste de travail le permet et en fonction des possibilités organisationnelles de l'établissement. L'employeur devra motiver le cas échéant sa décision de refus. Ces mesures peuvent concerner aussi bien des salariés en travail posté que des salariés en journée.

Par ailleurs, l'accès au télétravail sera favorisé et sa mise en place facilitée, dès lors que le salarié aidant, du fait de son activité, remplit les conditions d'éligibilité. Les entreprises devront prévoir, notamment, un dispositif particulier de télétravail pour les salariés aidants, une majoration de jours de télétravail, la possibilité de télétravailler au domicile de la personne aidée. Il est rappelé à cet égard que, conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, lorsque la demande de télétravail est formulée par un proche aidant au sens de l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, l'employeur doit motiver le cas échéant sa décision de refus. Cette organisation devra rester compatible avec l'organisation du travail, et en particulier avec le maintien de la relation d'équipe au sein de son service.

Par ailleurs, les demandes de passage à temps partiel, notamment celles visant au bénéfice d'une retraite progressive ou d'un dispositif conventionnel d'aménagement de la fin de carrière, seront examinées avec attention par l'employeur, lorsque le salarié demandeur a justifié de sa situation de proche aidant. En lien avec les services d'action sociale de l'entreprise et des régimes de retraite complémentaire et de prévoyance, toutes les solutions d'aides matérielles et financières susceptibles d'apporter un soutien au salarié aidant dans la prise en charge de sa situation seront recherchées.

## Article II.2 | Mesures favorisant la prise de jours de congés

### II.2.1. Congés conventionnels

Les articles ci-dessous de la CCN sont modifiés comme suit (ajouts en gras et suppressions en barré) :

#### « Article II.6.1 | Congé pour ~~enfant malade~~ **maladie ou dépendance**

[...]

En outre, il sera accordé :

- ~~un~~ **deux** jours rémunérés par année civile au parent, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation pour rester au chevet de son enfant de moins de 16 ans victime d'une hospitalisation ;
- un jour rémunéré par année civile au salarié qui aura justifié de sa situation d'aidant, pour s'occuper d'un proche en perte d'autonomie ou dépendant du fait d'un handicap, d'une maladie ou de l'âge, et visé à l'article L. 3142-16 du code du travail.

L'absence rémunérée peut être prise par journée entière ou par demi-journée.

[...] »

#### « Article III.6.4 | Congé pour ~~enfant malade~~ **maladie ou dépendance**

[...]

En outre, il sera accordé :

- ~~un~~ **deux** jours rémunérés par année civile au parent, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation pour rester au chevet de son enfant de moins de 16 ans victime d'une hospitalisation ;
- un jour rémunéré par année civile au salarié qui aura justifié de sa situation d'aidant, pour s'occuper d'un proche en perte d'autonomie ou dépendant du

fait d'un handicap, d'une maladie ou de l'âge, et visé à l'article L. 3142-16 du code du travail.

L'absence rémunérée peut être prise par journée entière ou par demi-journée.

[...]. »

### « Article I.7.2 | *Congés pour événements familiaux*

Par dérogation aux dispositions légales, les congés ci-après sont décomptés en jours ouvrés, et non pas en jours ouvrables.

Il est accordé, sur justificatif, des congés exceptionnels payés, non déductibles des congés payés visés à l'article I.7.1 ci-dessus, dans les cas suivants :

- mariage ou Pacs du salarié : 6 jours ouvrés après 1 an minimum de présence continue dans l'entreprise ; à défaut, 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant, ou d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente :
  - ~~5 ou 7~~ **12 ou 14** jours ouvrés selon les conditions prévues à l'article L. 3142-4 du code du travail ;
  - 8 jours ouvrés à titre de congé de deuil, selon les conditions prévues à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, d'un beau-parent (**du fait du mariage, du Pacs ou du concubinage**), d'un frère, d'une sœur, d'un parent à charge au sens de la législation : 3 jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés ;
- annonce de la survenue d'un handicap, **d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer** chez un enfant du salarié : ~~2~~ **5** jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ouvré ;
- appel à la préparation de la défense : 1 jour ouvré. »

## II.2.2. Dispositif de don de jours entre salariés

### II.2.2.1. Bénéficiaires

Le dispositif de don de jours permet à tout salarié de faire don de tout ou partie de jours non pris :

- au bénéfice d'un 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 (art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;
- ou au bénéfice d'un collègue ayant perdu un enfant ou une personne à sa charge effective et permanente de moins de 25 ans (art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;
- ou au bénéfice d'un collègue aidant un proche (désigné à l'article L. 3142-16 du code du travail) présentant un handicap ou une perte d'autonomie du fait de l'âge ou d'une maladie (art. L. 3142-25-1 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.

Pour accéder au dispositif de don de jours, le salarié bénéficiaire doit avoir préalablement utilisé son compte de jours précisés ci-après à hauteur de 50 % de l'ensemble des jours acquis.



### II.2.2.2. Donateurs

Un salarié peut donc, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise répondant aux définitions précitées.

À cet effet, le salarié bénéficiaire ne pourra en aucun cas être informé du nom des donateurs, ni de la nature des jours qui lui auront été cédés. Par ailleurs, le salarié donateur ne pourra prétendre à aucune compensation en contrepartie de son don de jour ; le don de jour est définitif et irrévocable.

La possibilité de donner des jours est ouverte aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Ces salariés n'ont pas à justifier d'une ancienneté minimale au moment du don.

Le don se fait sous forme de demi-journée ou de journée complète.

Pourront faire l'objet d'un don les jours suivants :

- cinquième semaine de congés payés acquis ;
- jours de RTT ;
- jours de repos compensateur ou de récupération ;
- jours de congé d'ancienneté ;
- jours affectés sur un compte épargne-temps.

### II.2.2.3. Modalités de recueil des dons

L'entreprise pourra, au choix :

- organiser des campagnes individuelles d'appel aux dons lorsqu'un salarié formule une demande de don de jours validée par les services compétents de l'entreprise ;
- constituer au niveau de l'entreprise un fonds de solidarité afin de recueillir tout au long de l'année les dons des salariés par le biais de campagnes ; le fonds est mobilisé lorsqu'un salarié formule une demande de don de jours validée par les services compétents de l'entreprise.

### II.2.2.4. Procédure de demande

La maladie, le handicap, l'accident ou la perte d'autonomie, sont attestés par un certificat médical du corps médical assurant le suivi de la personne aidée, de même que le décès de la personne de moins de 25 ans est attestée par un certificat de décès. Dans la mesure du possible, la durée prévisible d'absence sera également indiquée.

Le salarié devra également fournir, à la demande de l'employeur, tout document attestant du lien de parenté et/ou de situation des personnes mentionnées précédemment.

Les demandes de don de jours seront traitées par ordre d'arrivée au sein de l'entreprise, qui s'engage à aviser le salarié de la suite donnée à sa demande dans un délai maximal de 5 jours ouvrés suivant la réception de sa demande accompagnée de l'ensemble des justificatifs.

### II.2.2.5. Modalités d'utilisation des jours

Le salarié bénéficiaire du don définit son calendrier d'absence en concertation avec son supérieur hiérarchique.

Les jours sont pris par journée entière ou par demi-journées, de manière continue ou fractionnée, sur autorisation d'absence formalisée selon les règles en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.



Le don s'effectuera sur la base d'un jour pour un jour donné, sans prise en compte de notion de valorisation.

Le salarié bénéficiaire de jours cédés conserve le maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence et ce, quel que soit le montant de la rémunération du salarié donateur.

Les jours d'absence sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté (prime d'ancienneté, allocation de fin d'année, prime de vacances, 13<sup>e</sup> mois, congés payés...).

Le salarié conserve le bénéfice de la couverture sociale et des avantages acquis avant la période d'absence continue ou séquencée.

Le bénéficiaire s'engage à informer le service des ressources humaines lorsque l'état de santé du proche ne rend plus nécessaire la prise de jours.

En cas de reliquat de jours donnés à l'issue de l'absence du salarié, les jours non utilisés sont réaffectés, au choix :

- aux donateurs par ordre inverse de réception des dons ;
- aux donateurs au prorata du nombre de jours donnés par chacun ;
- au fonds de solidarité s'il en est constitué un.

#### **II.2.2.6. Négociation collective**

Les dispositions précitées s'appliquent aux entreprises en l'absence d'accord collectif, conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

Le dispositif du don de jours étant fondé sur la solidarité entre collaborateurs et collaboratrices, les entreprises et leurs représentants du personnel s'efforceront par la négociation d'un tel accord, de préciser et de compléter les dispositions du présent article II.2.2.

Les parties signataires du présent accord soulignent que le dispositif de don de jours prévu au présent article II.2.2 a vocation à être mis en œuvre, entre autres situations, au bénéfice d'un salarié aidant.

#### **II.2.3. Congé de proche aidant**

Le congé de proche aidant s'adresse aux salariés s'occupant d'un proche atteint d'un handicap ou d'une perte d'autonomie (cf. article I.1.2 ci-dessus).

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié. La demande doit être réalisée auprès de son manager et de la direction des ressources humaines au moins un mois avant le départ, sauf situations décrites ci-dessous.

Par dérogation à l'article L. 3142-27 du code du travail, les parties conviennent que le congé est de quatre mois renouvelables, le nombre de renouvellements étant limité à trois. La durée totale du congé de proche aidant ne peut excéder, renouvellement(s) compris, la durée de deux ans pour l'ensemble de la carrière.

Dans l'hypothèse où une situation similaire se reproduirait durant la carrière du salarié concernant un proche susvisé, le recours à ce congé pourrait à nouveau être déclenché par le salarié, dès lors que la présence régulière d'un aidant est indispensable.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai, dans la limite évoquée ci-dessus.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas suivants : décès de la personne aidée, admission dans un établissement de la personne aidée, diminution

importante des ressources du salarié, recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée, congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille. Le retour anticipé s'effectue sous un délai de prévenance de 15 jours calendaires.

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. Dans cette hypothèse, le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. Cette transformation ou ce fractionnement est accordé sans délai dans les cas mentionnés au paragraphe précédent.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Les périodes correspondant au congé de proche aidant sont prises en compte pour le calcul de la durée d'assurance retraite (dispositif d'assurance vieillesse des aidants – AVA).

Le salarié bénéficiant d'un maintien de salaire total ou partiel pendant le congé bénéficie du maintien automatique de la couverture prévoyance mise en place dans l'entreprise, pour lui et ses éventuels ayants droits.

Avant et après son congé, le salarié a droit à l'entretien professionnel avec son manager de proximité, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle. Le temps passé en congé est pris en compte pour l'alimentation du compte personnel de formation (CPF).

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.

#### **II.2.4. Congé de solidarité familiale**

Le congé de solidarité familiale permet au salarié de s'absenter lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile 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 (art. L. 3142-6 du code du travail). Ce congé s'adresse également aux salariés désignés comme personne de confiance (art. L. 1111-6 du code de la santé publique).

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, peut bénéficier à sa demande de ce congé de solidarité familiale. La demande doit être réalisée auprès de son manager et de la direction des ressources humaines au moins deux semaines avant le départ, sauf situations décrites ci-dessous.

Le congé est d'une durée maximum de quatre mois, renouvelable une fois.

Le salarié peut, en accord avec l'employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Le salarié doit informer l'employeur de la date prévisible de son retour au moins deux semaines avant le début du congé. Si la durée du congé est modifiée, le salarié doit en informer l'employeur au moins trois jours avant son retour.

Le congé prend fin soit à l'expiration de la durée mentionnée par le salarié, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions conventionnelles relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure choisie par le salarié.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Avant et après son congé, le salarié a droit à l'entretien professionnel avec son manager de proximité, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle. Le temps passé en congé est pris en compte pour l'alimentation du compte personnel de formation (CPF).

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.

## **II.2.5. Congé de présence parentale**

Le congé de présence parentale s'adresse aux salariés dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap, ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (art. L. 1225-62 du code du travail).

Le congé est ouvert au père et à la mère qui peuvent en bénéficier simultanément ou successivement en cours de mois. Le congé de présence parentale peut, à la demande du salarié, être fractionné ou transformé en période d'activité à temps partiel avec l'accord de l'employeur.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié envoie à son employeur, au moins quinze jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, l'informant de sa volonté de bénéficier du congé. Il joint un certificat médical qui atteste de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap rendant nécessaire la présence d'une personne aux côtés de l'enfant pour lui prodiguer des soins contraignants.

Le certificat précise la durée prévisible du traitement. La durée initiale du congé est celle définie par le certificat médical. En cas de prolongation du congé au-delà de la durée prévue antérieurement, l'employeur est informé dans les mêmes conditions.

Le salarié informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance quand il souhaite prendre une demi-journée, un jour ou plusieurs jours de congé. Toutefois, en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié, ce dernier peut bénéficier du congé immédiatement.

Le nombre de jours de congé dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est de 398 jours ouvrés (18 mois) à prendre sur une période maximale de trois ans pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap. En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée.

Le salarié peut bénéficier d'un autre congé de présence parentale (soit 796 jours ouvrés en tout) à la fin de la période initiale de trois ans ou s'il a utilisé la réserve de 398 jours avant la fin de cette période triennale. Ce renouvellement est possible en cas de rechute ou récurrence de la maladie de l'enfant, ou lorsque la gravité de la pathologie nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants, et sous réserve d'un nouveau certificat détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant.

Le salarié peut interrompre son congé en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer. Il doit alors informer son employeur par lettre recommandée au moins un mois avant la date de reprise.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Les périodes correspondant au congé de présence parentale sont prises en compte pour le calcul de la durée d'assurance retraite (dispositif d'assurance vieillesse des aidants – AVA).

Après son congé, le salarié a droit à l'entretien professionnel avec son manager de proximité, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle. Le temps passé en congé est pris en compte pour l'alimentation du compte personnel de formation (CPF).

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.

### **Article III | Aides financières aux salariés aidants**

#### **Article III.1 | Maintien de la rémunération dans le cadre des congés légaux ciblés sur les salariés aidants**

Il est rappelé que :

- le congé de proche aidant ouvre droit à l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) ;
- le congé de solidarité familiale ouvre droit à l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) ;
- le congé de présence parentale ouvre droit à l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Dans un esprit de solidarité vis-à-vis des salariés aidants, l'employeur pourra assurer 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).

En tel cas, le salarié adressera ses décomptes d'allocations à son entreprise pour permettre à celle-ci le versement du complément de salaire.

#### **Article III.2 | Autres dispositifs**

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

- l'abondement du CET 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'imprévu ;
  - 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.

Indépendamment de la clause de rendez-vous prévue à l'article V.2 ci-après, les parties étudieront dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, les possibilités de déployer, au niveau de la branche, une offre de services mutualisée au bénéfice des salariés aidants avec un ou plusieurs organismes assureurs.

## **Article IV | *Préservation de la santé et valorisation des compétences***

### **Article IV.1 | *Préservation de la santé et droit au répit***

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

Cet accompagnement peut prendre la forme d'un diagnostic santé réalisé pendant la visite médicale professionnelle.

Cet accompagnement peut également prendre la forme d'une cellule d'écoute psychologique, permettant à tous les salariés de l'entreprise de s'exprimer sur une situation difficile qu'ils vivent ou dont ils sont témoin, afin qu'ils puissent bénéficier au plus tôt d'une écoute et d'un accompagnement par des spécialistes qui sauront détecter les premiers signaux de difficulté et proposer des solutions appropriées. Cette cellule devra idéalement être accessible 24 heures sur 24 et fonctionner selon le principe de l'anonymat et de la confidentialité des informations portées à sa connaissance.

### **Article IV.2 | *Valorisation des compétences***

Les salariés aidants développent des compétences transférables au monde de l'entreprise qui pourraient 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. À cet effet, les parties signataires soulignent l'importance d'une sensibilisation, voire d'une formation si elle s'avère nécessaire et/ou si elle est demandée, des managers et des salariés aidants à cette dimension de l'aidance. Les compétences peuvent être officialisées par le dispositif de la VAE.

## **Article V | *Dispositions finales***

### **Article V.1 | *Champ d'application***

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 (« la CCN »).

Il constitue l'annexe I.F du titre I<sup>er</sup> de la CCN.

### **Article V.2 | *Durée, entrée en vigueur et clause de rendez-vous***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension, à l'exception des dispositions de l'article II.2.2 qui entreront en vigueur six mois après la date de publication de l'arrêté d'extension.

Par dérogation à l'article L. 2241-1, 2<sup>o</sup> bis du code du travail, les parties conviennent qu'un suivi de l'application des dispositions prévues au présent accord sera effectué tous les deux ans au sein de la CPPNI de l'industrie cimentière pour voir si des adaptations sont nécessaires.

### **Article V.3 | *Notification, dépôt, extension et publicité***

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec

accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que le présent accord, qui vise à encadrer et impulser une meilleure prise en compte des salariés aidants, a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelles que soient leur taille.

Les modalités de publicité du présent accord sont soumises aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

#### **Article V.4 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent accord, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

#### **Article V.5 | Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail, le présent accord pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

*Fait à Clichy, le 1<sup>er</sup> juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)