

# APAMAR

## PROCES VERBAL DE LA REUNION DU CSE

(Comité Social et Economique)

EN DATE DU JEUDI 6 FEVRIER 2025

### Etaient présents ou représentés :

*Membres du CSE :*

Madame DIDAT Delphine

Madame DELAIR Brigitte

Madame COCHEUX Cécile

Madame ROY Florence

Madame BORGLEVENS Sandrine

Madame LE JONCOUR Emmanuelle

Monsieur PHELUT Fabien

Madame PIRET Aurore

Madame PLANEIX Sylvie

*Direction :*

Madame GIOIOSA Mathilde (Responsable de service)

*Service Santé Sécurité MSA :*

Monsieur ESPINASSE Dorian (ergonome)

### Etaient absents ou excusés :

Monsieur BUTIN Franck (Président du Cse)

Monsieur BOULICAUD Olivier (Préventeur santé Msa)

Madame MADELAINE Anne (Inspectrice du Travail)

Monsieur RENAUD Benoît (Préventeur Régional)

## **PARTIE SSCT**

### **1°) Validation du PV du vendredi 13 décembre 2024**

Les membres du CSE procèdent à la validation du Procès-Verbal de la réunion du 13 décembre 2024.

Aucune observation particulière n'est présentée par les membres du CSE ou la Direction.

Le PV est donc adopté à l'unanimité des membres présents du CSE.

### **2°) Points sur les accidents de travail et les maladies professionnelles depuis la réunion du 13 décembre 2024 et bilan annuel 2024.**

Monsieur ESPINASSE dresse le bilan de l'année 2024.

***Voir son analyse en annexe 1.***

### **3°) Bilan des vaccins antigrippaux 2024.**

Lors de la campagne 2024, 19 salariés ont demandé le remboursement du vaccin anti grippal pour un montant de 241.61 €.

### **4°) Bilan des actions de prévention 2024.**

***Voir en annexe 2 la présentation des actions de prévention qui ont eu lieu sur l'année 2024.***

### **5°) Plan de formation 2025.**

Madame GIOIOSA détaille le plan de formation prévisionnel qu'Apamar souhaite proposer aux salariés pour 2025.

Des formations auront lieu en présentiel sur la plupart des antennes de proximité, mais aussi du tutorat et des e-learning à distance.

***Voir le plan de formation en annexe 3.***

### **6°) Poursuite du projet de prévention en partenariat avec La MSA et APHOS FACT**

Le FACT (Fonds d'Amélioration des Conditions de Travail) est 1 dispositif d'aide publique géré par l'ANACT, par délégation du ministère du travail.

L'association APAMAR a répondu à un appel à projet.

Le Fact attribue des subventions afin de promouvoir et soutenir des projets d'expérimentation ou d'innovation à des fins de capitalisation et de transfert d'expérience, de diffusion d'outils pour le secteur considéré.

***Voir en annexe 4 le support présenté pour le lancement de la démarche.***

## **7°) Nouvelle proposition du plan d'égalité Hommes Femmes 2025.**

Chaque année, Apamar doit présenter un plan d'égalité hommes femmes afin de garantir l'égalité professionnelle.

Les membres du CSE donnent un avis favorable à ce plan d'action.

Depuis la tenue de la réunion, une mise à jour a été demandée par l'Inspection du Travail. Un contact avec l'organisme FETE (Femmes Egalité Emploi) est en cours.

## **6°) Divers.**

Retour sur la **journée prévention routière** qui a eu lieu jeudi 12 décembre 2024.

Les équipes Apamar ont eu l'occasion de participer à une journée de sensibilisation sur les risques routiers.

La sécurité routière rappelle la bonne pratique concernant l'utilisation du système bluetooth.

**« Téléphoner en bluetooth est aussi dangereux qu'avec le téléphone en main. En effet, le danger, c'est la distraction causée par la conversation qui nous emmène ailleurs que sur la route ».**

## **PARTIE CSE**

### **1°) Points d'information ressources humaines.**

- Entrées/sorties
- CDI conclus
- Contrats conclus à moins de 70 h
- Contrats temps plein

**Voir en annexe 5 les documents ressources humaines pour décembre 2024 et janvier 2025.**

### **2°) Bilan financier CSE au 31/12/2024.**

Monsieur PHELUT Fabien trésorier et Madame PIRET Aurore trésorière adjointe dressent le bilan financier du CSE.

**Voir en annexe 6 le bilan financier du CSE pour 2024.**

**3°) Budget prévisionnel pour 2025.**

**Voir en annexe 7 le budget prévisionnel du CSE Apamar pour 2025.**

**4°) Versement solde et 1<sup>er</sup> acompte.**

Le 1<sup>er</sup> acompte est calculé en fonction de la masse salariale pour 2024 qui a augmenté de 5% sur l'année.

**Voir en annexe 8 le versement des subventions**

**5°) Remboursement assurance responsabilité civile du CSE.**

Conformément au Code du Travail, le remboursement de la prime doit être effectué par l'employeur.

Le montant pour 2025 s'élève à 57.76 €.

**6°) Règle de départ en congé.**

**Voir en annexe 9 la règle des départs en congés.**

**7°) Astreinte ascension.**

Le vendredi 30/05/2025 sera un jour de congé imposé.

**Voir en annexe 10 la note d'information.**

**8°) ASEVE**

Une rencontre aura lieu très prochainement pour la reprise totale des heures faites par l'association.

Cette reprise pourrait concerter 10 salariés et 150 usagers.

**9°) Informations diverses.**

**- Permanence téléphonique du CSE.**

Les permanences téléphoniques du CSE pour l'année 2025 auront lieu tous les trimestres.

Le premier jeudi de chaque mois entre 12 h et 14 h.

La première permanence aura donc lieu le jeudi 6/03 sur inscription.

**- Indemnités kilométriques des élus.**

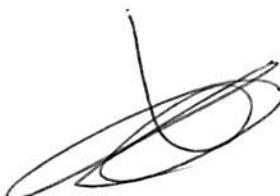
Suite à la réunion du début d'année, les élus décident de revaloriser l'indemnité kilométrique nécessaire au bon exercice de leur mission.

- **Vignette CRIT AIR.**  
Depuis le 01/01/2025, la vignette CRIT AIR s'impose à tous les véhicules entrant dans la zone à faible émission.  
Cette zone est étendue à toute la métropole clermontoise.  
Cette vignette peut être demandée sur le site [www.certificat-air.gouv.fr](http://www.certificat-air.gouv.fr)  
Les véhicules de service Apamar seront prochainement équipés.
- **Bulletin d'adhésion usager système de vidéo surveillance et droits des salariés.**  
Un nouveau formulaire est inséré au bulletin d'adhésion de l'usager afin de déclarer un système de vidéo surveillance dans le but d'informer les intervenants à domicile.  
**Voir en annexe 11 ce nouveau formulaire.**

Le prochain CSE se tiendra le jeudi 17 avril 2025 à 9h30.

La secrétaire du CSE

Emmanuelle LE JONCOUR





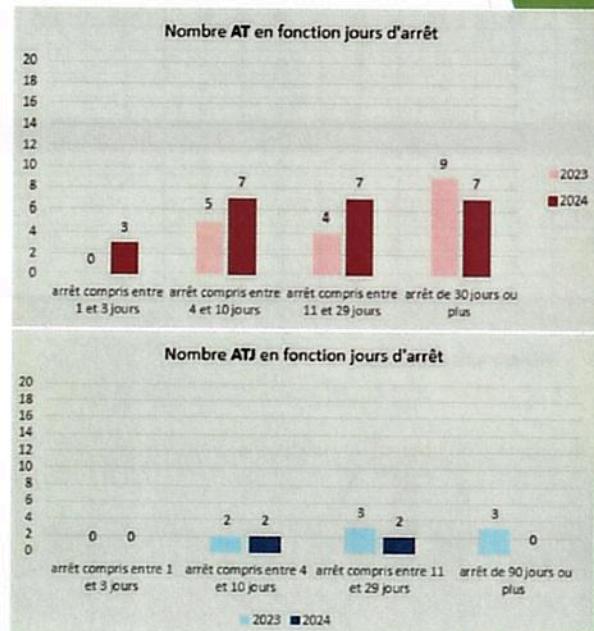


## Analyse accidentologie

Bilan 2024

## AT &amp; ATJ 2022 vs 2023

Données générales AT/ATJ - comparatif annuel		
	2023	2024
Nombre tot AT	35	41
donc avec arrêt survenu l'année	17	24
Nombre total de jours d'arrêt en cours	882	832,5
arrêt compris entre 1 et 3 jours	0	3
arrêt compris entre 4 et 10 jours	5	7
arrêt compris entre 11 et 29 jours	4	7
arrêt de 30 jours ou plus	9	7
Nombre tot ATJ	13	6
donc avec arrêt survenu l'année	8	4
Nombre total de jours d'arrêt en cours	356	39
arrêt compris entre 1 et 3 jours	0	0
arrêt compris entre 4 et 10 jours	2	2
arrêt compris entre 11 et 29 jours	3	2
arrêt de 90 jours ou plus	3	0
Nbre tot AT & AJ	48	47



# AT & ATJ 2023 vs 2024

- ▶ Baisse globale de 2% des accidents :
  - ▶ +17% pour les accidents de travail ;
  - ▶ -54% pour les accidents de trajet (50% de chutes par glissade, 33% chute en vélo, 17% chute en TE).
- ▶ Baisse globale de 30% des jours d'arrêts :
  - ▶ -5,6% pour les accidents de travail ;
  - ▶ -89% pour les accident de trajet.
    - ▶ 2 chutes sur verglas = 15 J → 38% des arrêts
    - ▶ 2 chutes en 2 roues = 24 J → 62% des arrêts
- ▶ Baisse de 43% du coût des accidents

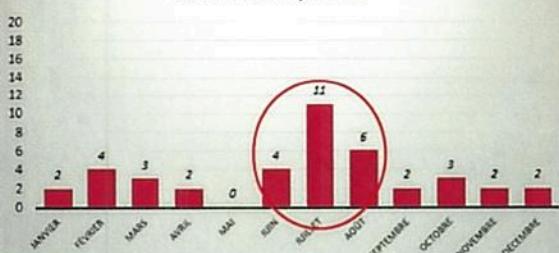
	NB D'AT	Coût AT
Arrêt compris entre 0 et 3 jours	8	1288
Arrêt compris entre 4 et 15 jours	17	6392
Arrêt compris entre 16 et 45 jours	4	4996
Arrêt compris entre 46 et 90 jours	1	3427
Arrêt compris entre 91 et 150 jours	2	12816
Arrêt supérieur à 150 jours	1	29196
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>58115</b>

3

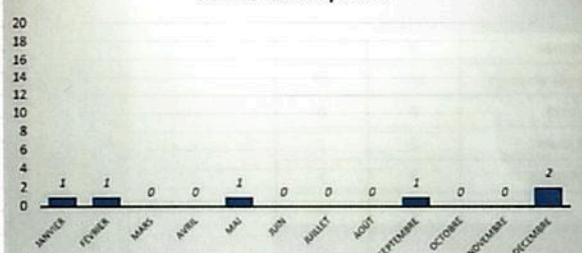
## Données générales des accidents du travail et des accidents de trajet selon les mois

	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	TOTAL
Nombre tot AT	2	4	3	2	0	4	11	6	2	3	2	2	41
dont avec arrêt	2	2	2	1	0	3	5	5	1	1	0	2	24
Nombre total de jours d'arrêt	38	39	57	75	91	98,5	118	100	146	49	12	9	832,5
arrêt compris entre 1 et 3 jours	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	3
arrêt compris entre 4 et 10 jours	0	2	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	7
arrêt compris entre 11 et 29 jours	1	0	0	0	0	2	2	1	0	1	0	0	7
arrêt de 30 jours ou plus	1	0	2	1	0	0	1	2	0	0	0	0	7
Nombre tot ATJ	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2	6
dont avec arrêt	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	4
Nombre total de jours d'arrêt	8	0	0	0	4	7	0	0	0	0	0	20	39
arrêt compris entre 1 et 3 jours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
arrêt compris entre 4 et 10 jours	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
arrêt compris entre 11 et 29 jours	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2
arrêt de 30 jours ou plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nbre tot AT & AJ	3	5	3	2	1	4	11	6	3	3	2	4	47

Nombre Total AT par mois



Nombre Total ATJ par mois



# Accident par période

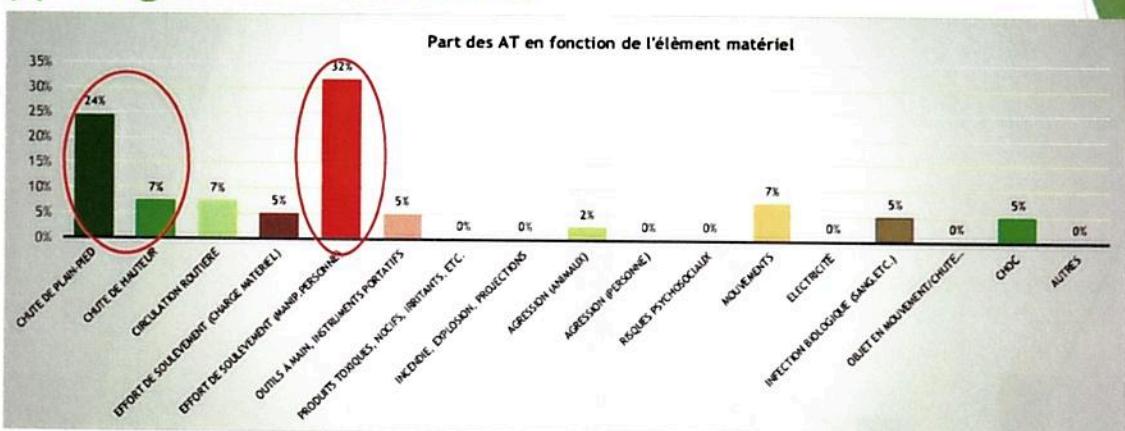
► Juin-Août = 51% des AT et 32% JA

SECTEUR	SERVICE	EMPLOI OCCU	CONTRE	TYPE	DATE	HEURE	MOIS	JOUR	AVEC AUTRE	DATE AUTRE	NUMERO DE JOAISSE D'ACCIDE	LEU	LEU PREC	CIRCONNANCES	ELEMENT MATERIEL	NATURE	SIEGE
ST ELOY	SAAD	DEGRE 1 ÉCHELON 1	CDI	AT	05/06/2024	16h00	juin	mercredi	OUI	05/06/2024	16,5	Domicile Usager	Autres	Aressent une douleur au dos en soulevant un bâton de pétrole	Effort de soulèvement (charge matérielle)	Douleurs	Tronc (sauf colonne vertébrale)
RIOM	SAAD	DEGRE 2 ÉCHELON 1	CDI	AT	18/06/2024	16h05	juin	mercredi	NON			Voie publique		Sur le trajet entre 2 bénéficiaires en croisant un autre véhicule, a été obligé de se déporter brutalement sur la droite et s'est blessé au genou droit. Constatation : fracture de la fibula et de la tibia.	Circulation routière	Plaie ouverte	Tête (sauf crâne)
ISSOIRE 1	SAAD	DEGRE 1 ÉCHELON 2	CDI	AT	20/06/2024	10h30	juin	jeudi	OUI	20/06/2024	14	Autres	Autres	Une étau était en formation, lors de la pause en ce déplacement, il s'est enroulé dans le lit de l'ordinaire et a chuté après avoir été en support de celui du tableau.	Chute de plain-pied	Entorse, fracture	Tronc (sauf colonne vertébrale)
ST ELOY	SAAD	DEGRE 1 ÉCHELON 2	CDI	AT	24/06/2024	16h15	juin	lundi	OUI	25/06/2024	6	Domicile Usager	Jardin	Un participant de chez le bénéficiaire s'est tordu la cheville en posant le pied dans un trou.	Chute de plain-pied	Entorse, fracture	Cheville
VIC LE COMTE	SAAD	DEGRE 1 ÉCHELON 1	CDI	AT	03/07/2024	12h00	juillet	lundi	OUI	03/07/2024	36	Domicile Usager	Chambre	Sort à un moment en vacances, la bénéficiaire s'est tassée avec un arrière, Mme Sadi a été désequilibrée et son épouse a heurté le mur. Intervention en douceur.	Effort de soulèvement (manip personnes)	Douleurs	Epaulé
VIC LE COMTE	SAAD	DEGRE 1 ÉCHELON 1	CDI	AT	08/07/2024	12h00	juillet	lundi	NON			Domicile Usager	Chambre	Lors d'un transfert l'hôpital la bénéficiaire s'est laissé aller en avant en voulant la tenir et a ressenti une douleur aux côtes.	Effort de soulèvement (manip personnes)	Douleurs	Tronc (sauf colonne vertébrale)
ST SAUVES	SAAD	DEGRE 1 ÉCHELON 2	CDI	AT	08/07/2024	15h	juillet	lundi	NON			Domicile Usager	Cuisine	S'est brûlé avec l'eau de la bouilloire.	Outils à main, instruments portatifs	Brûlure	Man
VIC LE COMTE	SAAD	DEGRE 1 ÉCHELON 2	CDI	AT	09/07/2024	16h00	juillet	lundi	NON			Domicile Usager	Chambre	Lors du transfert l'auteur lit a ressenti une douleur à l'épaule.	Effort de soulèvement (manip personnes)	Douleurs	Epaulé
RIOM	SAAD	DEGRE 1 ÉCHELON 2	CDI	AT	15/07/2024	8h15	juillet	lundi	OUI	15/07/2024	12	Domicile Usager	Garage	En cherchant la clé de la maison qui est rangée dans la valoire entre les 2 pliés, elle a pris appui sur son pied gauche qui a chuté.	Chute de plain-pied	Douleurs	Cheville
ST SAUVES	SAAD	DEGRE 1 ÉCHELON 2	CDI	AT	15/07/2024	8h15	juillet	lundi	NON			Domicile Usager	Cuisine	Lors d'un transfert l'auteur/laide parde robe a ressenti une douleur au niveau des trapèzes.	Effort de soulèvement (manip personnes)	Douleurs	Colonne vertébrale, centrale
CLERMONT	SAAD	DEGRE 1 ÉCHELON 1	CDI	AT	21/07/2024	8h30	juillet	dimanche	OUI	23/07/2024	4	Domicile Usager	Chambre	Lors d'un transfert l'hôpital la bénéficiaire est repartie en arrière en voulant la tenir et a ressenti une douleur au dos.	Effort de soulèvement (manip personnes)	Solatique, hernie	Tronc (sauf colonne vertébrale)
ISSOIRE 2	SAAD	DEGRE 1 ÉCHELON 2	CDI	AT	18/07/2024	16h00	juillet	jeudi	NON			Domicile Usager	Jardin	En marchant dans l'arriére jardin pour rentrer les coulées s'est fait une agression (animale) et une douleur au niveau de la hanche.	Aggression (animale)	Morsure	Pieds
ST SAUVES	SAAD	DEGRE 1 ÉCHELON 1	CDI	AT	24/07/2024	13h00	juillet	mercredi	OUI	25/07/2024	11	Domicile Usager	Chambre	Lors du transfert l'auteur/laide parde robe a ressenti une douleur dans le bas du dos.	Effort de soulèvement (manip personnes)	Douleurs	Epaulé
RIOM	SAAD	DEGRE 1 ÉCHELON 2	CDI	AT	29/07/2024	8h15	juillet	lundi	OUI	30/07/2024	2	Domicile Usager	Salle à manger	En sortant de chez le bénéficiaire s'est enroulé dans le seuil d'entrée.	Chute de plain-pied	Contusion	Membres inférieurs
RIOM	SAAD	DEGRE 2 ÉCHELON 1	CDI	AT	26/07/2024	16h00	juillet	vendredi	NON			Domicile Usager	Escalier Escalier	À la fin de son intervention en repartant de chez le bénéficiaire s'est fait un malaise dans les escaliers et elle est tombée.	Chute de plain-pied	Contusion, hématoame	Tête (sauf crâne)
CLEMONT	SAAD	DEGRE 1 ÉCHELON 2	CDI	AT	26/09/2024	16h00	soir	mardi	OUI	26/09/2024	39	Domicile Usager	Chambre	Chassonneur a tenue la bénéficiaire qui basouillait en arrière. Mme Chassonneur a alors basouillé tout le long des deux jambes.	Effort de soulèvement (manip personnes)	Douleurs	Tronc (sauf colonne vertébrale)
CLEMONT	SAAD	DEGRE 1 ÉCHELON 1	CDI	AT	22/09/2024	10h30	soir	jeudi	OUI	22/09/2024	39	Autres	Escalier Escalier	avait une marche dans l'escalier de la résidence	Chute de plain-pied	Entorse, fracture	Cheville
BILLOM	SAAD	DEGRE 1 ÉCHELON 2	CDI	AT	22/09/2024	10h30	soir	jeudi	OUI	22/09/2024	9	Domicile Usager	Chambre	Le passant a tapé avec son arrière et en se relevant a ressenti une douleur au dos.	Mouvements	Douleurs	Tronc (sauf colonne vertébrale)
ISSOIRE 1	SAAD	DEGRE 1 ÉCHELON 2	CDI	AT	22/09/2024	16h00	soir	jeudi	NON			Domicile Usager	Salon	S'est brûlé l'avant bras gauche avec la vapeur de la centrale.	Outils à main, instruments portatifs	Brûlure	Bras
ISSOIRE 1	SAAD	DEGRE 1 ÉCHELON 2	CDI	AT	29/09/2024	16h05	soir	jeudi	OUI	29/09/2024	2	Domicile Usager	Couloir	Chassonneur a tenu la poignée sur la montagne de la couche de la chemise.	Chute de plain-pied	Contusion	Autres
COURPIERRE	SAAD	DEGRE 2	CDI	AT	26/09/2024	16h00	soir	lundi	OUI	26/09/2024	24	Domicile Usager	Escalier Escalier	A glissé sur une marche d'escalier, s'est cogné le poignet.	Chute de plain-pied	Douleurs	Coude

33% de chutes et 33% de Manip bénéficiaires

38% lors de la première intervention et 52% lors du premier jour de travail

## Typologie des accidents



- 13 Chutes pour 244 JA (29%) :
  - 9 chutes en extérieur ; seulement 4 chutes en intérieur ;
  - 7 AT la 1<sup>ère</sup> inter et 7 AT le 1<sup>er</sup> jour ;
  - Coût moyen : 12 558€ (48 586€ en 2023).
- 13 manip de bénéficiaires (dont 6 bénins) pour 257 JA (31%) :
  - Toutes lors de transferts;
  - 5 (38%) lors de la première intervention et 8 (62%) le premier jour ;
  - Coût moyens : 13 461€ (2 951€ en 2023).

## Survenue des accidents

Nb d'accident en fonction de l'enchaînement des interventions



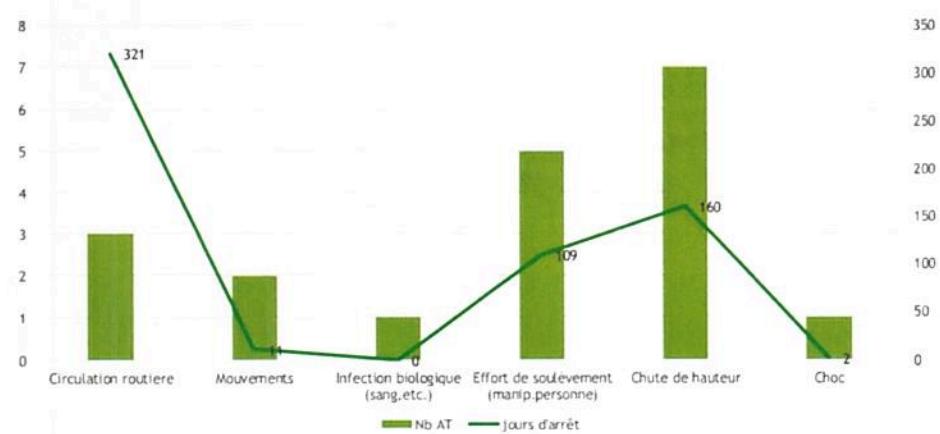
Nb d'accident en fonction du dernier jour de repos/congé



1ère intervention et 1er jour sont les plus à risque !

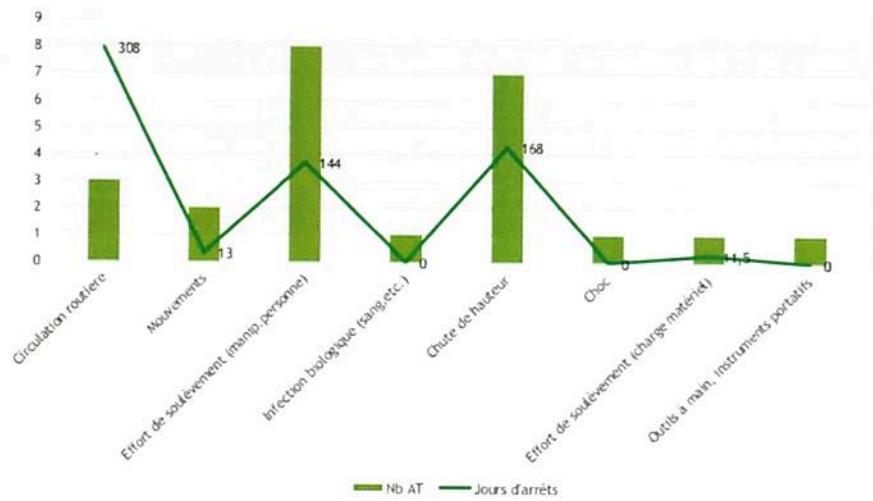
Idem 2023

## Typologie accident 1<sup>ère</sup> intervention



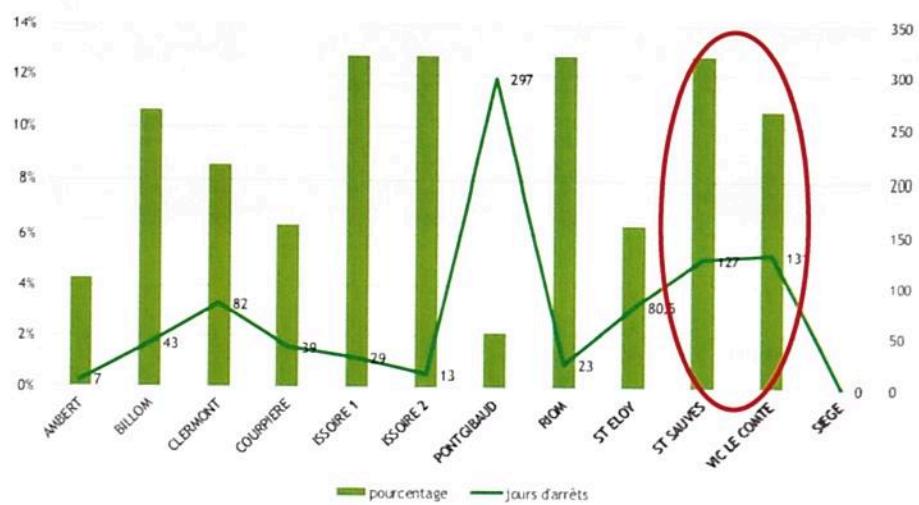
- ▶ Accidents 1<sup>ère</sup> interventions = 40% des AT et 72% des jours d'arrêts

## Typologie accident 1<sup>er</sup> jour



- ▶ Accident 1<sup>er</sup> jour = 51% des AT et 74% des jours d'arrêts

## Répartitions des accidents par antenne



## St-sauves

EMPLOI OCCU	CONTR	TYPE	DATE	HEURE	MOIS	JOUD	AVEC ARR	DATE ARRÊT	NOMBRE DE JOURIS D'ARRÊT	LEU	LEU PREC	CIRCONNAGES	ELEMENT MATERIEL	NATURE	SIEGE
DEGRÉ 1 ÉCHELON 2	CDI	AT	16/04/2024	3h00	avril	mardi	OUI		109	Domicile Usager	Escalier Domicile	S'est tordue la cheville droite en montant les escaliers qui conduisent à la chambre du bénéficiaire.	Chute de hauteur	Entorse, fracture	Cheville
DEGRÉ 1 ÉCHELON 2	CDI	AT	09/07/2024	19h	juillet	lundi	NON			Domicile Usager	Cuisine	s'est brûlée avec l'eau de la bouilloire.	Outils à main, instruments portatifs	Brûlure	Main
DEGRÉ 1 ÉCHELON 3	CDI	AT	15/07/2024	19h15	juillet	lundi	NON			Domicile Usager	Cuisine	Lors d'un transfert l'autre utilisatrice garde robe a ressenti une douleur au niveau des trapèzes.	Effort de soulèvement (main/perso)	Douleurs	Colonne vertébrale, cervicale
DEGRÉ 1 ÉCHELON 1	CDI	AT	24/07/2024	13h00	juillet	mercredi	OUI	25/07/2024	11	Domicile Usager	Chambre	Lors d'un transfert l'autre utilisatrice a ressenti une forte douleur à l'épaule droite et au dos.	Effort de soulèvement (main/perso)	Douleurs	Epaule
DEGRÉ 1 ÉCHELON 2	CDI	AT	29/11/2024	14h30	novembre	jeudi	NON		9	Domicile Usager	Escalier Domicile	A glissé sur l'escalier extérieur chez le bénéficiaire. s'est coincé la cuisse entre l'escalier et la terrasse.	Chute de hauteur	Douleurs	Membres intérieurs
DEGRÉ 1	CDI	ATJ	20/12/2024	19h15	décembre	vendredi	OUI	29/12/2024	7	Domicile Usager	Jardin	a glissé sur le verglas en sortant de chez la bénéficiaire.	Chute de plain-pied	Douleurs	Epaule

- ▶ 6 AT dont 2 bénins et 3 avec arrêts pour 127 JA (15%) ;
  - ▶ 3 chutes (116 JA) ;
  - ▶ 2 manips de bénéficiaires (11 JA) ;
  - ▶ 1 brûlures (bénin).

11

## Vic-le-Comte

EMPLOI OCCU	CONTR	TYPE	DATE	HEURE	MOIS	JOUD	AVEC ARR	DATE ARRÊT	NOMBRE DE JOURIS D'ARRÊT	LEU	LEU PREC	CIRCONNAGES	ELEMENT MATERIEL	NATURE	SIEGE
DEGRÉ 1 ÉCHELON 1	CDI	AT	04/03/2024	12h00	mars	lundi	OUI	04/03/2024	35	Domicile Usager	Cuisine	Lors d'un transfert assis debout au lit, a ressenti une douleur à l'épaule car la bénéficiaire s'est relâchée d'un coup.	Effort de soulèvement (main/perso)	Douleurs	Epaule
DEGRÉ 1 ÉCHELON 2	CDI	AT	25/03/2024	15h00	mars	lundi	NON		0	Domicile Usager	Cuisine	En faisant le ménage s'est piquée avec une aiguille ayant servi à un test dextro.	Infection biologique (sang etc.)	Coupe, Piqûre	Main
DEGRÉ 1 ÉCHELON 1	CDI	AT	08/07/2024	12h00	juillet	lundi	OUI	08/07/2024	96	Domicile Usager	Chambre	Lors d'un transfert l'h autrui, la bénéficiaire s'est laissée aller en avant. Mme Said a été déséquilibrée et son épaule a heurté le mur. (Intervention en doublon)	Effort de soulèvement (main/perso)	Douleurs	Epaule
DEGRÉ 1 ÉCHELON 1	CDI	AT	08/07/2024	12h00	juillet	lundi	NON			Domicile Usager	Chambre	Lors d'un transfert l'h autrui la bénéficiaire s'est laissée aller en avant en voulant la retenir a ressenti une douleur aux cotes	Effort de soulèvement (main/perso)	Douleurs	Torse (sauf colonne vertébrale)
DEGRÉ 1 ÉCHELON 2	CDI	AT	01/07/2024	19h30	juillet	lundi	NON			Domicile Usager	Chambre	Lors du transfert l'autre a ressenti une douleur à l'épaule	Effort de soulèvement (main/perso)	Douleurs	Epaule

- ▶ 5 AT donc 2 bénins et 2 arrêts pour 131 JA ;
  - ▶ 4 manip de bénéficiaires chutes (2 bénins et 2 arrêts) ;
  - ▶ Une piqûre dextro.

12

## Actions mise en place

- ▶ Transferts :
  - ▶ 4 arrêts de prise en charge ;
  - ▶ 3 inter ergo : arrêt des transferts ; mise en place de doublon ; mise en place SSIAD
  - ▶ Arrêt des transferts (retour hospitalisation) ; verticalisateur en place

## Actions à mettre en place en 2025

- ▶ Chutes :
  - ▶ Ajout du risque de chute dans la fiche usagers
- ▶ Transferts :
  - ▶ Mise en place d'aides techniques ; équipe référents AT
- ▶ Autres propositions ?
  - ▶ Proposition vidéos étirements/échauffements avant prise du poste ?
- ▶ Analyse :
  - ▶ Suivre données arrêts de travail + salarié(e)s à arrêts répétés



Annexe2

**BILAN DES ACTIONS DE PRÉVENTION 2024**

Apamaf

**Prévention routière**

Vérification à l'embouchure

Document théâtre ou permis

- Simulation d'une collision
- Signature d'une attestation sur l'honneur par le salarié
- Remise d'un document de permis valide et à intitulé immédiatement son employeur et collègue vendu à lui être retra

Paquettes d'information

Dans le livret d'accès à l'assurance, il y a une information sur la prévention des risques dans le cadre des déplacements professionnels.

- Remise de quelques consignes de sécurité routière.

Assurance auto-mission collaborateur

Cette assurance couvre le personnel durant les déplacements professionnels (hôtels entre 2 bénéficiaires et transport des bénéficiaires).

Vérification ponctuelle

Possible pour l'employeur d'effectuer une vérification ponctuelle en demandant aux salariés de présenter leur permis de conduire et leur attestation d'assurance en cours de validité.

**GRIPPE SAISONNIÈRE**

Paquettes d'information sur le dépavage des mairies/médecins dans le cadre d'accueillements d'usagers nouveaux inscrits.

Paquettes d'information sur la grippe saisonnière.

SYMPTÔMES DE LA GRIPPE

Campagne d'information et prise en charge du coût du vaccin

Prix en charge du coût du vaccin par la structure APAMAF 19 VACCIN

ont été remboursées par APAMAF 19, 18, 17, 16, 15, 14, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1, 0 pour un montant de 241.410 €.

Pour mémoire, 28 vaccins avaient fait l'objet d'une permission de remboursement au titre de 2023.

**CANICULE**

L'objectif d'un protocole canicule est de protéger la santé et le bien-être des personnes les plus vulnérables face aux conditions météorologiques extrêmes liées à la chaleur. Le protocole vise à mettre en place des mesures préventives et d'intervention pour limiter les risques sanitaires liés à la canicule.

Le protocole téléphonique d'information et renseignement

**0800 06 66 66**

## Les groupes de paroles

1 groupe de 8-10 personnes par trimestre et par antenne pour une durée de 2h

Enrichissement personnel	differentes situations	benefices	dernières participations
Communication socialité	Pass	collègues	Échange
réponses	écoute		problématiques
difficultés	Biens	Aide	recul / bénéficiaire
situations compliquées	autres secteurs		expériences professionnelles

Sur 2024, 44 groupes de parole et 1 Atelier de Pratiques Professionnelles ont eu lieu.

38 pour les intervenants à domicile sur les 10 antennes décentralisées correspondant à 289 participants pour les groupes de parole et 15 participants pour l'APP soit un total de 304 participants :

- 4 pour les secrétaires pour 34 participants ;
- 3 pour les responsables de secteur pour 21 participants.

## Plateforme téléphonique d'écoute et de soutien psychologique

PRO CONSULTA

LINE D'ÉCOUTE, DE CONSEIL, ET DE SOUTIEN

Cette plateforme, lancée à l'initiative de la branche professionnelle de l'aide à domiciles, permet d'écouter et conseiller les personnes qui sont dans une situation difficile. Elle a pour objectif de faire connaître et aider les personnes à l'usage d'un service gratuit qui joue un rôle important dans la prise en charge des personnes dans leur quotidien. Chaque appel est pris en charge individuellement et c'est la même personne qui parle à l'interlocuteur. L'appel est accompagné d'une carte comportant le numéro d'appel et la ligne à conserver sur lui. Cette action se répète d'année en année.

ACCÉSIBLE, SECTEUR TOUT, ANONYME, PÉRIODIQUE, INTÉGRAL

0805 232 340

## Fournitures d'aides techniques

Autres techniques proposées et mises en place



Deux aides techniques sont proposées à nos salariés depuis fin 2019 (ceinture d'aide aux transferts et à la marche, disque souple pivotant).

En 2023, ces équipements de prévention ont continué d'être présentés et distribués aux nouveaux salariés embauchés et concernés.

En 2024 mise en place des draps de glisse, rangé couche rotiv, et tissu sur le coussin de retourment. Mise à jour des référents aides techniques.

## ACTIONS DE FORMATION

ASF Auvergne

Pour 2024

- 1 MAC SST (11 stagiaires)
- 2 formations AIGU 2 (23 stagiaires en deux cours VAE et AIG DU EX AIG)

FORMATION

Les autres actions de formation

- 10 séances en e-learning
- prévention des risques dans le métier d'aide à domiciles (10 stagiaires)

ATOUT SYNERGIA Ergonomie & formation

**ACTIONS AUTOUR DU BIEN ETRE DES SALARIES**

**SPORT ET ENTREPRISE**

Participation au comité de pilotage des EMAs (Issoire, Riom, Uzès, Le Puy-en-Velay, Clermont-Ferrand, Vichy, Ambert, Cournonterral) (Espace Ressource des Métiers et des Compétences portées par les Céduca département, + formations)

Renforcement de l'équipe de Vichy avec les regroupements prochains au Conseil de la Ville de l'année 2024.

Développement des réunions tout secteur le 1er et 4 de l'année 2024.

Création des moments de convivialité : pique-nique, galène, repas de fin d'année.

Travaux de campagne par APHES sur l'amélioration de la qualité de vie au travail des équipes de terrain : 3 séances collaboratives (réunions en 4 ou 4,5 jours, les tournées matin-soir)

Participation active au projet AIDE ET MCI sur la prévention des risques psychosociaux et le bien-être social de l'odeur à domicile (évaluation des mesures proposées, échoué cette réalité + travail sur les limites professionnelles).

Apôtre d'aidés techniques et des différents aidés techniques

**Mais aussi ...**

- Un suivi de l'absentéisme
- Une meilleure gestion du temps de travail
- Actualisation du DIERS
- Rapport annuel de la médecine du travail
- Actualisation (tous les 4 ans) de la fiche entreprise APAMAR
- Tableau de suivi des accidents du travail présenté par un Ergonomie lors des cauch
- Plaquette d'information pour prévenir des risques au domicile
- Fourniture des blouses, tee shirt, polo, ...
- Actualisation de la base documentaire concernant la prévention
- Astrennes de week-ends et jours fériés
- Télégestion mobile
- Plan égalité Hommes/Femmes
- Signalement des incivilités
- Exercice alerte incendie (siège)
- Trousse de secours sur les antennes

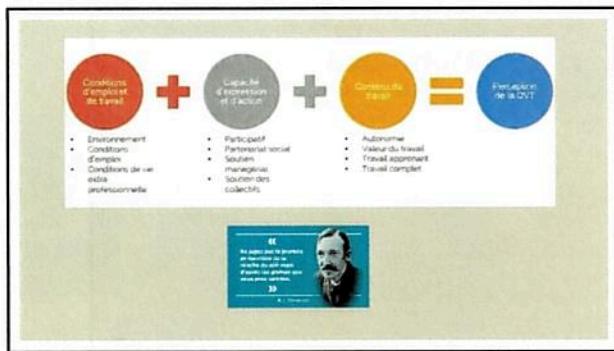
**CSE APAMAR**

**NEW**

Ouverture d'une permanence téléphonique pour être encore au plus proche des salariés.

La poursuite de l'accompagnement par le cabinet Aonot

La poursuite de l'accompagnement par le cabinet Aonot



Intitulé de la formation		Organisme	Dates	Durée	Lieu	Nbre participants
Formations AAD						
Référent troubles psychologiques	ASF AUVERGNE	1ER SEMESTRE		7	RIOM	10
Comment acc les personnes troubles psy	ASF AUVERGNE	1ER SEMESTRE		14	ST ELOY LES MINES	10
Aide à la toilette	ASF AUVERGNE	1ER SEMESTRE		14	PONTGIBAUD-ST SAUVES	10
Stimuler par les actes de la vie quotidienne	ASF AUVERGNE	1ER SEMESTRE		14	CLERMONT-ISSOIRE	10
Handicap auprès de l'enfant et ado	ASF AUVERGNE	1ER SEMESTRE		14	BILLOM	10
PEC du handicap ADULTE ET PERSONNAGE	ASF AUVERGNE	1ER SEMESTRE		14	ISSOIRE -BILLOM	10
TUTORAT	ASF AUVERGNE	1ER SEMESTRE		14	ISSOIRE - ST SAUVES	10
AFGSU 1	EUROMEDICARE	1ER SEMESTRE		14	CLERMONT FD	10
Initiation AAD DEGRE 2	ASF AUVERGNE	1ER SEMESTRE		14	CLERMONT	10
Initiation AAD DEGRE 1 - PREVOIR 2 FORMATIONS VU MIG LE 7/11	ASF AUVERGNE	1er SEMESTRE		21	CLERMONT FD	10
Stimul'âdom	CLIC Issoire	2EME SEMESTRE		14	CLERMONT FD	10
PRAP 1/2	ATOUT SYNERGIA	2EME SEMESTRE		28	CLERMONT FD	6
Déficients visuels	ASF AUVERGNE	2EME SEMESTRE		14	CLERMONT	10
Gestion de l'agressivité de l'usager	ASF AUVERGNE	2EME SEMESTRE		14	COURPIÈRE	10
AFGSU2	EUROMEDICARE	2EME SEMESTRE		21	CLERMONT FD	8
Initiation AAD DEGRE 1 - PREVOIR 2 FORMATIONS VU MIG LE 7/11	ASF AUVERGNE	2EME SEMESTRE		21	ISSOIRE	10
Risques routiers	ASF AUVERGNE	2EME SEMESTRE		7	ST SAUVES	10
Sensibilisation d'entretien aux produits éco / gestion des déchets	ASF AUVERGNE	2EME SEMESTRE		14	AMBERT	10
Accompagnement VAE DEAES				21	CLERMONT FD	6
Assistant de soins en gérontologie (ASG)				140	CLERMONT FD	2
E-Learning Prévention Maltraitance/Bientraitance	D FORM PRO			4	Distanciel	20
E-Learning Prévention des risques	D FORM PRO			4	Distanciel	20
E-Learning Nouveaux Embauchés	D FORM PRO			3	Distanciel	10
E-Learning Nouveaux Entretien du cadre de vie	D FORM PRO			3	Distanciel	5
E-Learning Nouveaux Entretien du linge	D FORM PRO			3	Distanciel	5
Formations ADMIN						
MAC SST	ASF AUVERGNE			7		8
Excel perfectionnement	ASF AUVERGNE			14		8
Animation des réunions	ASF AUVERGNE					10
Animateur de prévention (recyclage)				25		8
Devenir RS						2
Assistant de secteur						10
Notions de base en droit du travail	UNA			14		2



**Le laboratoire APHOS**

Timeline from 2012 to 2019:

- 2012: Creation du laboratoire
- 2014: Organisme de formation  
Signature charte RPS
- 2015: Certification TMS  
Prés
- 2019: Statut de Jeune Entreprise  
Innovante  
Référencement Futur
- 2021: Référencement QVCT  
Certification Qualipol

**Tour de table**

Team of 4 ergonomists:

- 4 ergonomes-formateurs
- 1 assistante de direction

**Map of France**

**Map of Europe**

**La TTE d'ERGONOME EUROPÉEN**

**APHOS**



## Secteur sanitaire, social et médical

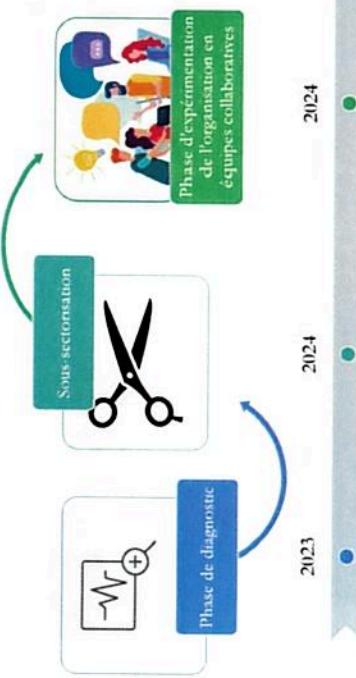


## 2. Le contexte du projet



## 2. Le contexte du projet

- 1) APAMAR, association d'aides à domicile, se fait accompagner sur une démarche de transition vers des équipes autonomes depuis janvier 2023 par le laboratoire APHOS.



- Diagnostic ergonomique à permet d'identifier les situations de travail à améliorer



## 2. Le contexte du projet

- Diagnostic ergonomique à permet d'identifier les situations de travail à améliorer



## 2. Le contexte du projet

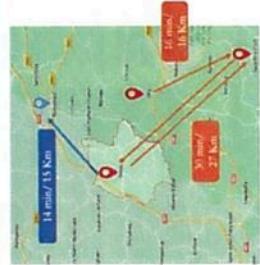
80% de l'activité des RS et secrétaires est consacré à la réalisation des plannings et leurs mises à jour.



## 2. Le contexte du projet

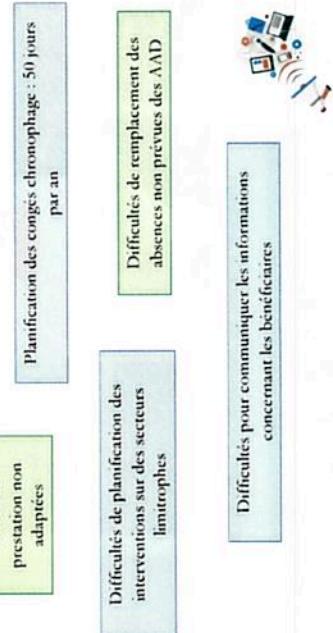
### Autres problématiques remontées dans le diagnostic :

Temps de trajet important entre 2 interventions



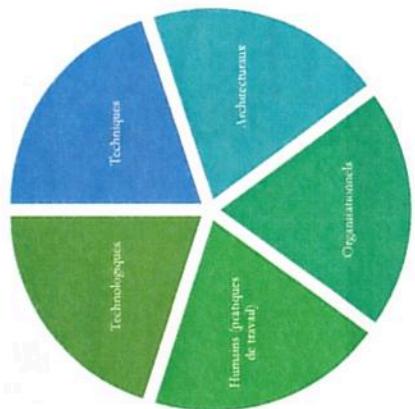
Peu d'espace pour échanger entre

aides à domicile et RS



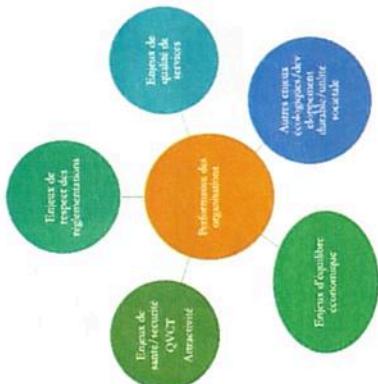
## Les différents leviers d'action issus du diagnostic

The logo for PHOS, featuring a stylized green triangle pointing upwards and to the right, positioned above the letters 'PHOS'.



## 2 Le contexte du projet

卷之三



The logo for PHAES, featuring a stylized 'P' and 'A' in blue and green.

卷之三

### 2. Le contexte du projet

• Semaines de 4 jours ou 4,5 jours

- Équipes collaboratives (semi-autonomes)
- Sous sectorisation
- Les week-ends : uniquement tournées actes essentiels
- Les tournées matin/soir
- Proposition de temps pleins



- 2) La démarche, accompagnée par un laboratoire de recherche-action en sciences du travail, a pu bénéficier de plusieurs années de R&E sur ces transitions organisationnelles pour proposer une **démarche innovante focalisée sur les activités des managers**. Le principe : vivre une expérience de transition vers une équipe de managers plus autonome, plus performant, pour être capable de manager la transition de son équipe vers ce type de modèle.

### Retours d'expériences d'autres projets similaires

Facteurs d'échec constatés pour ce type de projet selon une étude scientifique lors de la mise en place de d'équipes collaboratives dans une entreprise de soin à domicile (Corinne Van De Werdt, 2023)

- **100% des marges de manœuvre attribuées aux intervenants à domicile**
  - Peu d'accompagnement de l'encadrement
  - Réunions de concertation non considérées comme du temps de travail
  - Transitions organisationnelles subies par les professionnels
    - Volonté de développer l'autonomie trop vite / sans évolution possible
    - Instabilité de la gouvernance ainsi que des salariés mobilisés dans ces équipes
    - Absence de service support
    - Difficultés financières de la structure

### Retours d'expériences d'autres projets similaires

Les facteurs de réussite constatés pour ce type de projet

- Taille limitée à 5 et 10 personnes
- Met en place des vagues d'expérimentations
- Conviction de sa ligne hiérarchique
- Implication de toutes les strates hiérarchiques pour **co-construire les rôles et missions de chacun**
- Quand l'autonomie des intervenantes consiste à faire des choix selon des possibilités d'action préalablement faits par leurs managers
- Cadre co-défini / Construction des règles pour arbitrer face aux aléas.
- Association à la mise en place de ressources techniques, organisationnelles et humaines
- Prise en compte par la direction et les managers des besoins évolutifs des équipes

→ Focale sur la transition managériale



## La création de différents niveaux d'autonomie/tâches collaboratives



**3**

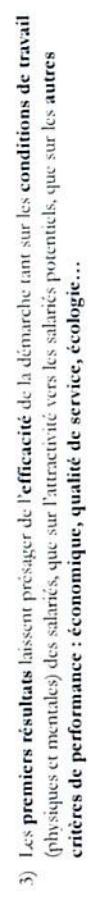


**4**

## 2. Le contexte du projet



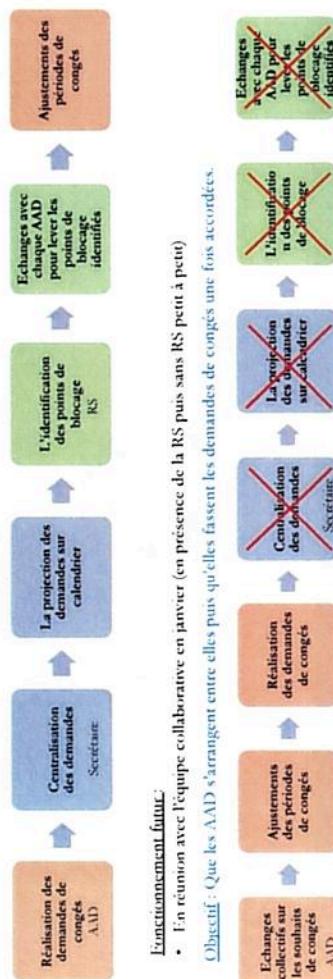
**5**



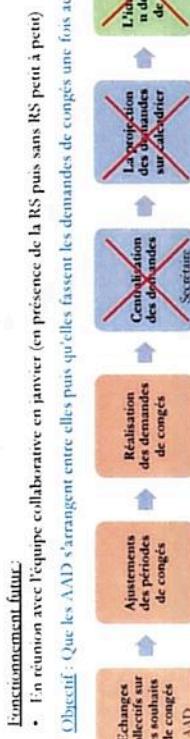
**6**

## Les premiers résultats de la démarche

### Fonctionnement avant pour la planification des congés :



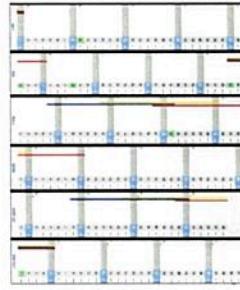
### fonctionnement futur :



## Les premiers résultats des transitions

### Méthodologie mise en place :

- Créer un groupe WhatsApp pour échanger ses souhaits de congés 3 semaines avant la date de la réunion
- Avoir en tête les souhaits de congés en amont de la réunion
- Avoir un calendrier avec les vacances scolaires + avec des Stablis de différentes couleurs pour projeter sur le calendrier
- Avoir un support papier pour noter les éléments qui ressortent de la réunion
- Créer une feuille de congés collective pour annoter les dates de chacune
- Avoir une validation écrite par RS ou secrétaire de la validation de la proposition



- Objectif à moyen/long terme :
- Que les AAD s'organisent entre elles pour programmer leurs remplacements de congés



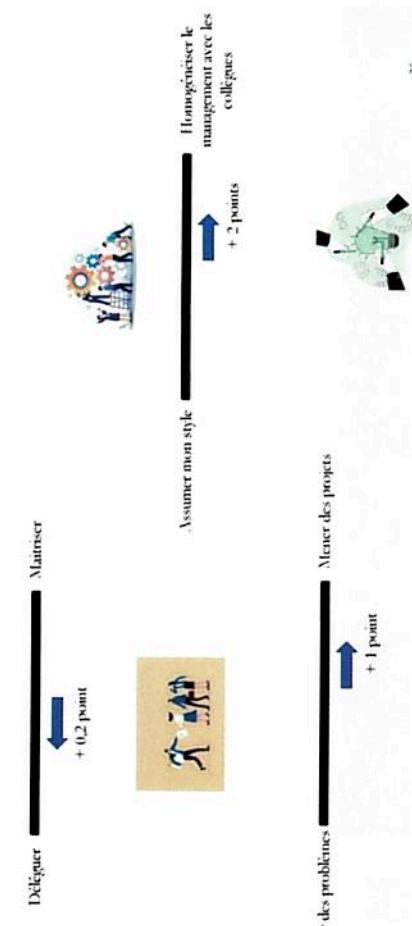
## Les premiers résultats des transitions

Exemple de résultats sur la montée en autonomie dans la fonction « planification des congés»

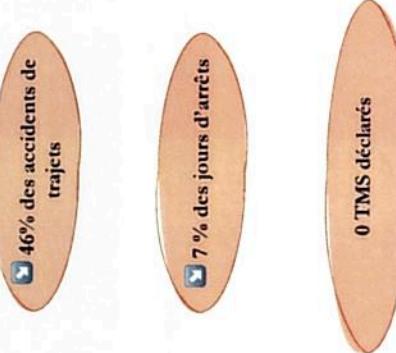
- Suppression de 4 étapes
- Gain de temps pour la planification des congés : 2,5 jours Vs. 30 min
- Réduire la frustration des ADD quant aux périodes de congés non validées par RS
- Meilleure satisfaction des périodes choisies
- Meilleure coordination pour la gestion des situations par les remplaçantes
- Meilleure satisfaction des bénéficiaires quant aux prestations lors des remplacements

- ❑ Equilibre perso/vie pro
- ❑ Sentiment d'appartenance au collectif

- ❑ Equilibre de la charge cognitive et émotionnelle
- ❑ Soutien social perçu par les collègues et la hiérarchie



26

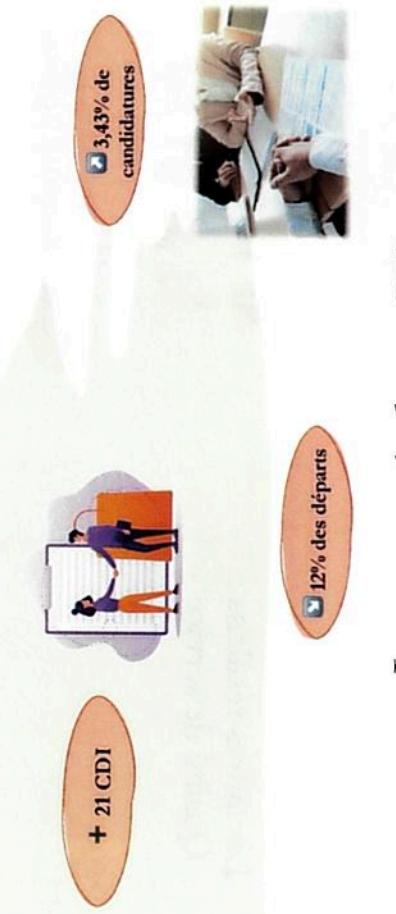


- ❑ 46% des accidents de trajets

- ❑ 7 % des jours d'arrêts

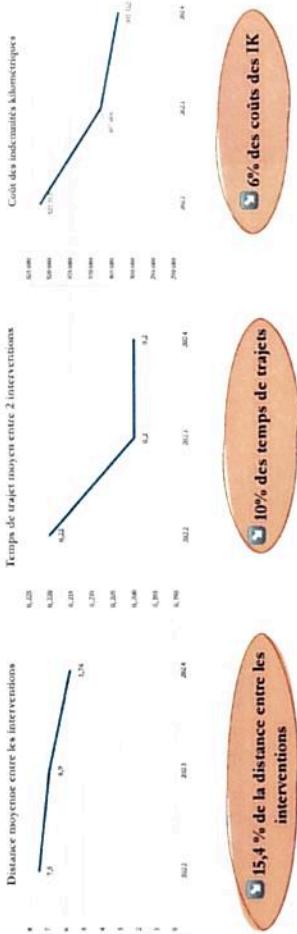
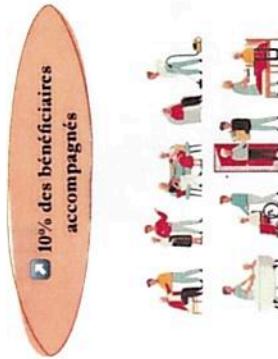
- ❑ 0 TMS déclarés

Les autres résultats:  
santé/sécurité



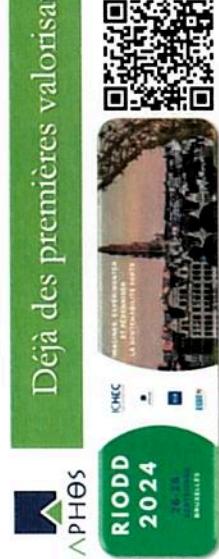
Les autres résultats : RH

### Les autres résultats : Qualité de service



## Les autres résultats : écologique

Déjà des premières valorisations de cette démarche



Vidéos de valorisation (Grand Public et en interne) de la démarche de diagnostic menée en 2023

## 2. Le contexte du projet



4) Plutôt que de garder ces résultats pour soi et de ne les partager que dans quelques années, l'association en question a décidé d'accepter d'envisager leur transférabilité aux autres structures de la filière

### 3. Présentation du FACT

**Le FACT :**

- Dispositif d'aide publique géré par l'ANACT, par délégation du ministère du travail.
- Dans le cadre d'appels à projets thématiques ou sectoriels
- Le FACT attribue des subventions afin de promouvoir et soutenir des projets d'expérimentation ou d'innovation à des fins de capitalisation et de transfert d'expérience, de diffusion d'outils pour le secteur considéré

Les projets s'inscrivent dans l'une des démarches suivantes...



Le projet fournit des soutiens qui fait aussi nécessairement profit aux autres.

#### Thématiques à travailler

- Action sectorielle ou inter-sectorielle**
- Projet porté par un acteur relais soutenant le développement d'une offre de service partage d'expériences, diffusion d'outils et de méthodes, largement diffusables aux TPE / PME du secteur.
- Prévention de l'usure professionnelle**
- Attraction des structures
  - Accès, l'intégration et la formation des nouveaux
  - Prévention des conditions de travail
  - Gestion des Emplois et des Parcours Professionnel
  - Égalité homme-femme.

### 3. Présentation du FACT

- Le FACT :**
- Dispositif d'aide publique géré par l'ANACT, par délégation du ministère du travail.
  - Dans le cadre d'appels à projets thématiques ou sectoriels
  - Le FACT attribue des subventions afin de promouvoir et soutenir des projets d'expérimentation ou d'innovation à des fins de capitalisation et de transfert d'expérience, de diffusion d'outils pour le secteur considéré

Les projets s'inscrivent dans l'une des démarches suivantes...

#### Thématiques à travailler

- Action sectorielle ou inter-sectorielle**
- Projet porté par un acteur relais soutenant le développement d'une offre de service partage d'expériences, diffusion d'outils et de méthodes, largement diffusables aux TPE / PME du secteur.
- Prévention de l'usure professionnelle**
- Attraction des structures
  - Accès, l'intégration et la formation des nouveaux
  - Prévention des conditions de travail
  - Gestion des Emplois et des Parcours Professionnel
  - Égalité homme-femme.

### 3. Présentation du FACT

#### Les objectifs et la démarche.

- Evaluer les liens entre les processus de transition managériales et les résultats en termes d'amélioration des conditions de travail, de l'attractivité et de l'ensemble des autres critères de performance.
- Identifier les forces de la démarche (toujours en cours) et ce qui pourrait encore être amélioré, ce qui peut être transféré.
  - Traduire l'expérience vécue à l'APAM'R sous forme de programme de formation et de déroulé pédagogique (version 1)
- Tester la démarche et les outils sur des structures de taille, secteurs, activités, nationalités différentes
  - Formation/actions de managers intra S.A.MD (aux différentes caractéristiques)
  - Temps interentreprises entre dirigeants S.A.MD
- Formaliser des outils :
  - Initiant les structures à aller vers ce type de démarche de transition organisationnelle
    - Outils de communication pour : les responsables de S.A.MD, les managers, les actuaires ; prévoir la création de vidéos
  - Permettant aux structures de mener la démarche de façon efficace
    - Formation/action managers sur les thématiques ; les processus de conduite de projet, le management, l'animation d'une équipe, les capacités et humaines du fonctionnement humain au travail (physique, mental, social), la prévention des risques professionnels...
  - Pérenniser les processus de développement durablement venus
    - Plan d'action issu de la formation-action
- Evaluer, améliorer, diffuser dans la sphère publique
  - Créer des vidéos de valorisation de la démarche qui transmettent les principaux repères méthodologiques.

### 3. Présentation du FACT

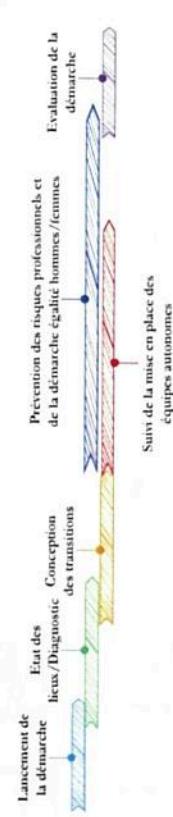
- Le FACT :**
- Dispositif d'aide publique géré par l'ANACT, par délégation du ministère du travail.
  - Dans le cadre d'appels à projets thématiques ou sectoriels
  - Le FACT attribue des subventions afin de promouvoir et soutenir des projets d'expérimentation ou d'innovation à des fins de capitalisation et de transfert d'expérience, de diffusion d'outils pour le secteur considéré

Les projets s'inscrivent dans l'une des démarches suivantes...

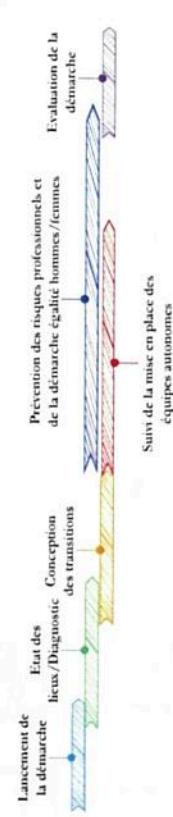
#### Thématiques à travailler

- Action sectorielle ou inter-sectorielle**
- Projet porté par un acteur relais soutenant le développement d'une offre de service partage d'expériences, diffusion d'outils et de méthodes, largement diffusables aux TPE / PME du secteur.
- Prévention de l'usure professionnelle**
- Attraction des structures
  - Accès, l'intégration et la formation des nouveaux
  - Prévention des conditions de travail
  - Gestion des Emplois et des Parcours Professionnel
  - Égalité homme-femme.

### 4. La méthodologie de déploiement du projet



### 4. La méthodologie de déploiement du projet



### 3. Présentation du FACT

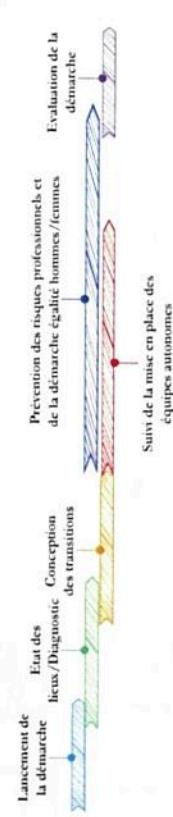
- Le FACT :**
- Dispositif d'aide publique géré par l'ANACT, par délégation du ministère du travail.
  - Dans le cadre d'appels à projets thématiques ou sectoriels
  - Le FACT attribue des subventions afin de promouvoir et soutenir des projets d'expérimentation ou d'innovation à des fins de capitalisation et de transfert d'expérience, de diffusion d'outils pour le secteur considéré

Les projets s'inscrivent dans l'une des démarches suivantes...

#### Thématiques à travailler

- Action sectorielle ou inter-sectorielle**
- Projet porté par un acteur relais soutenant le développement d'une offre de service partage d'expériences, diffusion d'outils et de méthodes, largement diffusables aux TPE / PME du secteur.
- Prévention de l'usure professionnelle**
- Attraction des structures
  - Accès, l'intégration et la formation des nouveaux
  - Prévention des conditions de travail
  - Gestion des Emplois et des Parcours Professionnel
  - Égalité homme-femme.

### 4. La méthodologie de déploiement du projet



### 3. Présentation du FACT

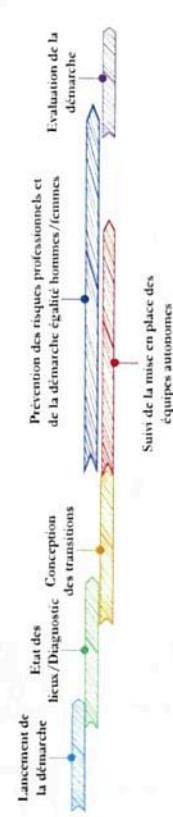
- Le FACT :**
- Dispositif d'aide publique géré par l'ANACT, par délégation du ministère du travail.
  - Dans le cadre d'appels à projets thématiques ou sectoriels
  - Le FACT attribue des subventions afin de promouvoir et soutenir des projets d'expérimentation ou d'innovation à des fins de capitalisation et de transfert d'expérience, de diffusion d'outils pour le secteur considéré

Les projets s'inscrivent dans l'une des démarches suivantes...

#### Thématiques à travailler

- Action sectorielle ou inter-sectorielle**
- Projet porté par un acteur relais soutenant le développement d'une offre de service partage d'expériences, diffusion d'outils et de méthodes, largement diffusables aux TPE / PME du secteur.
- Prévention de l'usure professionnelle**
- Attraction des structures
  - Accès, l'intégration et la formation des nouveaux
  - Prévention des conditions de travail
  - Gestion des Emplois et des Parcours Professionnel
  - Égalité homme-femme.

### 4. La méthodologie de déploiement du projet



### 3. Présentation du FACT

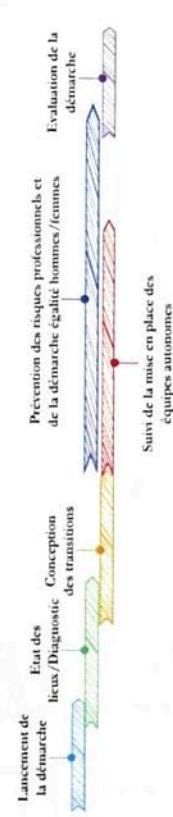
- Le FACT :**
- Dispositif d'aide publique géré par l'ANACT, par délégation du ministère du travail.
  - Dans le cadre d'appels à projets thématiques ou sectoriels
  - Le FACT attribue des subventions afin de promouvoir et soutenir des projets d'expérimentation ou d'innovation à des fins de capitalisation et de transfert d'expérience, de diffusion d'outils pour le secteur considéré

Les projets s'inscrivent dans l'une des démarches suivantes...

#### Thématiques à travailler

- Action sectorielle ou inter-sectorielle**
- Projet porté par un acteur relais soutenant le développement d'une offre de service partage d'expériences, diffusion d'outils et de méthodes, largement diffusables aux TPE / PME du secteur.
- Prévention de l'usure professionnelle**
- Attraction des structures
  - Accès, l'intégration et la formation des nouveaux
  - Prévention des conditions de travail
  - Gestion des Emplois et des Parcours Professionnel
  - Égalité homme-femme.

### 4. La méthodologie de déploiement du projet



### 3. Présentation du FACT

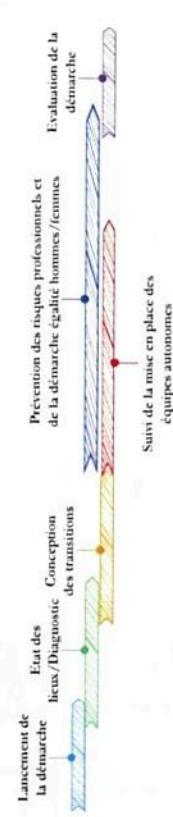
- Le FACT :**
- Dispositif d'aide publique géré par l'ANACT, par délégation du ministère du travail.
  - Dans le cadre d'appels à projets thématiques ou sectoriels
  - Le FACT attribue des subventions afin de promouvoir et soutenir des projets d'expérimentation ou d'innovation à des fins de capitalisation et de transfert d'expérience, de diffusion d'outils pour le secteur considéré

Les projets s'inscrivent dans l'une des démarches suivantes...

#### Thématiques à travailler

- Action sectorielle ou inter-sectorielle**
- Projet porté par un acteur relais soutenant le développement d'une offre de service partage d'expériences, diffusion d'outils et de méthodes, largement diffusables aux TPE / PME du secteur.
- Prévention de l'usure professionnelle**
- Attraction des structures
  - Accès, l'intégration et la formation des nouveaux
  - Prévention des conditions de travail
  - Gestion des Emplois et des Parcours Professionnel
  - Égalité homme-femme.

### 4. La méthodologie de déploiement du projet



### 3. Présentation du FACT

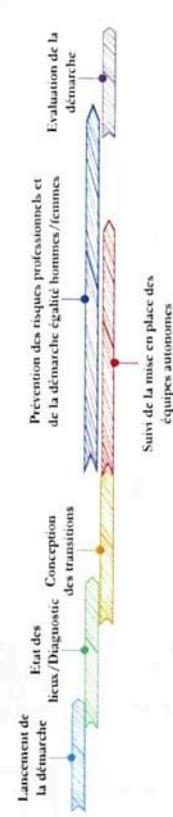
- Le FACT :**
- Dispositif d'aide publique géré par l'ANACT, par délégation du ministère du travail.
  - Dans le cadre d'appels à projets thématiques ou sectoriels
  - Le FACT attribue des subventions afin de promouvoir et soutenir des projets d'expérimentation ou d'innovation à des fins de capitalisation et de transfert d'expérience, de diffusion d'outils pour le secteur considéré

Les projets s'inscrivent dans l'une des démarches suivantes...

#### Thématiques à travailler

- Action sectorielle ou inter-sectorielle**
- Projet porté par un acteur relais soutenant le développement d'une offre de service partage d'expériences, diffusion d'outils et de méthodes, largement diffusables aux TPE / PME du secteur.
- Prévention de l'usure professionnelle**
- Attraction des structures
  - Accès, l'intégration et la formation des nouveaux
  - Prévention des conditions de travail
  - Gestion des Emplois et des Parcours Professionnel
  - Égalité homme-femme.

### 4. La méthodologie de déploiement du projet



### 3. Présentation du FACT

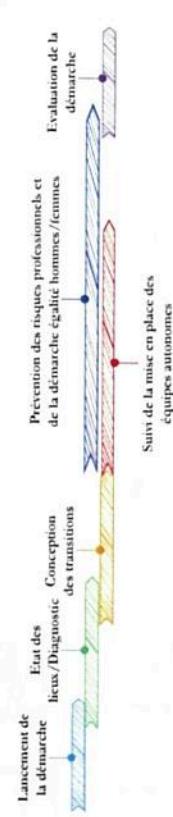
- Le FACT :**
- Dispositif d'aide publique géré par l'ANACT, par délégation du ministère du travail.
  - Dans le cadre d'appels à projets thématiques ou sectoriels
  - Le FACT attribue des subventions afin de promouvoir et soutenir des projets d'expérimentation ou d'innovation à des fins de capitalisation et de transfert d'expérience, de diffusion d'outils pour le secteur considéré

Les projets s'inscrivent dans l'une des démarches suivantes...

#### Thématiques à travailler

- Action sectorielle ou inter-sectorielle**
- Projet porté par un acteur relais soutenant le développement d'une offre de service partage d'expériences, diffusion d'outils et de méthodes, largement diffusables aux TPE / PME du secteur.
- Prévention de l'usure professionnelle**
- Attraction des structures
  - Accès, l'intégration et la formation des nouveaux
  - Prévention des conditions de travail
  - Gestion des Emplois et des Parcours Professionnel
  - Égalité homme-femme.

### 4. La méthodologie de déploiement du projet



### 3. Présentation du FACT

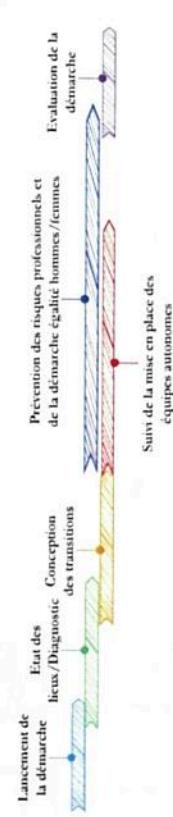
- Le FACT :**
- Dispositif d'aide publique géré par l'ANACT, par délégation du ministère du travail.
  - Dans le cadre d'appels à projets thématiques ou sectoriels
  - Le FACT attribue des subventions afin de promouvoir et soutenir des projets d'expérimentation ou d'innovation à des fins de capitalisation et de transfert d'expérience, de diffusion d'outils pour le secteur considéré

Les projets s'inscrivent dans l'une des démarches suivantes...

#### Thématiques à travailler

- Action sectorielle ou inter-sectorielle**
- Projet porté par un acteur relais soutenant le développement d'une offre de service partage d'expériences, diffusion d'outils et de méthodes, largement diffusables aux TPE / PME du secteur.
- Prévention de l'usure professionnelle**
- Attraction des structures
  - Accès, l'intégration et la formation des nouveaux
  - Prévention des conditions de travail
  - Gestion des Emplois et des Parcours Professionnel
  - Égalité homme-femme.

### 4. La méthodologie de déploiement du projet



### 3. Présentation du FACT

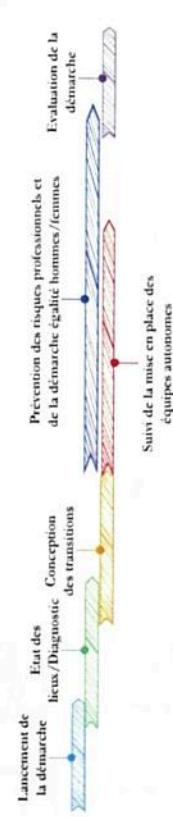
- Le FACT :**
- Dispositif d'aide publique géré par l'ANACT, par délégation du ministère du travail.
  - Dans le cadre d'appels à projets thématiques ou sectoriels
  - Le FACT attribue des subventions afin de promouvoir et soutenir des projets d'expérimentation ou d'innovation à des fins de capitalisation et de transfert d'expérience, de diffusion d'outils pour le secteur considéré

Les projets s'inscrivent dans l'une des démarches suivantes...

#### Thématiques à travailler

- Action sectorielle ou inter-sectorielle**
- Projet porté par un acteur relais soutenant le développement d'une offre de service partage d'expériences, diffusion d'outils et de méthodes, largement diffusables aux TPE / PME du secteur.
- Prévention de l'usure professionnelle**
- Attraction des structures
  - Accès, l'intégration et la formation des nouveaux
  - Prévention des conditions de travail
  - Gestion des Emplois et des Parcours Professionnel
  - Égalité homme-femme.

### 4. La méthodologie de déploiement du projet



### 3. Présentation du FACT

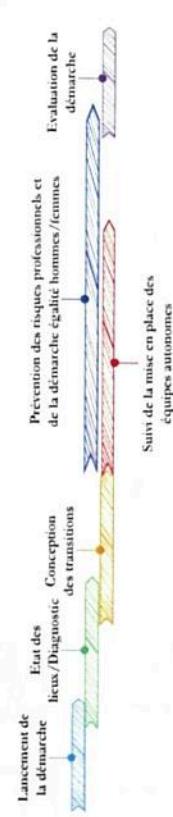
- Le FACT :**
- Dispositif d'aide publique géré par l'ANACT, par délégation du ministère du travail.
  - Dans le cadre d'appels à projets thématiques ou sectoriels
  - Le FACT attribue des subventions afin de promouvoir et soutenir des projets d'expérimentation ou d'innovation à des fins de capitalisation et de transfert d'expérience, de diffusion d'outils pour le secteur considéré

Les projets s'inscrivent dans l'une des démarches suivantes...

#### Thématiques à travailler

- Action sectorielle ou inter-sectorielle**
- Projet porté par un acteur relais soutenant le développement d'une offre de service partage d'expériences, diffusion d'outils et de méthodes, largement diffusables aux TPE / PME du secteur.
- Prévention de l'usure professionnelle**
- Attraction des structures
  - Accès, l'intégration et la formation des nouveaux
  - Prévention des conditions de travail
  - Gestion des Emplois et des Parcours Professionnel
  - Égalité homme-femme.

### 4. La méthodologie de déploiement du projet



### 3. Présentation du FACT

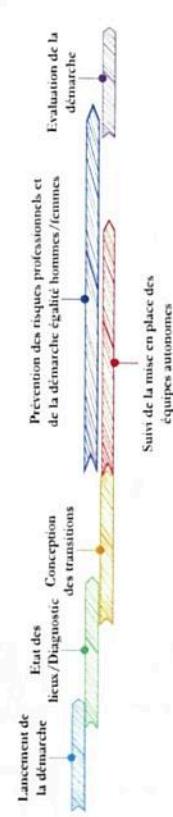
- Le FACT :**
- Dispositif d'aide publique géré par l'ANACT, par délégation du ministère du travail.
  - Dans le cadre d'appels à projets thématiques ou sectoriels
  - Le FACT attribue des subventions afin de promouvoir et soutenir des projets d'expérimentation ou d'innovation à des fins de capitalisation et de transfert d'expérience, de diffusion d'outils pour le secteur considéré

Les projets s'inscrivent dans l'une des démarches suivantes...

#### Thématiques à travailler

- Action sectorielle ou inter-sectorielle**
- Projet porté par un acteur relais soutenant le développement d'une offre de service partage d'expériences, diffusion d'outils et de méthodes, largement diffusables aux TPE / PME du secteur.
- Prévention de l'usure professionnelle**
- Attraction des structures
  - Accès, l'intégration et la formation des nouveaux
  - Prévention des conditions de travail
  - Gestion des Emplois et des Parcours Professionnel
  - Égalité homme-femme.

### 4. La méthodologie de déploiement du projet



#### 4. La méthodologie de déploiement du projet

- Objectifs :**
    - Présenter la démarche du projet
    - Réaliser un état des lieux de l'activité existante : indicateurs dynamiques psychosociales, modèle de gestion de l'activité, le structures (sous-secteurs, modalités d'échanges)
  - Méthodologie :**
    - Réunion en Comité de Pilotage
    - Analyses documentaires et d'indicateurs
    - Diffusion de questionnaires
    - COPIL, intérêts aux structures
    - Diffusion d'une newsletter

Les indicateurs à évaluer en amont du projet

### Plusieurs catégories:

The logo for PHES (Prestwich High School for Girls) features a dark blue square with a white 'V' shape pointing upwards and to the right, followed by the letters 'PHES' in a white, sans-serif font.

- |   |   |  |   |   |
|---|---|--|---|---|
| L'efficacité de la structure  | La qualité de vie au travail de salariés  | L'écologie   | L'indice Upali: Homme/femme   | La qualité de vie en travail de managers  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Nb de bénéficiaires accompagnés</li> <li>Nb de salariés de la prestation</li> <li>Coûts des indemn. kilométriques :</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Temps de trajet moyen entre les voies</li> <li>Distanse moyenne entre les unit.</li> <li>Nb de TMS déclarés</li> <li>Nb d'accidents de travail</li> <li>Nb d'accidents de trajets</li> <li>Nb de candidatures reçues</li> <li>Nb de recrutement réalisée</li> <li>Turn over : nb départ</li> <li>Nb de contrat temporaire</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Score écrit de rémunération</li> <li>Écart d'augmentation</li> <li>% de salariés augmentés au retour de congé parental</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>GES</li> <li>Nb total de km parcourus</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>La qualité de vie en charge des usagers</li> <li>Nb retards chez bénéficiaires</li> <li>Nb prestations non tenues</li> <li>Satisfaction des usagers</li> </ul> |
|   |   |  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>La qualité de vie en travail de salariés</li> <li>Facteurs psychosociaux</li> <li>Groûts de valeurs</li> </ul>   |
|   |   |  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>La qualité de vie en travail de managers</li> <li>Facteurs psychosociaux</li> <li>Groûts de valeurs</li> </ul>   |

D'autres indicateurs à évaluer ?

Les indicateurs à évaluer en amont du projet

111

- Questionnaire d'évaluation de la dynamique psychosociale des acteurs mobilisés au sein des 2 structures
    - sur une échelle de 1 (pas du tout) à 10 (totalelement), notez :
    - Charge cognitive
      - Charge émotionnelle
      - Soutien social (entraide, reconnaissance) ?
        - De la part de vos collègues
        - De la part de votre hiérarchie
        - De la part des bénéficiaires de vos actions
    - Appartenance à un collectif
    - Degré d'autonomie, de moyens, pour bien faire votre travail au quotidien
    - Possibilité d'influencer vos conditions de travail, de contribuer à des améliorations continues au sens de la structure
    - Possibilité de progresser dans votre travail, d'apprendre des choses, d'évoluer
    - Sens à votre travail ?
    - Épanouissement dans le travail

Les indicateurs à évaluer en amont du projet

卷之三

- | Questionnaire d'évaluation des paradoxes que peuvent rencontrer les managers mobilisés au sein des 2 structures |     |
|---|-----|
| Graine des paradoxes (% vs. nombre des paradoxes)   | 100 |
| Évaluation évaluée (% vs. Manager mobilisé*)  | 100 |
| Problème (% vs. évaluation)   | 100 |
| Problème (% vs. mobilisation)   | 100 |
| Réaction au problème (% vs. évaluation)   | 100 |
| Admission d'erreur (% vs. évaluation)   | 100 |
| Précision d'une évaluation (% vs. évaluation)   | 100 |
| Évaluation (% vs. évaluation)   | 100 |
| Incidence d'un facteur (% vs. évaluation)   | 100 |
| Reaction au problème (% vs. évaluation)   | 100 |
| Précision (% vs. évaluation)  | 100 |
| Reconnaissance de ses erreurs (% vs. évaluation)  | 100 |
| Précision d'évaluation (% vs. évaluation)   | 100 |
| Admission d'erreur (% vs. évaluation)   | 100 |
| Précision (% vs. évaluation)  | 100 |
| Reconnaissance de ses erreurs (% vs. évaluation)  | 100 |

## Format électronique

Les indicateurs à évaluer en amont du projet

卷之三



## Format électronique

3

- Questionnaire d'évaluation de la dynamique psychosociale

Sur une échelle de 1 (pas du tout) à 10 (totalement), citez

Charge cognitive

Charge émotionnelle

Soutien social (entraide, reconnaissance) ?

  - De la part de vos collègues
  - De la part de votre hiérarchie
  - De la part des bénéficiaires de vos actions

Apparence à un collectif

Degré d'autonomie, de moyens, pour bien faire votre travail

Possibilité d'influencer vos conditions de travail, et

Possibilité de progresser dans votre travail, d'apporter

Sens à votre travail ?

Projet durable dans cet emploi, dans cette

Épanouissement dans le travail

- **Evaluation du positionnement actuel des structures** : sous-sectorisation, réunions en équipe, etc.

### Les antennes sont-elles sous-sectorisées par l'équipe de 8-10 intervenantes ?

		Diagnostic communicationnel			
		Moyens de communication	Unité / Forces	Limites	Repères pour la transition
Non	Oui				
		Mais collectifs			
		Échanges oral bureau/colabor			
		Réunion secrét			
		Groupes de parole			
		Sms/WhatsApp			



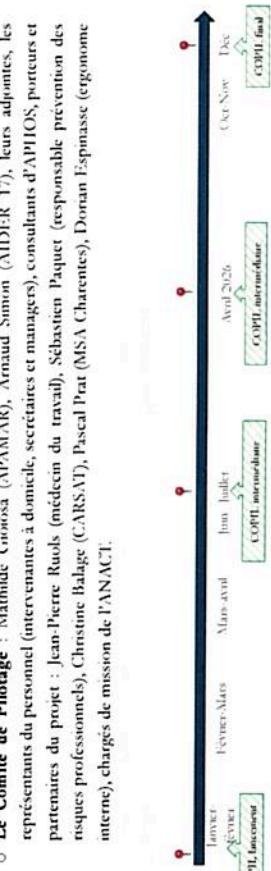
- **Le Comité de Pilotage** : Mathilde Girosa (APAMAR), Arnaud Simon (MIDI'R 17), leurs adjointes, les représentants du personnel (intervenantes à domicile, secrétaires et managers), consultants d'APIOS, porteurs et partenaires du projet : Jean-Pierre Ruols (médecin du travail), Sébastien Paquet (responsable prévention des risques professionnels), Christine Balage (CARSAT), Pascal Prat (MSA Charente), Doron Espinasse (ergonome interne), chargés de mission de l'ANACT.

## Le COPIL

- **Evaluation du positionnement actuel des structures** : sous-sectorisation, réunions en équipe, etc.

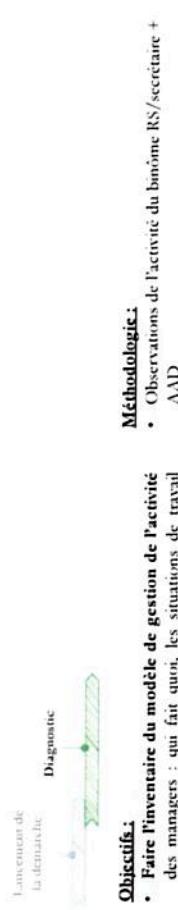
### Diagnostic communicationnel

		Diagnostic communicationnel			
		Moyens de communication	Unité / Forces	Limites	Repères pour la transition
Non	Oui				
		Mais collectifs			
		Échanges oral bureau/colabor			
		Réunion secrét			
		Groupes de parole			
		Sms/WhatsApp			



- **Le Comité de Pilotage** : Mathilde Girosa (APAMAR), Arnaud Simon (MIDI'R 17), leurs adjointes, les représentants du personnel (intervenantes à domicile, secrétaires et managers), consultants d'APIOS, porteurs et partenaires du projet : Jean-Pierre Ruols (médecin du travail), Sébastien Paquet (responsable prévention des risques professionnels), Christine Balage (CARSAT), Pascal Prat (MSA Charente), Doron Espinasse (ergonome interne), chargés de mission de l'ANACT.

## 3. La méthodologie de déploiement du projet



- **Objectif :**
  - **Faire l'inventaire du modèle de gestion de l'activité** des managers : qui fait quoi, les situations de travail critiques vécues actuellement par les managers et les AAD (cf. tableaux répartition des tâches)
  - **Construire les niveaux d'autonomie** des équipes (cf tableaux des niveaux d'autonomie)
  - **Identifier les repères organisationnels** pour concevoir la nouvelle organisation, les pistes d'action à mettre en place.
- **Méthodologie :**
  - Observations de l'activité du banôme RS/secrétaire + AAD
  - Groupes de travail avec managers + géants de chaque structure

## La communication sur le projet



- **Aux salariés** : quelle communication de la démarche au sein des structures ?
- **Entre nous** : Quel moyen le plus efficace de communiquer à entre nous au cours des deux années à venir ?

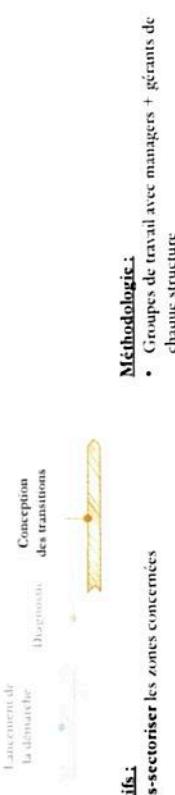
## 4. La méthodologie de déploiement du projet

### • Inventaire du qui fait quoi, des niveaux d'autonomie et des repères de conception

Activité	Repères	Inventaire du qui fait quoi, des niveaux d'autonomie et des repères de conception			
		Nombre d'autonomie	Nombre d'autonomie	Nombre d'autonomie	Nombre d'autonomie
Élaboration du plan de déploiement	Conception	Autonomie totale	Autonomie totale	Autonomie totale	Autonomie totale
Élaboration du plan de déploiement	Diagnostique	Autonomie totale	Autonomie totale	Autonomie totale	Autonomie totale

## 4. La méthodologie de déploiement du projet

### • Lancement de la démarche



#### Objectifs:

- Sous-sectoriser les zones concernées**
- Définir les conditions de mise en place des transitions**

: construire les niveaux d'autonomie des équipes/les nouveaux processus de travail collectif, le calendrier du projet (quand se vont, combien de temps, qui anime quels sujets, comment), les ordres du jour des réunions, etc.

#### Méthodologie:

- Groupes de travail avec managers + gérants de chaque structure
- Groupes de travail avec l'équipe collaborative

## 4. La méthodologie de déploiement du projet

### • Sous-sectorisation :

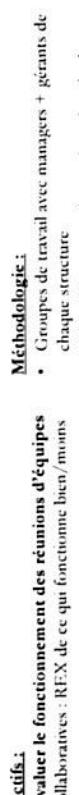


### • Niveaux d'autonomie des équipes/les nouveaux processus de travail collectif

Activité	Repères	Niveaux d'autonomie des équipes/les nouveaux processus de travail collectif			
		Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
Élaboration des objectifs et des critères de mesure de la performance (évaluation des résultats, les séances de travail, les séances de réflexion, les séances de formation, etc.)	Conception	Autonomie totale	Autonomie totale	Autonomie totale	Autonomie totale
Élaboration des objectifs et des critères de mesure de la performance (évaluation des résultats, les séances de travail, les séances de réflexion, les séances de formation, etc.)	Diagnostique	Autonomie totale	Autonomie totale	Autonomie totale	Autonomie totale

## 4. La méthodologie de déploiement du projet

### • Lancement de la démarche



#### Méthodologie:

- Groupes de travail avec managers + gérants de chaque structure
- Groupes de travail avec l'équipe collaborative
- Ponts d'étape avec les gestionnaires de chaque structure

- Évaluer le fonctionnement des réunions d'équipes collaboratives : REX de ce qui fonctionne bien, moins bien.
- Réaliser les ajustements organisationnels : apports théoriques et partage de trucs & astuces de chacun. Réaliser des ponts d'étapes intermédiaires avec les gestionnaires de chaque structure 1 fois par mois.

## 4. La méthodologie de déploiement du projet

Prévention des risques professionnels



### Objectifs :

- Former deux managers et un ou deux représentants du personnel de chaque structure (APAMAR et AIDER 17) sur la prévention des risques professionnels pour devenir, à l'issue du projet, référents de la fonction prévention.
- Apporter des connaissances sur le fonctionnement humain et l'analyse de l'activité.
- Cibler des situations critiques vécues par les intervenantes à domicile
- Analysier les situations critiques.
- Identifier des pistes d'action.

### Méthodologie :

- 5 groupes de travail constitués d'hommes des 2 structures : intervenants à domicile + managers



- Intervenier et analyser les situations critiques vécues spécifiquement par les hommes
- Mettre en lumière des déterminants et leviers d'action pour mieux gérer ces situations.

Jan 2025

Chaque

2025

Jan 2026

Chaque

2026

Novembre

2026

Novembre

2026

Novembre

2026

Jan 2025

Chaque

2025

Jan 2026

Chaque

2026

Novembre

2026

## 4. La méthodologie de déploiement du projet

Demande égalité hommes/femmes



### Méthodologie :

- Comparer les activités des hommes et des femmes par des analyses terrain et des groupes de travail constitués des hommes des deux structures (adultes et managers), dans le dialogue social
- Inventorier et analyser les situations critiques vécues spécifiquement par les hommes
- Mettre en lumière des déterminants et leviers d'action pour mieux gérer ces situations.

Jan 2025

Chaque

2025

Jan 2026

Chaque

2026

Jan 2025

Chaque

2025

Jan 2026

Chaque

2026

## 4. La méthodologie de déploiement du projet

Demande égalité hommes/femmes



### Méthodologie :

- 5 groupes de travail constitués d'hommes des 2 structures : intervenants à domicile + managers

GT 1

GT 2

GT 3

GT 4

GT 5

GT 1

GT 2

GT 3

GT 4

GT 5

GT 1

GT 2

GT 3

GT 4

GT 5

GT 1

GT 2

GT 3

GT 4

GT 5

GT 1

GT 2

GT 3

GT 4

GT 5

Jan 2025

Chaque

2025

Jan 2026

Chaque

2026

Jan 2026

Chaque

2026

Jan 2026

Chaque

2026

Jan 2026

Chaque

## 4. La méthodologie de déploiement du projet

Demande égalité hommes/femmes



### Méthodologie :

- Comparer les activités des hommes et des femmes par des analyses terrain et des groupes de travail constitués des hommes des deux structures (adultes et managers), dans le dialogue social
- Inventorier et analyser les situations critiques vécues spécifiquement par les hommes
- Mettre en lumière des déterminants et leviers d'action pour mieux gérer ces situations.

Jan 2025

Chaque

2025

Jan 2026

Chaque

2026

Jan 2025

Chaque

2025

Jan 2026

Chaque

2026

## 4. La méthodologie de déploiement du projet

Demande égalité hommes/femmes



### Méthodologie :

- 5 groupes de travail constitués d'hommes des 2 structures : intervenants à domicile + managers

GT 1

GT 2

GT 3

GT 4

GT 5

GT 1

GT 2

GT 3

GT 4

GT 5

GT 1

GT 2

GT 3

GT 4

GT 5

GT 1

GT 2

GT 3

GT 4

GT 5

Jan 2025

Chaque

2025

Jan 2026

Chaque

2026

Jan 2026

## 4. La méthodologie de déploiement du projet

Demande égalité hommes/femmes



### Méthodologie :

- Comparer les activités des hommes et des femmes par des analyses terrain et des groupes de travail constitués des hommes des deux structures (adultes et managers), dans le dialogue social
- Inventorier et analyser les situations critiques vécues spécifiquement par les hommes
- Mettre en lumière des déterminants et leviers d'action pour mieux gérer ces situations.

Jan 2025

Chaque

2025

Jan 2026

Chaque

2026

Jan 2025

Chaque

2025

Jan 2026

Chaque

2026

## 4. La méthodologie de déploiement du projet

Demande égalité hommes/femmes



### Méthodologie :

- 5 groupes de travail constitués d'hommes des 2 structures : intervenants à domicile + managers

GT 1

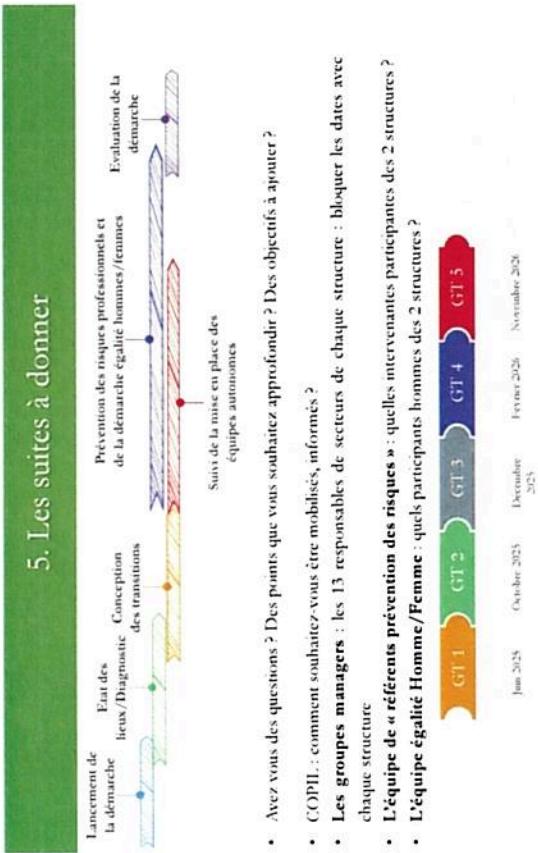
GT 2

GT 3

GT 4

GT 5

## 5. Les suites à donner



- Avez-vous des questions ? Des points que vous souhaitez approfondir ? Des objectifs à ajouter ?
- COPIL : comment souhaiteriez-vous être mobilisés, informés ?
- **Les groupes managers** : les 13 responsables de secteurs de chaque structure : bloquer les dates avec chaque structure
- **L'équipe de « référents prévention des risques »** : quelles intervenantes participantes des 2 structures ?
- **L'équipe égalité Homme /Femme** : quels participants hommes des 2 structures ?

## Points d'information RH

		JANVIER		
EFFECTIF AU 31 DECEMBRE 2023		296		
Entrées sur Janvier	CDD	18		
Contrats CDD inf à 70 HEURES		11	POUR	10 salariés
	CDI			
CDI conclus en Janvier		21		
CDI inf à 70 HEURES		5		
Sorties sur Janvier	CDD	17		
	LICENCIEMENT	0		
	DEMISSIONS	6		
	DEPART EN PERIODE D'ESSAI	0		
	RETRAITE	0		
	AUTRE	0		

		FEVRIER		
EFFECTIF AU 31 JANVIER 2024		312		
Entrées sur Février	CDD	20		
Contrats CDD inf à 70 HEURES		11	POUR	9 salariés
	CDI			
CDI conclus en Février		3		
CDI inf à 70 HEURES		0		
Sorties sur Février	CDD	20		
	LICENCIEMENT			
	DEMISSIONS	2		
	DEPART EN PERIODE D'ESSAI			
	RETRAITE			
	AUTRE			

		MARS		
EFFECTIF AU 29 FEVRIER 2024		313		
Entrées sur Mars	CDD	16		
Contrats CDD inf à 70 HEURES		13	POUR	10 salariés
	CDI			
CDI conclus en Mars		5		
CDI inf à 70 HEURES		0		
Sorties sur Mars	CDD	16		
	LICENCIEMENT	1		
	DEMISSIONS	1		
	DEPART EN PERIODE D'ESSAI			
	RETRAITE			



AUTRE

		AVRIL		
EFFECTIF AU 31 MARS 2024		316		
Entrées sur Avril	CDD	13		
Contrats CDD inf à 70 HEURES		10	POUR	8 salariés
	CDI			
CDI conclus en Avril		4		
CDI inf à 70 HEURES		0		
Sorties sur Avril	CDD	13		
	LICENCIEMENT			
	DEMISSIONS			
	DEPART EN PERIODE D'ESSAI			
	RETRAITE	1		
	AUTRE			

		MAI		
EFFECTIF AU 30 AVRIL 2024		320		
Entrées sur Mai	CDD	9		
Contrats CDD inf à 70 HEURES		7	POUR	6 salariés
	CDI			
CDI conclus en Mai		1		
CDI inf à 70 HEURES		1		
Sorties sur Mai	CDD	9		
	LICENCIEMENT			
	DEMISSIONS	3		
	DEPART EN PERIODE D'ESSAI			
	RETRAITE			
	AUTRE			

		JUIN		
EFFECTIF AU 31 MAI 2024		318		
Entrées sur Juin	CDD	10		
Contrats CDD inf à 70 HEURES		6	POUR	6 salariés
	CDI			
CDI conclus en Juin		1		
CDI inf à 70 HEURES		0		
CDI temps plein		8		
Sorties sur Juin	CDD	10		



**LICENCIEMENT**  
**DEMISSIONS**  
**DEPART EN PERIODE D'ESSAI**  
**RETRAITE**

		<b>Juillet</b>		
<b>EFFECTIF AU 30 Juin 2024</b>		<b>318</b>		
<b>Entrées sur Juillet</b>	CDD	20		
Contrats CDD inf à 70 HEURES		13	POUR	11 salariés
CDI conclus en Juillet		5		CDI
CDI inf à 70 HEURES		2		
CDI temps plein		-		
<b>Sorties sur Juillet</b>	CDD	20		
LICENCIEMENT		1		
DEMISSIONS		2		
DEPART EN PERIODE D'ESSAI				
RETRAITE		1		

		<b>Août</b>		
<b>EFFECTIF AU 31 Juillet 2024</b>		<b>319</b>		
<b>Entrées sur Août</b>	CDD	21		
Contrats CDD inf à 70 HEURES		16	POUR	14 salariés
CDI conclus en Août		2		CDI
CDI inf à 70 HEURES		-		
CDI temps plein		-		
<b>Sorties sur Août</b>	CDD	21		
LICENCIEMENT				
DEMISSIONS		2		
DEPART EN PERIODE D'ESSAI				
RETRAITE		1		
AUTRE		1		

		<b>Septembre</b>		
<b>EFFECTIF AU 31 Août 2024</b>		<b>318</b>		
<b>Entrées sur Septembre</b>	CDD	12		
Contrats CDD inf à 70 HEURES		9	POUR	6 salariés
CDI conclus en Septembre		6		



CDI inf à 70 HEURES	1
CDI temps plein	1

Sorties sur Septembre	CDD	12
	LICENCIEMENT	
	DEMISSIONS	2
DEPART EN PERIODE D'ESSAI		
	RETRAITE	1
	AUTRE	1

CDI

		<b>Octobre</b>
<b>EFFECTIF AU 30 septembre 2024</b>	320	

Entrées sur Octobre	CDD	6
Contrats CDD inf à 70 HEURES	4	POUR
CDI conclus en Octobre	4	
CDI inf à 70 HEURES	1	
CDI temps plein	0	

Sorties sur Octobre	CDD	6
	LICENCIEMENT	1
	DEMISSIONS	1
DEPART EN PERIODE D'ESSAI		
	RETRAITE	2

CDI

		<b>Novembre</b>
<b>EFFECTIF AU 31 octobre 2024</b>	320	

Entrées sur Novembre	CDD	9
Contrats CDD inf à 70 HEURES	8	POUR
CDI conclus en Novembre	3	
CDI inf à 70 HEURES	0	
CDI temps plein	2	

Sorties sur Novembre	CDD	9
	LICENCIEMENT	
	DEMISSIONS	1
DEPART EN PERIODE D'ESSAI		
	RETRAITE	

CDI

**Décembre**

<b>EFFECTIF AU 30 novembre 2023</b>	322
-------------------------------------	-----



<b>Entrées sur Décembre</b>	CDD	13			
Contrats CDD inf à 70 HEURES		7	POUR	6 salariés	
CDI conclus en Décembre		-			CDI
CDI inf à 70 HEURES		-			
CDI temps plein		-			
<b>Sorties sur Décembre</b>	CDD	13			
LICENCIEMENT		1			
DEMISSIONS		1			
DEPART EN PERIODE D'ESSAI					
RETRAITE		1			



## Points d'information RH

		JANVIER		
EFFECTIF AU 31 DECEMBRE 2024		319		
Entrées sur Janvier	CDD	10		
Contrats CDD inf à 70 HEURES		6	POUR	5 salariés
	CDI conclus en Janvier	8		
	CDI inf à 70 HEURES	0		
	CDI temps plein	1		
Sorties sur Janvier	CDD	10		
	LICENCIEMENT	0		
	DEMISSIONS	2		
	DEPART EN PERIODE D'ESSAI	0		
	RETRAITE	0		
	AUTRE	0		



**CONTRATS CONCLUS EN DECEMBRE 2024**  
**A-70H/M**

Contrat	Date Début	Date Fin	H Mens
CDD	01/12/2024	31/12/2024	6,00
CDD	23/12/2024	29/12/2024	37,00
CDD	23/12/2024	31/12/2024	40,00
CDD	01/12/2024	13/12/2024	43,00
CDD	01/12/2024	31/12/2024	47,00
CDD	12/12/2024	31/12/2024	50,00
CDD	01/12/2024	31/12/2024	57,50 7 CDD pour 6 salariés



**CONTRATS CONCLUS EN JANVIER 2025**  
**A-70H/M**

Contrat	Date Début	Date Fin	H Mens
CDD	01/01/2025	31/01/2025	6,00
CDD	21/01/2025	31/01/2025	21,50
CDD	01/01/2025	31/01/2025	23,00
CDD	02/01/2025	20/01/2025	39,00
CDD	21/01/2025	31/01/2025	47,00
CDD	01/01/2025	31/01/2025	65,00



# COMPTABILITE DU CSE POUR L'ANNEE 2024

## ATTRIBUTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES- COMPTE COURANT

<b>Solde au 31/12/2023 :</b>	<b>2 230,72 €</b>
<b>Solde au 31/12/2024</b>	<b>4 426,07 €</b>

<b>Récapitulatif des frais du Compte Courant des AEP du CSE APAMAR</b>	
<b>Du 1er janvier au 31 décembre 2024</b>	
Assurances	1 455,20 €
Frais postaux	741,00 €
Remboursements aux titulaires : Frais déplacement, repas...	3 325,80 €
Frais Bancaires	71,05 €
Achat matériel / informatique	0,00 €
Abonnement téléphonique	165,81 €
Formations Titulaires / Suppléants	700,00 €
Fournitures administratives	491,21 €
Adhésion CEZAM	2 520,00 €
Virement sur livret	0,00 €
Informations /réunions salariales/communications	1 187,10 €
<b>TOTAL</b>	<b>10 657,17 €</b>

Annexe 6



## COMPTABILITE DU CSE POUR L'ANNEE 2024

### *Budget d'ATTRIBUTIONS ECONOMIQUES PROFESSIONNELLES - LIVRET*

**Solde au 31/12/2024 : 14 249,11 €**

**Solde au 31/12/2023 : 21 672,83 €**

#### **RECETTES**

DATES	NATURES	MOYENS	MONTANTS EN €
31/12/2024	Intérêts créditeurs de l'année au taux de 0,500%	Virement	96,28
		Total en €	96,28

#### **DEPENSES**

DATES	NATURES	MOYENS	MONTANTS EN €
29/01/2024	Virement vers compte courant	Virement	2520,00
		Total en €	2520,00



## COMPTABILITE DU CSE POUR L'ANNEE 2024

### *Budget des Activités Sociales et Culturelles - LIVRET*

**Solde au 31/12/2024 : 1 201,59 €**

**Solde au 31/12/2023 : 2 689,40 €**

#### RECETTES

DATES	NATURES	MOYENS	MONTANTS EN €
31/12/2024	Intérêts créditeurs de l'année au taux de 0,5000%	Virement	12,19
		Total en €	12,19

#### DEPENSES

DATES	NATURES	MOYENS	MONTANTS EN €
05/11/2024	Virement vers Compte	Virement	1500,00
		Total en €	1500,00



## COMPTABILITE DU CSE POUR L'ANNEE 2024

### Budget des Activités Sociales et Culturelles - COMPTE COURANT

**Solde au 31/12/2024 : 161,78 €**

**Solde au 31/12/2023 : 142,97 €**

#### RECETTES

DATES	NATURES	MOYENS	MONTANTS EN €
15/02/2024	Subvention APAMAR Solde 2023	Virement	3337,55
23/02/2024	Subvention APAMAR 1er acompte 2024	Virement	17179,75
14/08/2024	Subvention APAMAR 2ème acompte 2024	Virement	4908,50
05/11/2024	Virement du Livret	Virement	1500,00
		Total en €	<b>26925,80</b>

#### DEPENSES

DATES	NATURES	MOYENS	MONTANTS EN €
10/01/2024	Action Noël Solidaire 2023	Virement	25,00
10/01/2024	Tenue de compte professionnel	Prélèvement	3,15
09/02/2024	Aide exceptionnelle Mme BARGES Sylvie	Virement	100,00
10/04/2024	Tenue de compte professionnel	Prélèvement	3,30
10/07/2024	Tenue de compte professionnel	Prélèvement	3,30
10/10/2024	Tenue de compte professionnel	Prélèvement	3,30
05/11/2024	Cartes cadeaux noël 2024 Ilicado	Chèque	26765,64



# CSE APAMAR

## BUDGET PRÉVISIONNEL 2025 DES ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

DEPENSES	RECETTES
ASSURANCES	1 477,46 €
FRAIS POSTAUX	1 000,00 €
REBOURSEMENTS TITULAIRES / FRAIS DE DÉPLACEMENTS	2 500,00 €
FRAIS BANCAIRES	80,00 €
REPAS (9 titulaires x 16€x 12 mois)	1 728,00 €
ABONNEMENT TELEPHONIQUE	100,00 €
FORMATIONS TITULAIRES/SUPPLÉANTS*	3 500,00 €
FOURNITURES ADMINISTRATIVES	500,00 €
ADHESION CEZAM	2 640,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>13 525,46 €</b>
	<b>TOTAL</b>
	<b>29 232,94 €</b>
	<b>SOLDE PRÉVISIONNEL au 31-12-25</b>
	<b>15 707,48</b>

Annexe 7



BUDGET PRÉVISIONNEL 2025 DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES



1er Acompte CSE 2025



Masse salariale 2024 : 5 161 896,66 €

## MONTANT DE LA SUBVENTION « ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES » :

5161896,66\* 0,5% soit 25 809,48 €

Base de calcul 2025 25 809,48 €

1er acompte 2024 : 25 809,48€ x 70 % =

18 066,64 €

2ème acompte 2024 : € x 20 % =

2ème acompte versé en septembre 2025 18 066,64 €

## MONTANT DE LA SUBVENTION « ATTRIBUTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES » :

5161896,66 \* 0,2% soit 10 323,79 €

Base de calcul 2025 10 323,79 €

1er acompte 2024 : 10 323,79x 70 % =

7 226,66 €

2ème acompte 2024 : € x 20 % =

2ème acompte versé en septembre 2025 7 226,66 €

TOTAL GENERAL 25 293,29 €

Le 29/01/2025

Bon à payer

FRANCK BUTIN

DELEGUE





## NOTE DE SERVICE RELATIVE AUX REGLES DE PRISE DES CONGES PAYES

### Ordre de départ en congés payés

Conformément à l'article L.3141-16 du Code du travail, la direction établit l'ordre des départs en congés payés en fonction de certaines priorités, définies comme suit (ordre décroissant) :

#### 1. Situation de famille :

- a. Présence d'un enfant de moins de 18 ans, d'un adulte handicapé, ou d'une personne âgée en perte d'autonomie à domicile.
- b. Les salariés divorcés ou séparés bénéficieront de congés payés en fonction des jugements relatifs aux droits de garde des enfants.
- c. Les possibilités de congés du conjoint ou du partenaire lié par un PACS.

#### 2. Activité auprès d'autres employeurs :

La direction prendra en compte les obligations et congés des salariés travaillant pour d'autres employeurs.

#### 3. Prise des congés l'année précédente :

Les salariés ayant pris leurs congés payés en choix 2 l'année précédente pourront, dans la mesure du possible, bénéficier de départs choix 1 durant la période de congés de l'année en cours. L'objectif est d'équilibrer les périodes de départ afin que tous les salariés puissent profiter de leurs congés de manière équitable.

L'article L.3141-14 du Code du travail précise que **les conjoints et partenaires liés par un PACS travaillant dans la même entreprise ont droit à des congés simultanés**.

LE 03/02/2025

Franck BUTIN

Délégué



**Note de Service :**

**Organisation des Congés Payés et Astreintes pour le Pont de l'Ascension**

**À l'attention de tous les employés administratifs,**

Afin d'assurer une gestion optimale des congés payés et de garantir la continuité des services pendant le pont de l'Ascension, la direction met en place les mesures suivantes à titre expérimental pour l'année 2025 :

**1. Jour de Congé Payé Imposé :**

Le **30 mai 2025** sera un jour de congé payé imposé pour tous les salariés du service administratif. Il sera donc obligatoire de prendre ce jour en congé pour l'ensemble des membres du personnel administratif.

**2. Gestion du Pont de l'Ascension (Jeudi au Dimanche) :**

Le pont de l'Ascension, du jeudi 30 mai 2025 au dimanche 2 juin 2025, sera organisé de manière à assurer la continuité des activités. Ainsi, un système d'**astreinte** sera mis en place. Les modalités sont les suivantes :

- **Astreintes du mercredi 28 mai 17h00 au dimanche 1 juin 21h00 :**  
Les quatre jours seront couverts par un roulement d'astreintes, afin d'assurer une présence continue.

Nous comptons sur la coopération de chacun pour garantir la bonne organisation de ces jours de congé et d'astreinte.

Le 29/01/2025

Franck BUTIN

Délégué





## BULLETIN D'ADHESION A L'ASSOCIATION APAMAR

**JE SOUSSIGNE(E)**

**ADRESSE :**

 :

déclare adhérer à l'association APAMAR 16 Rue Jean Claret 63000 CLERMONT-FERRAND

### **CONDITIONS**

Le forfait d'adhésion à l'association APAMAR est fixé à 15 €. Il est exigible une seule fois à l'occasion de la première facture qui vous sera adressée.

Il est complété par une cotisation annuelle de 8 € appelée sur la première facture de chaque année d'utilisation des services de l'association APAMAR.

### **EXERCICE DU DROIT DE RETRACTATION**

Les interventions ne débuteront qu'après signature d'un contrat de prestation.

- Droit de rétractation

Le délai de rétractation expire quatorze jours après le jour de la signature du contrat de prestation. Vous avez le droit de vous rétracter du contrat de prestation sans donner de motif.

Pour exercer le droit de rétractation, vous devez nous notifier :

- Votre nom, votre prénom, votre adresse et, lorsqu' ils sont disponibles, votre numéro de téléphone, votre numéro de télécopieur et votre adresse électronique.
- Votre décision de rétractation du contrat de prestation au moyen d'une déclaration dénuée d'ambiguïté (par exemple, lettre envoyée par la poste en recommandé avec AR, télécopie, courrier électronique).

Vous pourrez utiliser le modèle de formulaire de rétractation que vous recevrez avec le contrat de prestation mais ce n'est pas obligatoire.

Pour que le délai de rétractation soit respecté, il suffit que vous transmettiez votre communication relative à l'exercice du droit de rétractation avant l'expiration du délai de rétractation.

- Effets de la rétractation

En cas de rétractation de votre part du contrat de prestation, nous vous rembourserons tous les paiements reçus de vous, au plus tard quatorze jours à compter du jour où nous sommes informés de votre décision de rétractation du dit contrat.

Nous procéderons au remboursement en utilisant le même moyen de paiement que celui que vous aurez utilisé pour la transaction initiale, sauf si vous convenez expressément d'un moyen différent ; en tout état de cause, ce remboursement n'occasionnera pas de frais pour vous.

**Si vous avez demandé de commencer la prestation de services pendant le délai de rétractation, vous devrez régler, outre le montant de l'adhésion et de la cotisation annuelle le montant correspondant aux prestations fournies jusqu'au moment où vous nous aurez informés de votre rétractation du contrat de prestation, par rapport à l'ensemble des prestations prévues.**

### **CONSENTEMENT ECLAIRE/ABUS DE FAIBLESSE**

La structure déclare s'être assurée du consentement éclairé du client conformément au code de la consommation. Le présent bulletin d'adhésion est établi dans le respect des articles : L 121-8 ; L 121-9 ; L 121-10 du code de la consommation sur l'abus de faiblesse.

Un exemplaire de ce bulletin d'adhésion doit être retourné à l'association complété et signé.

Fait en double exemplaire à .....Le

Signature de l'adhérent ou de son représentant  
(précédée de la mention *Lu et Approuvé*)

Signature du représentant APAMAR

*Depuis le 25 mai 2018, le règlement général sur la protection des données (RGPD) est entré en vigueur. Ce règlement prévoit une meilleure protection des droits et des données des consommateurs.*

*Actuellement, APAMAR recueille uniquement les données nécessaires à ses activités. Ces informations sont utilisées dans le cadre des obligations légales liées à la réglementation nationale, aux obligations sociales, fiscales ou réglementaires. En aucune façon, APAMAR ne revend ni ne communique ces informations à des tiers. Les informations recueillies sont stockées dans des bases sécurisées et nous permettent d'établir les documents indispensables aux actions que nous menons et de proposer nos prestations à nos clients.*

*En application du règlement RGPD, vous disposez sur ces données d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation et de portabilité de vos données vers un prestataire tiers le cas échéant. Vous pouvez en outre vous opposer à tout moment au traitement de vos données en contactant APAMAR à l'adresse mail suivante : [contact@apamar.fr](mailto:contact@apamar.fr)*

APAMAR – Association Pour l'Aménagement et le maintien de l'Activité Rurale  
Autorisation Conseil départemental  
Déclaration SAP n° 410 155 378

**DEMANDE D'INTERVENTION AVANT L'EXPIRATION DU DELAI DE RETRACTATION**

Par la présente lettre,

Je soussigné(e) :

Confirme vouloir que l'association APAMAR débute la prestation avant l'expiration du délai de rétractation de 14 jours dont je dispose conformément à l'article L121-21 du code de la consommation et m'engage à régler la facture correspondant à ces heures.

La structure m'a informé(e) clairement que par cette demande, je ne renonce pas à ma possibilité de me rétracter dans les 14 jours qui suivent la signature du contrat de prestation.

Le..... à

Signature de l'usager :

## **VIDEO SURVEILLANCE ET DROITS DES SALARIES :**

Je soussigné(e) :

Atteste que mon domicile :

n'est pas équipé d'un système de vidéo surveillance.

Je m'engage à informer la structure de l'installation de caméra a posteriori de la signature du document et m'engage à respecter le cas échéant les formalités notamment auprès de la CNIL au titre du respect de la vie privée et du droit à l'image.

est équipé d'un système de vidéo surveillance.

Dans ce cas, la structure à **l'obligation d'informer l'ensemble des salariés** de la présence des caméras et à en informer les instances de représentation du personnel.

Je m'engage à respecter les formalités notamment auprès de la CNIL au titre du respect de la vie privée et du droit à l'image des salariés. (joindre déclaration à la CNIL)

Si ces formalités ne sont pas effectuées, les caméras doivent être éteintes lors de la présence des intervenants à domicile et les images recueillies par le biais d'un système de vidéo surveillance ne pourront pas être utilisées comme moyen de preuve contre le salarié.

Attestation signée à , le

Signature de la personne accueillie

## **ATTESTATION RELATIVE A L'INFORMATION SUR LA PERSONNE DE CONFIANCE**

Je soussignée :

Nom et prénom :

Fonction dans l'établissement : Responsable de Secteur.

Atteste avoir délivré l'information prévue à l'article 311-0-3 du code de l'action sociale et de familles relative au droit à désigner une personne de confiance et avoir remis la notice d'information ainsi que le formulaire à compléter mentionné à cet article à :

Nom et prénom :

Né(e) le :

Attestation signée à , le

Signature de la personne accueillie

Signature du représentant d'APAMAR



## Information et consentement au partage d'informations

### **Vos droits :**

En tant qu'usager d'APAMAR, vous avez droit au respect de votre vie privée et au secret des informations vous concernant. Ce secret couvre l'ensemble des informations venues à la connaissance d'un professionnel du service et de toute autre personne en relation, de par ses activités, avec le service.

### **Le partage d'information entre les professionnels de notre structure :**

Afin, de garantir un accompagnement de qualité, il est important que les informations vous concernant circulent correctement au sein du service et entre les différents professionnels participant à votre prise en charge.

Ainsi, un professionnel peut échanger avec d'autres professionnels du service, qui vous prennent également en charge, les **informations strictement nécessaires** à la coordination ou à la continuité des soins, à la prévention ou à son suivi médico-social et social. Seules les informations correspondant au périmètre des missions de chaque professionnel pourront être transmises.

Vous êtes en droit d'exercer une opposition à l'échange et au partage d'informations vous concernant. Ce droit peut être exercé à tout moment. Toutefois, il est à noter que si vous refusez le partage des informations vous concernant, entre les professionnels de notre structure, l'association APAMAR se verra contrainte de refuser la mise en place ou la poursuite des interventions.

### **Le partage d'information avec des professionnels d'autres structures :**

La structure pourra, dans le cadre de votre accompagnement, être amenée à partager des informations vous concernant avec d'autres personnes, extérieures au service (infirmier(e) du service de soins à domicile, aide-soignant(e), personnel de l'hôpital...). Seules les informations strictement nécessaires à votre prise en charge seront communiquées.

Ce partage d'information pourra avoir lieu, auprès :

- Des professionnels de santé (médecins libéraux, psychiatres, kinés, infirmiers libéraux, ergothérapeutes, orthophonistes, SSIAD -Service de Soins Infirmiers A Domicile-...), intervenant à votre domicile,
- Des professionnels de santé travaillant au sein des hôpitaux, cliniques, des services d'hospitalisation à domicile (HAD), des ESA (Equipe Spécialisée Alzheimer), des SAMSAH, CRT (Centre de Ressource Territorial) et CPTS (Communauté Professionnelle Territoriale de Santé) , des centres de rééducations, EHPAD - Etablissement d'Hébergement Pour Personnes Agées Dépendantes - dans l'éventualité de votre admission au sein de l'une de ces structures,

- Des professionnels de l'accueil de jour, des financeurs, des services de protection des majeurs et de la MDPH vous concernant,
- Des professionnels du CLIC, du DAC'63, de la MARPA, du service social, du CCAS, de la Mairie, du SAVS (service d'accompagnement à la vie sociale), des centres de formations (et des stagiaires) susceptibles d'intervenir auprès de vous,
- Des professionnels d'autres services d'aide à domicile, des services de portage de repas, des pédicures, des podologues intervenant à votre domicile.

Afin de permettre ce partage d'informations, les professionnels utilisent :

- le carnet de liaison et /ou classeur de coordination
- une messagerie sécurisée,
- des fiches de liaison
- des appels téléphoniques
- des fiches mission
- des temps de coordination
- des courriers

Le recueil d'informations est effectué conformément au RGPD:

Depuis le 25 mai 2018, le règlement général sur la protection des données (RGPD) est entré en vigueur. Ce règlement prévoit une meilleure protection des droits et des données des consommateurs.

Actuellement, APAMAR recueille uniquement les données nécessaires à ses activités. Ces informations sont utilisées dans le cadre des obligations légales liées à la réglementation nationale, aux obligations sociales, fiscales ou réglementaires. En aucune façon, APAMAR ne revend ni ne communique ces informations à des tiers. Les informations recueillies sont stockées dans des bases sécurisées et nous permettent d'établir les documents indispensables aux actions que nous menons et de proposer nos prestations à nos clients.

En application du règlement RGPD, vous disposez sur ces données d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation et de portabilité de vos données vers un prestataire tiers le cas échéant. Vous pouvez en outre vous opposer à tout moment au traitement de vos données en contactant APAMAR à l'adresse mail suivante : [contact@apamar.fr](mailto:contact@apamar.fr)

Je soussigné(e), apporte mon consentement au partage des informations me concernant auprès de professionnels extérieurs au service, dans les conditions définies ci-dessus.

Fait à :

Signature

Le :

**Attention, en cas d'intervention auprès de mineur ou de personnes sous mesure de protection juridique le document demeure inchangé mais est signé par la personne titulaire de l'autorité parentale ou par le tuteur ou le curateur. Il est préférable dans ce cas que ce dernier indique avec sa signature ses noms et prénoms ainsi que la qualité qui l'autorise à signer le document au nom du bénéficiaire.**



## Les documents à remettre aux bénéficiaires lors des visites à domicile

### A laisser à l'usager :

- Bulletin d'adhésion signé
- Demande d'intervention avant le délai d'expiration du délai de rétractation
- Attestation relative à l'information sur la personne de confiance
- Information et consentement au partage d'informations
- Devis signé
- Livret d'accueil
- Règlement de fonctionnement
- Charte des droits et libertés
- Plaquette APAMAR
- Carte de visite
- Organigramme
- Fiche tarifs
- Plaquette CARSAT + fiche matériel
- Plaquette présence Verte

### J'atteste par visa

- que les documents m'ont été remis,
- que j'en ai pris connaissance

### J'atteste par visa

- avoir remis les documents
- avoir expliqué les documents au bénéficiaire ou à son représentant,

Le bénéficiaire

,  
ou son représentant :

Date et signature :  
Le :

Le responsable de secteur,

Date et signature :  
Le :

