

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 antigrippal 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^{er} acompte.

Le 1^{er} 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 concerner 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

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'utilisateur 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



Apamar

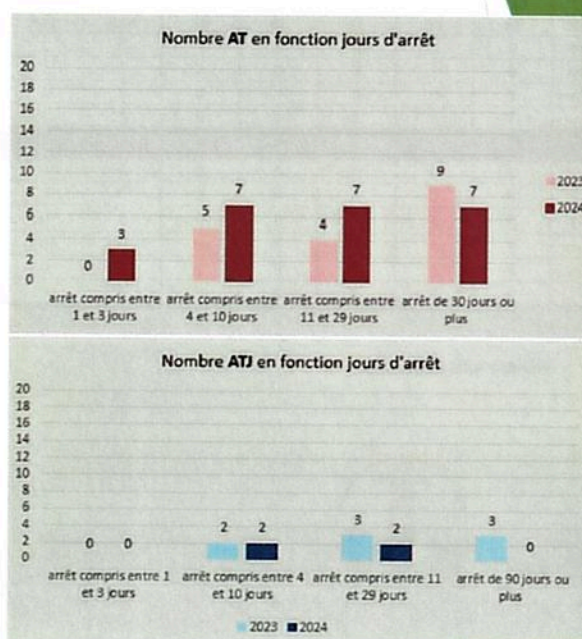
POUR BIEN VIVRE CHEZ SOI

Analyse accidentologie

Bilan 2024

AT & ATJ 2022 vs 2023

Données générales AT/ATJ - comparatif annuel		
	2023	2024
Nombre tot AT	35	41
dont 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
dont 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

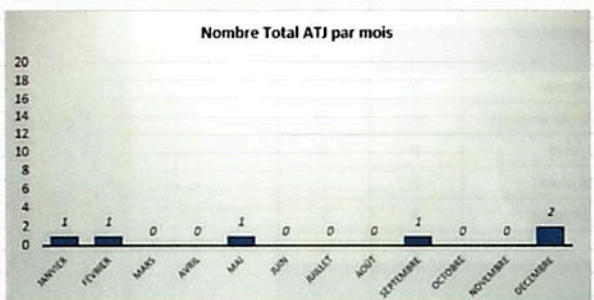
- ▶ Baisse globale de 2% des accidents :
 - ▶ +17% pour les accidents de travail ;
 - ▶ -54% pour les accidents de trajet (50% de chutes par glissade, 33% chute en vélo, 17% chute en TE).
- ▶ Baisse globale de 30% des jours d'arrêts :
 - ▶ -5,6% pour les accidents de travail ;
 - ▶ -89% pour les accidents 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
Total	33	58115

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



Accident par période

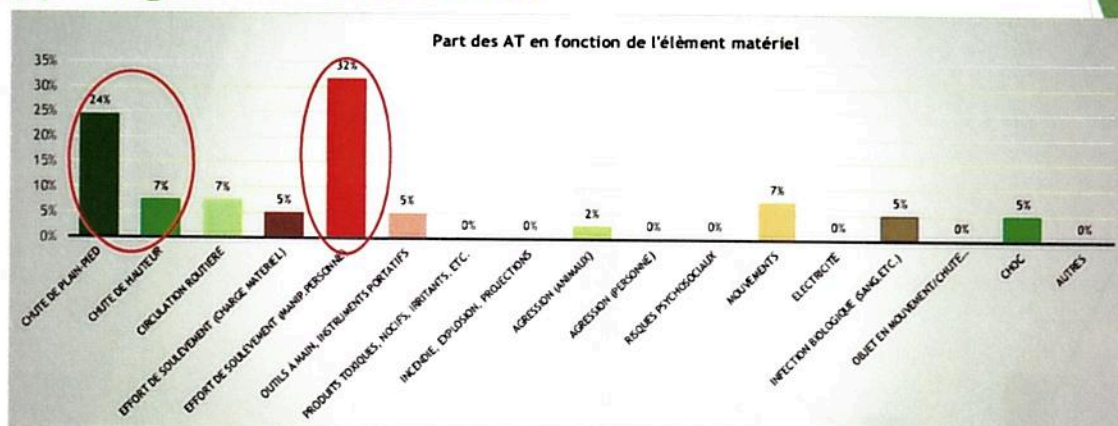
► Juin-Août = 51% des AT et 32% JA

SECTEUR	SERVIC	EMPLOI OCCU	CONTR	TYPE	DATE	HEURE	MOIS	JOUR	AVC	DATE ARR	NUMBRE DE JOURS D'ARR	LIEU	LIEU PREC	CIRCONSTANCES	ELEMENT MATERIEL	NATURE	SEGE
ST ELOY	SAAD	DEGRE 1 ECHOLON 1	CDI	AT	05/06/2024	15:00	juin	mercredi	OUI	05/06/2024	15	Domicile Usager	Autres	A ressenti une douleur au dos en soulevant un bidon de pétrole	Effort de soulèvement (charge matériel)	Douleurs	Tronc (soul colonne vertébrale)
RIOM	SAAD	DEGRE 2 ECHOLON 1	CDI	AT	15/06/2024	15:05	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 à la tête. Des coups de vent ont soufflé dans la nuit.	Circulation routière	Plaie ouverte	Tête (scal cel)
ISSOIRE 1	SAAD	DEGRE 1 ECHOLON 2	CDI	AT	20/06/2024	10:00	juin	jeudi	OUI	20/06/2024	14	Autres	Autres	Mme était en formation, lors de la pause en se déplaçant s'est enroulée dans le fil de l'ordinaire et a chuté après avoir heurté le support de frigo du tableau	Chute de plan-pied	Entorse, fracture	Tronc (soul colonne vertébrale)
ST ELOY	SAAD	DEGRE 1 ECHOLON 2	CDI	AT	24/06/2024	10:15	juin	lundi	OUI	25/06/2024	6	Domicile Usager	Jardin	En partant de chez la bénéficiaire s'est tordu la cheville en posant le pied dans un trou	Chute de plan-pied	Entorse, fracture	Cheville
VIC LE COMTE	SAAD	DEGRE 1 ECHOLON 1	CDI	AT	03/07/2024	12:00	juillet	lundi	OUI	03/07/2024	36	Domicile Usager	Chambre	Lors d'un transfert d'un patient, la bénéficiaire s'est enroulée dans le lit et a chuté. Mme Sadi a été déshabillée et son épouse a heurté le mur (intervention en douceur)	Effort de soulèvement (manip personne)	Douleurs	Epaule
VIC LE COMTE	SAAD	DEGRE 1 ECHOLON 1	CDI	AT	03/07/2024	12:00	juillet	lundi	NON			Domicile Usager	Chambre	Lors d'un transfert d'un patient la bénéficiaire s'est laissée aller en avant en voulant la remettre à l'endroit et a ressenti une douleur aux coudes	Effort de soulèvement (manip personne)	Douleurs	Tronc (soul colonne vertébrale)
ST SAUVES	SAAD	DEGRE 1 ECHOLON 2	CDI	AT	03/07/2024	19h	juillet	lundi	NON			Domicile Usager	Cuisine	Lors d'un transfert d'un patient, la bénéficiaire s'est enroulée dans le lit et a chuté. Mme Sadi a été déshabillée et son épouse a heurté le mur (intervention en douceur)	Effort de soulèvement (manip personne)	Douleurs	Tronc (soul colonne vertébrale)
VIC LE COMTE	SAAD	DEGRE 1 ECHOLON 2	CDI	AT	09/07/2024	19:00	juillet	lundi	NON			Domicile Usager	Chambre	S'est brûlée avec l'eau de la bouilloire	Chute de plan-pied	Brûlure	Main
RIOM	SAAD	DEGRE 1 ECHOLON 2	CDI	AT	15/07/2024	08:15	juillet	lundi	OUI	15/07/2024	12	Domicile Usager	Garage	Lors du transfert d'un patient, la bénéficiaire s'est enroulée dans le lit et a chuté. Mme Sadi a été déshabillée et son épouse a heurté le mur (intervention en douceur)	Effort de soulèvement (manip personne)	Douleurs	Epaule
ST SAUVES	SAAD	DEGRE 1 ECHOLON 2	CDI	AT	15/07/2024	18:15	juillet	lundi	NON			Domicile Usager	Cuisine	En cherchant la clef de la maison qui est rangée dans la voiture entre les 2 sièges, elle a pris appui sur son pied gauche qui a sauté	Chute de plan-pied	Douleurs	Cheville
CLERMONT	SAAD	DEGRE 2 ECHOLON 1	CDI	AT	23/07/2024	08:30	juillet	dimanche	OUI	23/07/2024	4	Domicile Usager	Chambre	Lors d'un transfert d'un patient, la bénéficiaire s'est enroulée dans le lit et a chuté. Mme Sadi a été déshabillée et son épouse a heurté le mur (intervention en douceur)	Effort de soulèvement (manip personne)	Douleurs	Colonne vertébrale, cervicale
ISSOIRE 2	SAAD	DEGRE 1 ECHOLON 2	CDI	AT	18/07/2024	16:00	juillet	jeudi	NON			Domicile Usager	Jardin	Lors d'un transfert d'un patient, la bénéficiaire s'est enroulée dans le lit et a chuté. Mme Sadi a été déshabillée et son épouse a heurté le mur (intervention en douceur)	Effort de soulèvement (manip personne)	Douleurs	Tronc (soul colonne vertébrale)
ST SAUVES	SAAD	DEGRE 1 ECHOLON 1	CDI	AT	24/07/2024	13:00	juillet	mercredi	OUI	25/07/2024	11	Domicile Usager	Chambre	En marchant dans l'eau pour rentrer les chaussures s'est fait piéger, blessé à la tête et à la nuque	Agresion (animal)	Morsure	Pieds
RIOM	SAAD	DEGRE 1 ECHOLON 2	CDI	AT	23/07/2024	08:25	juillet	lundi	OUI	30/07/2024	2	Domicile Usager	Salon à manger	Lors du transfert d'un patient, la bénéficiaire s'est enroulée dans le lit et a chuté. Mme Sadi a été déshabillée et son épouse a heurté le mur (intervention en douceur)	Effort de soulèvement (manip personne)	Douleurs	Epaule
RIOM	SAAD	DEGRE 2 ECHOLON 1	CDI	AT	25/07/2024	08:00	juillet	vendredi	NON			Domicile Usager	Escalier Balcon	En sortant de chez la bénéficiaire s'est enroulée dans le seuil de la porte d'entrée	Chute de plan-pied	Contusion, hématome	Membres inférieurs
CLERMONT	SAAD	DEGRE 1 ECHOLON 2	CDI	AT	25/08/2024	10:00	août	mardi	OUI	26/08/2024	39	Domicile Usager	Chambre	A la fin de son intervention en repartant de chez la bénéficiaire a fait un pas dans les escaliers et elle est tombée	Chute de plan-pied	Contusion, hématome	Tête (scal cel)
CLERMONT	SAAD	DEGRE 1 ECHOLON 1	CDI	AT	22/08/2024	10:40	août	jeudi	OUI	22/08/2024	39	Autres	Escalier Balcon	Chasseronerie a retenu la bénéficiaire qui basculait en arrière. Mme Chasseronerie a alors ressenti une forte douleur au dos	Effort de soulèvement (manip personne)	Douleurs	Tronc (soul colonne vertébrale)
BILLOM	SAAD	DEGRE 1 ECHOLON 2	CDI	AT	22/08/2024	10:30	août	jeudi	OUI	22/08/2024	9	Domicile Usager	Chambre	A fait une marche dans l'escalier de la résidence	Chute de plan-pied	Entorse, fracture	Cheville
ISSOIRE 1	SAAD	DEGRE 1 ECHOLON 2	CDI	AT	22/08/2024	10:00	août	jeudi	NON			Domicile Usager	Salon	En passant à l'arrière sous l'armoire et en se relevant a ressenti une douleur au dos	Mouvements	Douleurs	Tronc (soul colonne vertébrale)
ISSOIRE 1	SAAD	DEGRE 1 ECHOLON 1	CDI	AT	24/08/2024	10:15	août	jeudi	OUI	25/08/2024	2	Domicile Usager	Couche	S'est brûlée l'avant bras gauche avec la vapeur de la centrale vapeur	Outils à main, instruments portatifs	Brûlure	Bras
COUFFIERE	SAAD	DEGRE 2 ECHOLON 1	CDI	AT	24/08/2024	08:00	août	lundi	OUI	26/08/2024	24	Domicile Usager	Escalier Domicile	A glissé sur une marche d'escalier, s'est cogné le poignet	Chute de plan-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



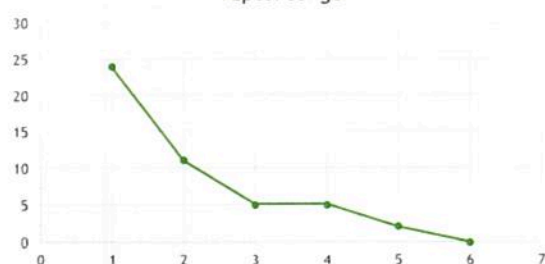
- 13 Chutes pour 244 JA (29%) :
 - 9 chutes en extérieur ; seulement 4 chutes en intérieur ;
 - 7 AT la 1^{ère} inter et 7 AT le 1^{er} jour ;
 - Coût moyen : 12 558€ (48 586€ en 2023).
- 13 manip de bénéficiaires (dont 6 bénins) pour 257 JA (31%) :
 - Toutes lors de transferts ;
 - 5 (38%) lors de la 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



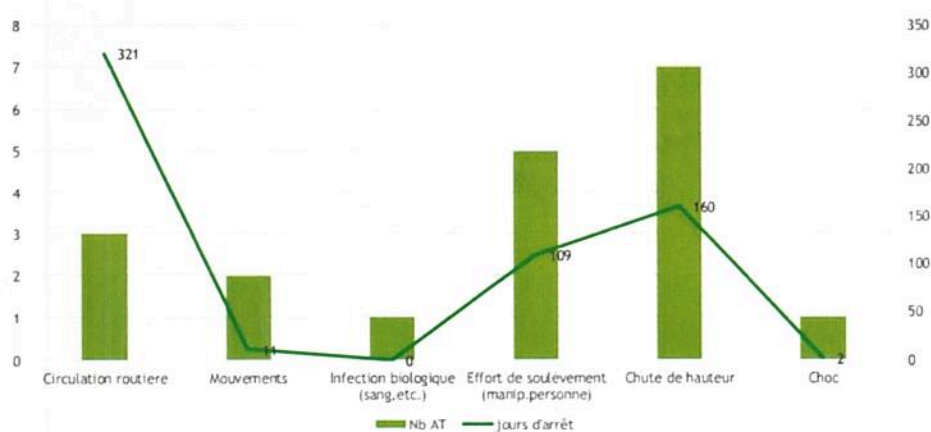
Nb d'accident en fonction du dernier jour de repos/congé



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

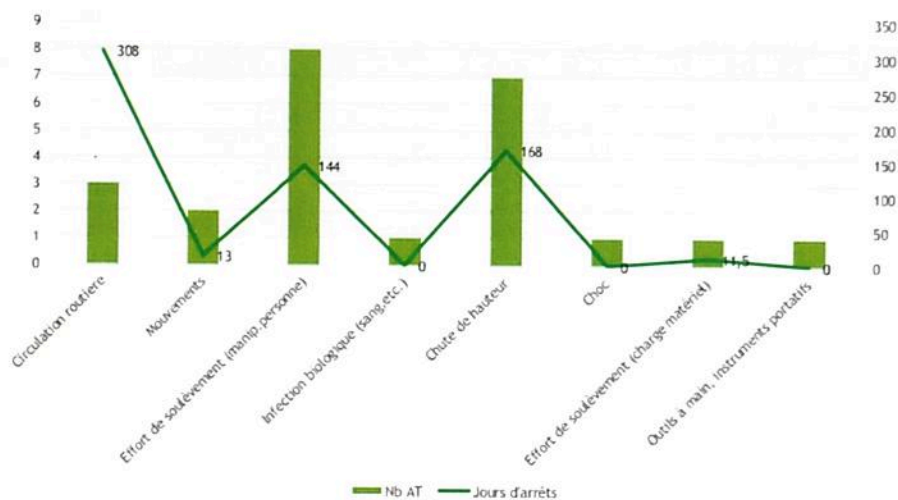
Idem 2023

Typologie accident 1^{ère} intervention



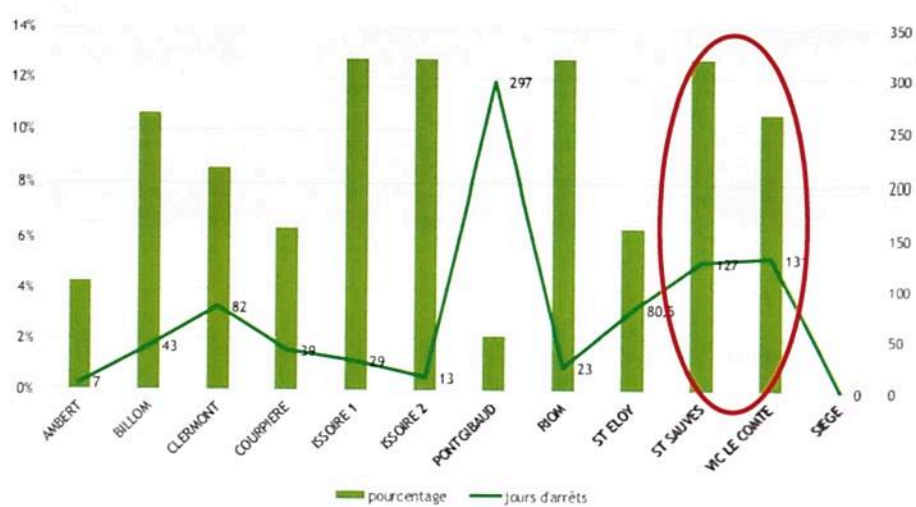
► Accidents 1^{ère} interventions = 40% des AT et 72% des jours d'arrêts

Typologie accident 1^{er} jour



- Accident 1^{er} jour = 51% des AT et 74% des jours d'arrêts

Répartitions des accidents par antenne



St-sauves

EMPLOI OCCU	CONTR	TYPE	DATE	HEUR	MOI	JOUR	AVEC ARR	DATE ARR	NOMBRE DE JOURS D'ARR	LIEU	LIEU PREC	CIRCONSTANCES	ELEMENT MATERIEL	NATURE	SIEGE
DEGRÉ 1 EcheLON 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 EcheLON 2	CDI	AT	08/07/2024	19h	juillet	lundi	NON			Domicile Usager	Cuisine	s'est brûlé avec l'eau de la bouilloire	Outils à main, instruments portatifs	Brûlure	Main
DEGRÉ 1 EcheLON 3	CDI	AT	15/07/2024	19h15	juillet	lundi	NON			Domicile Usager	Cuisine	Lors d'un transfert l'autre fil a ressenti une douleur au niveau des trapezes	Effort de soulèvement (manip. personne)	Douleurs	Colonne vertébrale, cervicale
DEGRÉ 1 EcheLON 1	CDI	AT	24/07/2024	12h00	juillet	mercredi	OUI	25/07/2024	11	Domicile Usager	Chambre	Lors du transfert l'autre fil a ressenti une forte douleur à l'épaule droite et au dos	Effort de soulèvement (manip. personne)	Douleurs	Epaule
DEGRÉ 1 EcheLON 2	CDI	AT	28/07/2024	16h00	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 inférieurs
DEGRÉ 1 EcheLON 1	CDI	ATJ	20/12/2024	18h45	décembre	vendredi	OUI	29/12/2024	7	Domicile Usager	Jardin	a glissé sur le vergas 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	HEUR	MOI	JOUR	AVEC ARR	DATE ARR	NOMBRE DE JOURS D'ARR	LIEU	LIEU PREC	CIRCONSTANCES	ELEMENT MATERIEL	NATURE	SIEGE
DEGRÉ 1 EcheLON 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 (manip. personne)	Douleurs	Epaule
DEGRÉ 1 EcheLON 3	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 de strep	Infection biologique (sang etc.)	Coupure, Piqure	Main
DEGRÉ 1 EcheLON 1	CDI	AT	08/07/2024	12h00	juillet	lundi	OUI	08/07/2024	96	Domicile Usager	Chambre	Lors d'un transfert lit/autel, la bénéficiaire s'est laissée aller en avant, Mme Saidi a été déséquilibrée et son épaule a heurté le mur (intervention en double)	Effort de soulèvement (manip. personne)	Douleurs	Epaule
DEGRÉ 1 EcheLON 1	CDI	AT	08/07/2024	12h00	juillet	lundi	NON			Domicile Usager	Chambre	Lors d'un transfert lit/autel la bénéficiaire s'est laissée aller en avant en voulant la retenir a ressenti une douleur aux cotes	Effort de soulèvement (manip. personne)	Douleurs	Tronc (sac colonne vertébrale)
DEGRÉ 1 EcheLON 2	CDI	AT	01/07/2024	19h30	juillet	lundi	NON			Domicile Usager	Chambre	Lors du transfert l'autre fil a ressenti une douleur à l'épaule	Effort de soulèvement (manip. personne)	Douleurs	Epaule

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

12

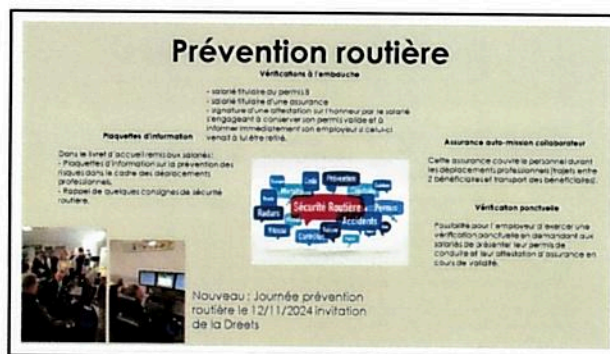
Actions mise en place

- ▶ 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

Annexe 2



ACTIONS AUTOUR DU BIEN ETRE DES SALARIES



Action Man rendez-vous mieux être :
10 séances de sophrologie sur Rom,
18 sur Clermont,
10 sur Sillom,
avec 3 accompagnes différentes.



Participation au comité de pilotage des RMA (Juske, Rom, Laqueune, Amelot, Couperre) (Espace Ressource des Métiers de l'Autonomie) portées par les CIO du département, formations.

Rattachement de l'équipe de Vio avec les regroupements prometteurs au Coworking de Vio le comté.

Développement des réunions sous secteur le 1er mai de l'année 2024.

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

Travail accompagné par APHOS sur l'amélioration de la qualité de vie au travail des équipes de terrain : 3 équipes collaboratives (les salariés en 4 ou 43 jours, les tournées matin-soir).

Participation active au projet ADE ET NDI sur la prévention des risques professionnels : Travailleur le référentiel socle de l'aide à domicile (étude des risques professionnels) sur chaque acte réalisé : Travail sur les limites professionnelles.

Avoir 2 aides techniques et des référents aides techniques.

Mais aussi ...

- ❖ Un suivi de l'absentéisme
- ❖ Une meilleure gestion du temps de travail
- ❖ Actualisation du DUERP
- ❖ 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 Ergonome lors des cascl
- ❖ Plaque d'information pour prévenir des risques au domicile
- ❖ Fourniture des blouses, tee shirt, polaire
- ❖ Actualisation de la base documentaire concernant la prévention
- ❖ Astreintes de week-ends et jours fériés
- ❖ Télégestion mobile
- ❖ Plan égalité Hommes/Femmes
- ❖ Signalement des incivilités
- ❖ Exercice alerte incendie (siège)
- ❖ Trousses de secours sur les antennes



CSE APAMAR

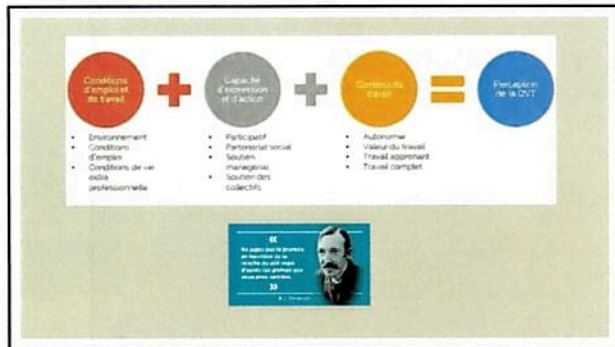


Ouverture d'une permanence téléphonique pour être encore au plus proche des salariés.



La poursuite de l'accompagnement par le cabinet Anot





Intitulé de la formation

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 PERS AGEE	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 MG LE 7/11	ASF AUVERGNE	1er SEMESTRE	21	CLERMONT FD	10
Stimul'adom	CLUC 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	COURPIERE	10
AFGSU2	EUROMEDICARE	2EME SEMESTRE	21	CLERMONT FD	8
Initiation AAD DEGRE 1 - PREVOIR 2 FORMATIONS VU MG 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				8
Excel perfectionnement	ASF AUVERGNE		7		8
Animation des réunions	ASF AUVERGNE		14		10
Animateur de prévention (recyclage)			25		8
Devenir RS					2
Assistant de secteur					10
Notions de base en droit du travail	UNA		14		2



Accompagnement d'un projet d'amélioration des conditions de travail et de l'usure professionnelle dans le secteur des intervenantes à domicile



Alexine Tixier, Ferdinand Monéger
APHOS Ergonomie – 6 rue Jean Rostand, 63200 Mozac ; 254 rue Vendôme, 69003 Lyon
06 59 24 85 90 / contact@aphos-ergonomie.com

Sommaire



Tour de table

Le laboratoire APHOS



- 4 ergonomes-formateurs
- 1 assistante de direction
- Statut d'Ergonome Européen
- 2 antennes : Mozac (63) et Lyon (69)

Le laboratoire APHOS



Filière industrielle



Filière tertiaire



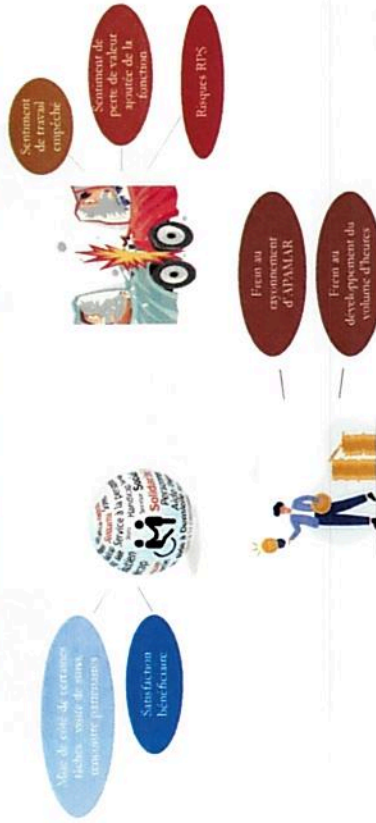
Filière du BTP



2. Le contexte du projet

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

→ Impacte l'ensemble des professionnels : RS, secrétaires, AAD, ainsi que les bénéficiaires



2. Le contexte du projet

Autres problématiques remontées dans le diagnostic :

Temps de trajet important entre 2 interventions



Durées de prestation non adaptées

Planification des congés chronophage : 50 jours par an

Difficultés de planification des interventions sur des secteurs limitrophes

Difficultés de remplacement des absences non prévues des AAD

Difficultés pour communiquer les informations concernant les bénéficiaires



2. Le contexte du projet

⇒ Impacte l'ensemble des critères de performance de la structure



Les différents leviers d'action issus du diagnostic



Des leviers d'action organisationnels



- 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

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 son à domicile (Comme Van De Wierdt, 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

2. Le contexte du projet

1. L'APPHOS, association d'accompagnement des entreprises, a pour mission d'aider les entreprises à développer leur activité et à améliorer leur performance.



- 2) La démarche, accompagnée par un laboratoire de recherche-action en sciences du travail, a pu bénéficier de plusieurs années de REX 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 performante, pour être capable de manager la transition de son équipe vers ce type de modèle.

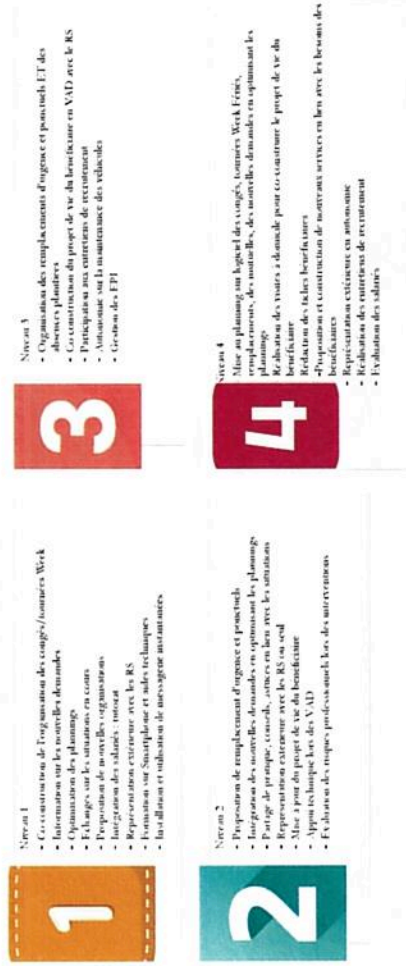
Retours d'expériences d'autres projets similaires

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 intervenants 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

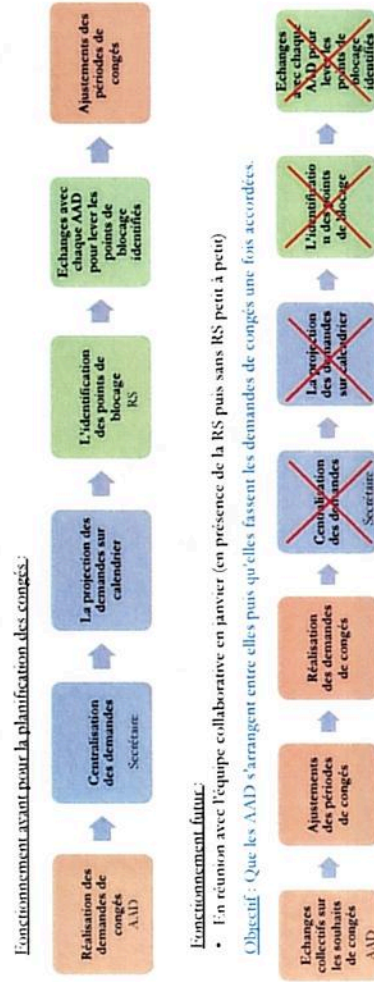
La création de différents niveaux d'autonomie/tâches collaboratives



2. Le contexte du projet

- 5) **Les premiers résultats** laissent présager de l'efficacité de la démarche tant sur les **conditions de travail** (physiques et mentales) des salariés, que sur l'attractivité vers les salariés potentiels, que sur les autres **critères de performance** : économique, qualité de service, écologie...

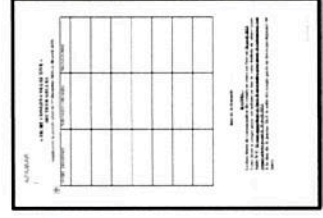
Les premiers résultats de la démarche



Les premiers résultats des transitions

Modalités de 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 **Sabdo** 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 l'RS ou secrétaire de la validation de la proposition



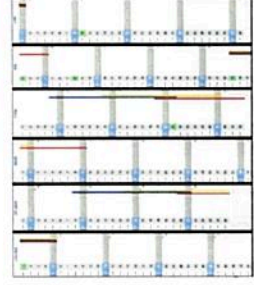
Le fonctionnement futur:

- L'en réunion avec l'équipe collaborative en janvier (en présence de la RS puis sans RS, petit à petit)

Objectif : Que les AAD s'arrangent entre elles puis qu'elles fassent les demandes de congés une fois accordées.

Objetif à moyen/long terme:

Que les AAD s'organisent entre elles pour programmer leurs remplacements de comex.



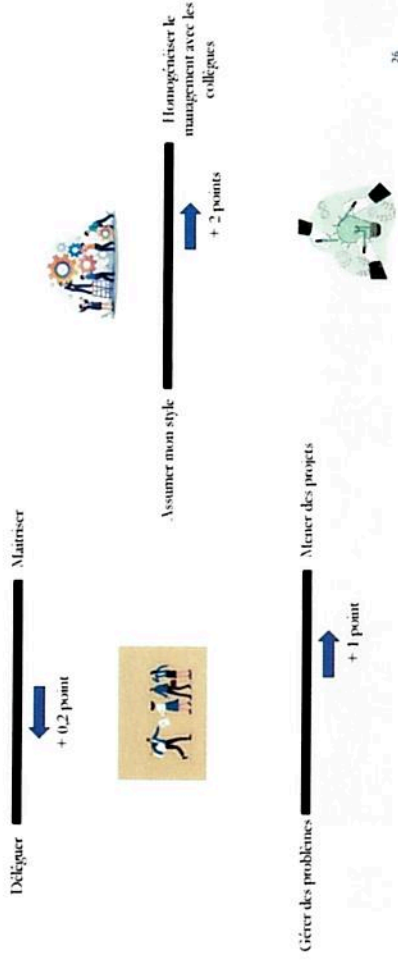
Les premiers résultats des transitions

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

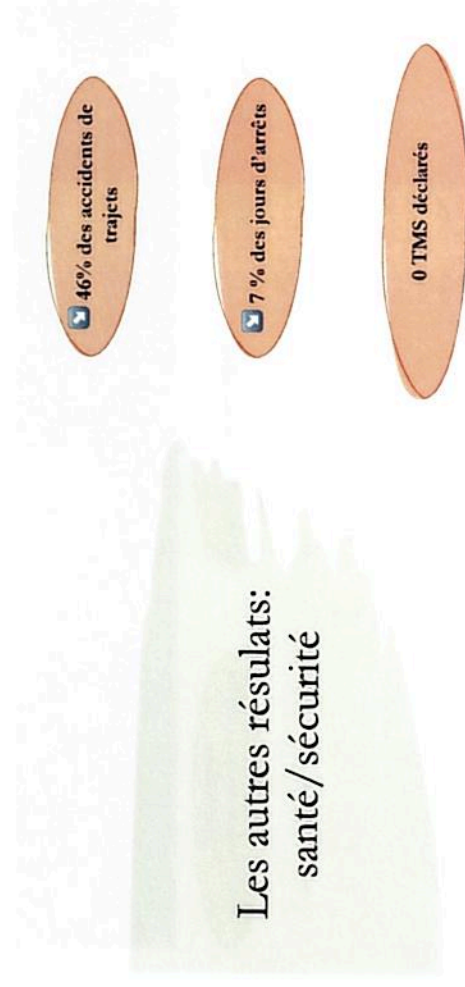
- **Suppression de 4 étapes**
- **Gain de temps pour la planification des congés** : 2,5 jours Vs. 30 min
- **Réduire la frustration** des AAD quant aux périodes de congés non validées par RS
- **Meilleure satisfaction** des périodes choisies
- **Meilleure coordination** pour la gestion des situations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



Les premiers résultats des transitions : les conflits de valeurs des managers



Les autres résultats : RH



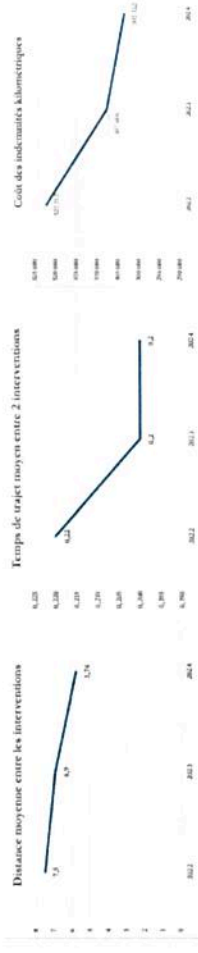
Les autres résultats : santé/sécurité

Les autres résultats : Qualité de service

10% des bénéficiaires accompagnés



8,85% des heures de prestation



15,4 % de la distance entre les interventions

10% des temps de trajets

6% des coûts des IK

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 amies, l'association en question a décidé d'accepter 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**



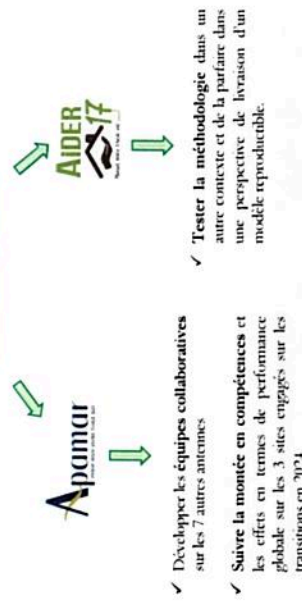
Les projets s'inscrivent dans l'une des démarches suivantes :

Action sectorielle ou inter-sectorielle	Thématiques à travailler
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.	<ul style="list-style-type: none"> Prévention de l'usure professionnelle Attractivité des structures Accueil, l'intégration et la formation des nouveaux Prévention des conditions de travail Gestion des Emplois et des Parcours Professionnel Egalité homme-femme

3. Présentation du FACT



Accompagnement sur 2025 et 2026 d'un projet d'amélioration des conditions de travail et de l'usure professionnelle dans le secteur des intervenantes à domicile

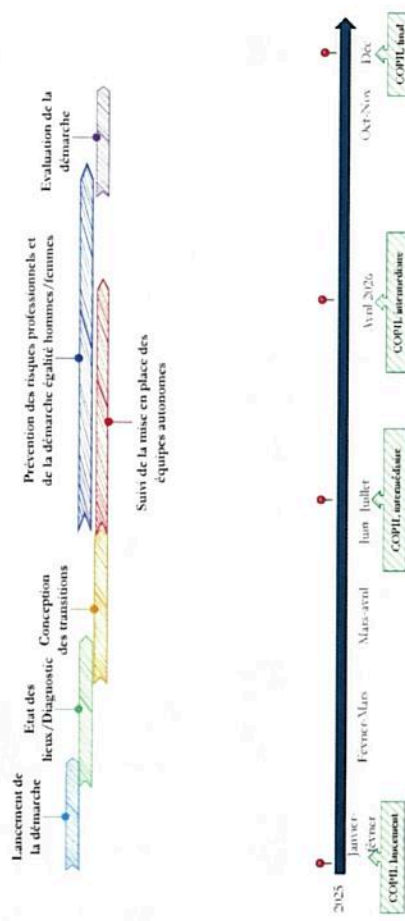


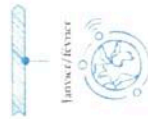
3. Présentation du FACT

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 APAMIR 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, maturités différentes
 - Formation-actions de managers intra-SAAD (aux différentes caractéristiques)
 - Temps interentreprises entre dirigeants SAAD
- **Formaliser des outils** :
 - Inciter les structures à aller vers ce type de **démarche de transition organisationnelle**
 - Charte de communication pour : les responsables de SAAD, les managers, les aidants : prévoir la création de vidéos
 - Permettant aux structures de mener la **démarche** de façon efficace
 - Formation/action managers sur les thèmes : les processus de conduite de projet, le management, l'animation d'une réunion, les capacités et limites du fonctionnement humain au travail (physique, mental, social), la prévention des risques professionnels...
 - **Pérenniser les processus de développement durablement vertueux**
 - 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.

4. La méthodologie de déploiement du projet





Objectifs:

- Présenter la démarche du projet
- Réaliser un état des lieux de l'activité existante : indicateurs de performance, dynamiques psychosociales, modèle de gestion de l'activité, le positionnement des structures (sous-sectorisation, modalités d'échanges)

Methodologic:

- Réunion en Comité de Pilotage
- Analyses documentaires et d'indicateurs
- Diffusion de questionnaires
- COPIL internes aux structures
- Diffusion d'une newsletter

Les indicateurs à évaluer en amont du projet

- 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 (totale­ment), cotez :

- [illegible]



Les indicateurs à évaluer en amont du projet

Plusieurs catégories :

L'efficacité de la structure	<ul style="list-style-type: none"> Nb de bénéficiaires accompagnés Nb heures de prestation Nb de salariés Coût des indem. kilométriques Coût des déplacements en voiture ? Nb de tâches déléguées Nb de candidatures reçues Nb de recrutement réalisé Turn-over : nb départ Nb de contrat temporaire
La qualité de vie au travail des salariés	<ul style="list-style-type: none"> Temps de trajet moyen entre les inter. Distance moyenne entre les inter. % de TMS Nb d'accidents de travail Nb d'accidents de trajet Nb de jours d'arrêtés Coût des amendes Facteurs psychosociaux : épuisement, stress au travail, etc.
Indices Égalité Homme/femme	<ul style="list-style-type: none"> Score écart de rémunération Écart % de salaires augmentés au cours de congé parental
Écologie	<ul style="list-style-type: none"> GES Nb total de km parcourus
La qualité de la prise en charge des usagers	<ul style="list-style-type: none"> Nb retards chez bénéficiaires Nb prestations non tenues Évaluation des usagers
La qualité de vie au travail des managers	<ul style="list-style-type: none"> Facteurs psychosociaux Conflits de valeurs

D'autres indicateurs à évaluer ?

Les indicateurs à évaluer en amont du projet

- Questionnaire d'évaluation des paradoxes que peuvent rencontrer les managers mobilisés au sein des 2 structures

[illegible]

Les indicateurs à évaluer en amont du projet

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

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

Non

Oui

Sous-sectorisation
Identification du modèle de gestion de l'activité des managers

Diagnostic communicationnel

Moyens de communication	Utilité/Forces	Limites	Repères pour la transition
Mails individuels			
Mails collectifs			
Echanges oral bureau/couloir			
Réunion secteur			
Groupe de parole			
Sms/Whatsapp			

La communication sur le projet

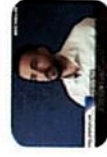
- Aux salariés : quelle communication de la démarche au sein des structures ?



Newsletter émise



Webinaire en direct



Vidéo

- Entre nous : Quel moyen le plus efficace de communiquer à entre nous au cours des deux années à venir ?

Le COPIL

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



3. La méthodologie de déploiement du projet



Objectifs :


- 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 binôme RS/secrétaire + AAD
- Groupes de travail avec managers + gérants de chaque structure

4. La méthodologie de déploiement du projet

-
- The diagram illustrates a project timeline with four main phases represented by colored rectangles: a light blue rectangle for 'Lancement de la démarche', a light green rectangle for 'Diagnostic', a yellow rectangle for 'Conception des transitions', and a light orange rectangle for 'Mise en œuvre'. A horizontal line with arrows at both ends runs through the center of these rectangles. A vertical line with a circular node intersects this horizontal line, positioned between the 'Diagnostic' and 'Conception des transitions' phases.
- 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 voir, 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



<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 voir, combien de temps, qui anime quels sujets, comment), les ordres du jour des réunions, etc. 	<p>Méthodologie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Groupes de travail avec managers + gérants de chaque structure • Groupes de travail avec l'équipe collaborative
---	---

4. La méthodologie de déploiement du projet

-

- **Réaliser les ajustements** organisationnels : apports théoriques et partage de trucs & astuces de chacun.
- Réaliser des points 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 intervenants à domicile
- Analyser les situations critiques.
- Identifier des pistes d'action.

Méthodologie :

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



4. La méthodologie de déploiement du projet

Démarche égalité hommes/femmes



Objectifs :

- Comparer les activités des hommes et des femmes par des analyses terrain et des groupes de travail constitués des hommes des deux structures, (aidants 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.

Méthodologie :

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



4. La méthodologie de déploiement du projet

Lancement de la démarche

Suivi de la mise en place des équipes autonomes

Conception des transitions

Diagnostic

Évaluation de la démarche



Objectifs :

- Évaluer les effets des transitions sur l'ensemble des critères de performance globale : évaluation des indicateurs, questionnaires.
- Valoriser les effets à court terme de ces démarches de transitions

Méthodologie :

- Diffusion d'un questionnaire
- Observations des réunions en équipe collaboratives
- Groupes de travail managers + gestionnaires
- Groupes de travail avec les intervenants à domicile

4. La méthodologie de déploiement du projet

Lancement de la démarche

Diagnostic

Conception des transitions

Suivi de la mise en place des équipes autonomes

Évaluation de la démarche



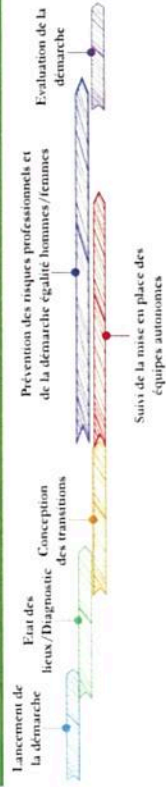
Méthodologie :

- Co-construction les livrables : internes, externes : **vidéo professionnelle** de la démarche et des résultats
- Création de **modèles et méthodes de transition** vers des équipes autonomes diffusés via les sites/réseaux sociaux des partenaires/porteur.
- Newsletters de communications
- **Communications aux bénéficiaires**, aux candidats (offres d'emplois originales, vidéos).
- Création d'outils visant l'amélioration de l'attractivité du **on-boarding**
- Participation à des congrès, rédaction d'article scientifique

⇒ Communication prévue au Congrès International de Psychologie du Travail à Nice



5. Les suites à donner



- Avez vous des questions ? Des points que vous souhaitez approfondir ? Des objectifs à ajouter ?
- COPIL : comment souhaitez-vous être mobilisés, informés ?
- Les **groupes managers** : les 13 responsables de secteurs de chaque structure : bloquer les dates avec chaque structure
- L'équipe de « **référénts 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 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

CDI

MAI

EFFECTIF AU 30 AVRIL 2024

320

Entrées sur Mai CDD 9
 Contrats CDD inf à 70 HEURES 7 POUR 6 salariés

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

CDI

JUIN

EFFECTIF AU 31 MAI 2024

318

Entrées sur Juin CDD 10
 Contrats CDD inf à 70 HEURES 6 POUR 6 salariés

CDI conclus en Juin 1
 CDI inf à 70 HEURES 0
 CDI temps plein 8

Sorties sur Juin CDD 10

CDI

LICENCIEMENT	
DEMISSIONS	1
DEPART EN PERIODE D'ESSAI	
RETRAITE	

		Juillet			
EFFECTIF AU 30 Juin 2024		318			
Entrées sur Juillet	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		-			
Sorties sur Juillet	CDD	20			
	LICENCIEMENT	1			
	DEMISSIONS	2			
	DEPART EN PERIODE D'ESSAI				
	RETRAITE	1			

		Août			
EFFECTIF AU 31 Juillet 2024		319			
Entrées sur Août	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		-			
Sorties sur Août	CDD	21			
	LICENCIEMENT				
	DEMISSIONS	2			
	DEPART EN PERIODE D'ESSAI				
	RETRAITE	1			
	AUTRE	1			

		Septembre			
EFFECTIF AU 31 Août 2024		318			
Entrées sur Septembre	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	CDI
	DEPART EN PERIODE D'ESSAI		
	RETRAITE	1	
	AUTRE	1	

	Octobre		
EFFECTIF AU 30 septembre 2024	320		
Entrées sur Octobre	CDD	6	
Contrats CDD inf à 70 HEURES	4	POUR	3 salariés
CDI conclus en Octobre	4		
CDI inf à 70 HEURES	1		
CDI temps plein	0		
Sorties sur Octobre	CDD	6	
	LICENCIEMENT	1	CDI
	DEMISSIONS	1	
	DEPART EN PERIODE D'ESSAI		
	RETRAITE	2	

	Novembre		
EFFECTIF AU 31 octobre 2024	320		
Entrées sur Novembre	CDD	9	
Contrats CDD inf à 70 HEURES	8	POUR	7 salariés
CDI conclus en Novembre	3		
CDI inf à 70 HEURES	0		
CDI temps plein	2		
Sorties sur Novembre	CDD	9	
	LICENCIEMENT		CDI
	DEMISSIONS	1	
	DEPART EN PERIODE D'ESSAI		
	RETRAITE		

	Décembre		
EFFECTIF AU 30 novembre 2023	322		

Entrées sur Décembre	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		-		
Sorties sur Décembre	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			CDI
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

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

Récapitulatif des frais du Compte Courant des AEP du CSE APAMAR	
Du 1er janvier au 31 décembre 2024	
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/comunications	1 187,10 €
TOTAL	10 657,17 €

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 0,500%	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 €			26925,80

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 Illicado	Chèque	26765,64

CSE APAMAR

BUDGET PREVISIONNEL 2025 DES ATTRIBUTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES				
DEPENSES		RECETTES		
ASSURANCES	1 477,46 €	Subvention 2024		10 500,00 €
FRAIS POSTAUX	1 000,00 €	Solde Compte courant au 31-12-24		4 426,07 €
REMBOURSEMENTS TITULAIRES / FRAIS DE DEPLACEMENTS	2 500,00 €	Solde Compte Livret au 31-12-24		14 249,11 €
FRAIS BANCAIRES	80,00 €	remboursement assurance		57,76 €
REPAS (9 titulaires x 16€x 12 mois)	1 728,00 €			
ABONNEMENT TELEPHONIQUE	100,00 €			
FORMATIONS TITULAIRES/SUPPLEANTS*	3 500,00 €			
FOURNITURES ADMINISTRATIVES	500,00 €			
ADHESION CEZAM	2 640,00 €			
TOTAL	13 525,46 €	TOTAL		29 232,94 €
SOLDE PREVISIONNEL au 31-12-25				15 707,48

BUDGET PREVISIONNEL 2025 DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES				
DEPENSES		RECETTES		
CARTE CADEAUX fin d'année Prévisionnel de 300 salariés sur l'année 2025 pour un montant de 90 € par personne	27 000,00 €		Subvention 2025	25 925,00 €
			Solde Compte courant au 31-12-24	161,78 €
			Solde Compte Livret au 31-12-24	1 201,59 €
TOTAL	27 000,00 €		TOTAL	27 288,37 €
SOLDE PREVISIONNEL au 31-12-25				288,37 €

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

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Franck Butin', written over a horizontal line.

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 àLe

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

**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'utilisateur :

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 a 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

<p>Information et consentement au partage d'informations</p>

Vos droits :

En tant qu'utilisateur 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

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

Le bénéficiaire
,
ou son représentant :

Date et signature :
Le :

J'atteste par visa

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

Le responsable de secteur,

Date et signature :
Le :

