

APAMAR
PROCES VERBAL DE LA REUNION DU CSE
(Comité Social et Economique)
EN DATE DU JEUDI 12 JUIN 2025

Etaient présents ou représentés :

Membres du CSE :

Madame DIDAT Delphine

Madame ROY Florence

Madame BORGLEVENS Sandrine

Madame LE JONCOUR Emmanuelle

Monsieur PHELUT Fabien

Madame PIRET Aurore

Madame PLANEIX Sylvie

Direction :

Monsieur BUTIN Franck (Président du Cse)

Madame GIOIOSA Mathilde (Responsable de service)

Service Santé Sécurité MSA :

Monsieur ESPINASSE Dorian (ergonome)

Monsieur BOULICAUD Olivier (Préventeur santé Msa)

Etaient absents ou excusés :

Madame DELAIR Brigitte

Madame COCHEUX Cécile

Madame MADELAINE Anne (Inspectrice du Travail)

Monsieur RENAUD Benoît (Préventeur Régional)

La réunion du CSE est enregistrée et retranscrite via le système Plaud Note.

Il s'agit d'un enregistreur vocal.

PARTIE SSCT

1°) Validation du PV du jeudi 6 Février 2025

Les membres du CSE procèdent à la validation du Procès-Verbal de la réunion du 6 Février 2025.

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 6 Février 2025

Présentation par Dorian ESPINASSE Ergonome :

- sur la période : 15 accidents enregistrés, dont 9 déclarés à la MSA. 6 étaient des accidents bénins (40% des AT déclarés), montrant une tendance positive vers des incidents moins graves.

- Personnel Concerné : 100% des accidents ont impliqué le personnel de terrain.

- Évolution Positive : Améliorations dans un contexte d'augmentation de l'activité de 4%.

Les efforts sur les conditions de travail, l'analyse des risques et les procédures portent leurs fruits.

Voir en annexe 1 l'analyse sur les accidents de travail.

3°) Bilan 2024 de l'hygiène de la sécurité et des conditions de travail

Voir en annexe 2 le bilan 2024.

4°) Actualisation du DUERP et Logiciel Qualité Ageval

- Mise à Jour du DUERP : Proposée pour l'après-midi de la réunion CSE de juillet.

- Logiciel Ageval : Acquisition prochaine envisagée pour la gestion de la qualité et du DUERP

5°) Rapport annuel médecin du travail

Ce rapport annuel est en attente de réception de la Médecine du Travail MSA.

- Renforcement Équipe Médicale MSA : Arrivée d'un nouveau médecin, d'un interne prochainement, et d'une nouvelle infirmière, signalant une reconstitution progressive des effectifs médicaux.

6°) Groupe de travail Projet FACT : Amélioration des conditions de travail et rôle des référents aide technique (RAT)

- Contexte : Projet avec APHOS et Aider 17 (Charente Maritime) pour partager les innovations d'Apamar (équipes collaboratives, égalité H/F, conditions de travail).

- Rôle des référents aides techniques (RAT) : formation, participation aux réunions avec l'ergonome, interventions à domicile pour problématiques spécifiques, présentation de matériel, doublons pour situations complexes, constatations post-AT.

Voir en annexe 3 le support de lancement Projet Fact.

7°) Projet plan d'égalité professionnelle Hommes-Femmes 2025-2026

- Contexte : Projet revu suite à deux rejets par la DDETS 63 (trop axé sur le recrutement masculin). Nouveau plan de juin 2025 à juin 2026, élaboré avec FETE (Femmes, égalité, emploi).

Voir en annexe 4 le plan d'égalité pour 2025 2026.

PARTIE CSE

1°) Validation du procès-verbal du 17 Avril 2025

Les membres du CSE procèdent à la validation du Procès-Verbal de la réunion du 17 Avril 2025.

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 d'information ressources humaines

- Effectif global :
 - o 329 salariés au 31 mars, 330 au 30 avril, 328 au 31 mai 2024.
 - o Objectif : 350 salariés d'ici fin 2024.

- Entrées/Sorties :
 - o Avril : 7 CDD (dont 4 <70h), 2 CDI (106h et 135h), 6 fins de CDD, 1 licenciement, 1 démission.
 - o Mai : 3 CDD (dont 2 <70h), 4 CDI (130h, 10h, 130h, 104h), 3 fins de CDD, 5 démissions, 1 décès.

Voir en annexe 5 les documents ressources humaines pour la période.

3°) Rapport social 2024

- *Temps de travail :*
 - o 91,5% du personnel à temps partiel, progression des temps pleins (13 salariés à temps plein, bonne intégration).
 - o 60 contrats à temps partiel <50% (mi-temps), majorité entre 70 et 130h/mois.
- *Qualité de vie au travail*
 - o Sous-sectorisation et optimisation des plannings : baisse de 3% des kilomètres inter-vacations (réduction fatigue, risques d'accident, coûts).
 - o Diminution de moitié des accidents du travail par rapport à l'an passé.
 - o Dialogue social de qualité, reconnaissance du terrain par la direction et les administrateurs.
- *Reconnaissance et valorisation :*
 - o Prime de continuité de service appréciée, reconduite pour 2025 sous réserve de financement CNSA.
 - o Attribution de jours d'urgence pour remplacements acceptés, système à affiner pour plus d'équité.

Voir annexe 6.

4°) Information sur l'activité à fin mai 2025

Voir en annexe 7 les documents présentant l'évolution de l'activité.

5°) Bilan des formations 2024

- *Formations 2024-2025 :*
 - o Accent sur les troubles psychiques (référents et formations larges), gestes et postures, premiers secours, tutorat, accompagnement du handicap.
 - o Difficultés à constituer des groupes pour certaines formations qualifiantes.

Voir en annexe 8 le bilan des formations sur 2024.

6°) Budget prévisionnel des formations 2025 : formations en e.learning

- Formations en attente de planification : gestion de l'agressivité, AFGSU2 (premiers secours version auxiliaire de vie), PRAP, initiation pour les nouvelles embauchées (auxiliaires de vie et sans connaissances préalables), Stimul'adom, risques routiers. Discussion sur la formation ASG (Assistante de Soins en Gériatrie).

- E-learning systématisé pour les nouveaux embauchés.

Voir en annexe 9 le budget des formations sur 2025.

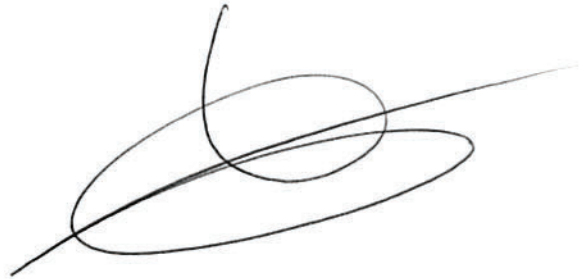
7°) Retour sur l'Assemblée Générale du 19 mai 2025

Intervention de Mr Butin pour le bilan de l'année 2024 qui a été présenté lors de l'assemblée générale du 19 Mai 2025.

La direction remercie l'ensemble des équipes de la structure pour leurs investissements ce qui a permis une bonne évolution sur l'année.

Le prochain CSE se tiendra le jeudi 10 Juillet 2025 à 9h30.

La secrétaire du CSE
Emmanuelle LE JONCOUR

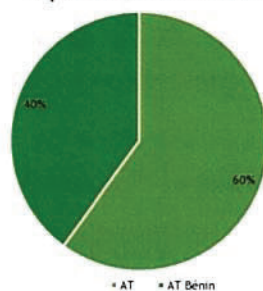
A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.

[illegible]

15 ACCIDENTS

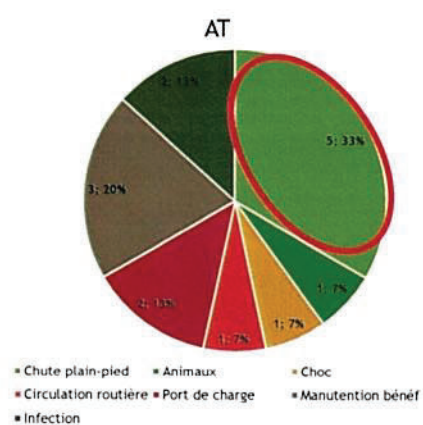
9 AT Déclarés et 6 AT Bénins

Répartition AT et At bénin



100% AT & Personnel de terrain

TYPOLOGIE



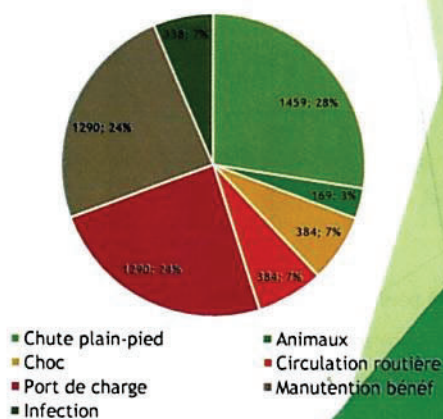
Sur 9 AT déclarés : 6 avec arrêt de travail pour 93 jours

- ▶ 2 chutes → 24 jours ;
- ▶ 1 port de charge → 27 jours ;
- ▶ 1 manip de bénéficiaire → 23 jours ;
- ▶ 1 choc → 14 jours ;
- ▶ 1 circulation routière → 5 jours.

COÛT des AT

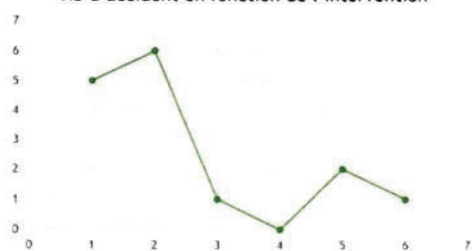
	NB D'AT	Coût AT
Arrêt compris entre 0 et 3 jours	4	676
Arrêt compris entre 4 et 15 jours	2	768
Arrêt compris entre 16 et 45 jours	3	3870
Arrêt compris entre 46 et 90 jours	0	0
Arrêt compris entre 91 et 150 jours	0	0
Arrêt supérieur à 150 jours	0	0
Total	9	5314

Coût par type

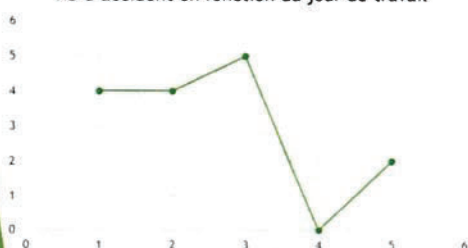


Survenue des accidents

Nb d'accident en fonction de l'intervention

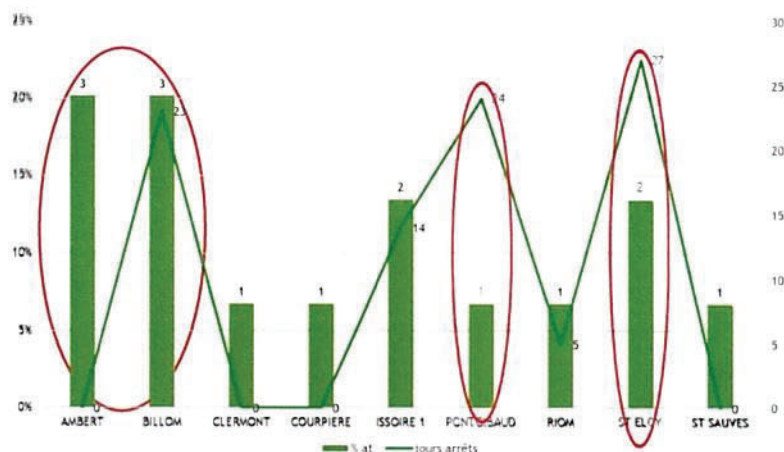


Nb d'accident en fonction du jour de travail



2 premières interventions et 3 premiers jours de travail sont les plus à risque !

Répartition par antenne



- Ambert = 2 AT bénins (manut bénéf et chute) et 1 sans arrêt chute trottoir ;
- Billon = 1 AT bénin (port aspirateur) et 1 avec arrêt (23j ; transfert bénéficiaire) et 1 sans arrêt (piqûre aiguille) ;
- Pontgibaud = 1 AT avec arrêt (24j ; chute verglas) ;
- St Eloy = 1 AT avec arrêt (27j ; port course) et 1 sans arrêt (attaque chat).

Comparaison 1^e quadrimestre 2024

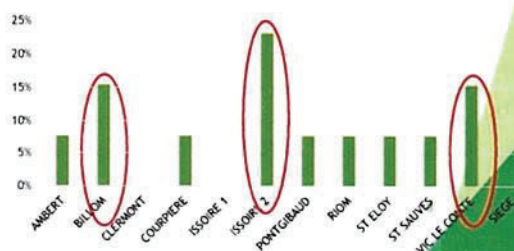
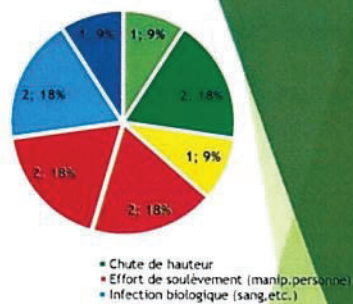
13 accidents en 2024

- 10 déclarés :
 - 8 avec arrêt pour 217 jours ;
 - 2 sans arrêt et 2 bénins.

Sur la même période :

- Augmentation de **15%** des accidents ;
- Baisse de **10%** des accidents déclarés ;
- Baisse de la gravité de **57%** (-124j) ;
- Baisse du coût de **52%** (-5794€) ;
- Augmentation de **4%** de l'activité.

Typologie



Réponses/Régulations apportées

- ▶ 2 Piqûres aiguilles :
 - ▶ Suivi pour risque infectieux ;
 - ▶ Déplacement matériel dans salon (+ éclairé)
- ▶ Manutention bénéficiaire :
 - ▶ Chute bénéficiaire : accès domicile non sécurisées (2 marches) ; ajout risque dans fiche usager
 - ▶ Transfert fauteuil : inter ergo déjà réalisée ; baisse autonomie + équipement plus adapté
- ▶ Chute en extérieur ou circulation routière ; choc tête : RAS
- ▶ Contact sans retours : 4

9

Questions / commentaires ?

- ▶ Suivi en cas de piqûre aiguille → efficace (apprécié des salariées)

10

BILAN DE L'HYGIENE, DE LA SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Année : 2024

1. PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

1.1 Identification

Entreprise : APAMAR
Adresse : 16 rue Jean Claret, 63000 Clermont-Ferrand
Activité à domicile : Aide et Accompagnement à Domicile
Code APE : 8810A
N° SIRET : 410 155 378 000 20
Nombre de comités dans l'établissement : 1

Toutes les informations qui suivent doivent être fournies pour l'établissement

1.2 Effectif

Voir Annexe 1 : Effectif total par catégorie d'emploi et par sexe présent au 31/12/2020

Voir Annexe 2 : Equivalents temps plein global (heures contrat proratisées = SMXX) par catégorie d'emploi au 31 12 2020
(= présents en 2020 sans CDD de remplacement)

Nombre d'embauches au cours de l'année: 223 dont 55 CDI

Nombre de départs au cours de l'année: 205 dont 37 CDI

Nombre moyen mensuel des salariés d'entreprises extérieures travaillant dans l'établissement:

61,16

2. PRINCIPAUX INDICATEURS

2.1 Accidents du travail

Nombre total des accidents survenus aux salariés de l'établissement:

Nombre d'accidents traités par l'organisme de sécurité sociale:

Nombre d'accidents avec arrêt de travail :

→ total

AAD 33
SIAD
ADM 0

→ nombre d'accidents de trajet :

AAD 4
SIAD
ADM 0

→ nombre d'accidents du travail :

AAD 29
SIAD
ADM 0

Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées dans l'année
arrêts de plus de 60 jours

17

Nombre d'invalidités connues (= titre et notification invalidité notifiées dans l'année)

3

Nombre d'inaptitudes temporaires ou permanentes
dont suivies d'un licenciement
dont suivies d'un reclassement

3

3

0

Nombres d'accidents mortels :

→ total

0

→ nombre d'accidents de trajet :

0

→ nombre d'accidents du travail :

0

dont nombre d'accident de déplacement

0

Nombre d'accidents du travail dont ont été victimes les salariés d'entreprises extérieures travaillant dans l'établissement:

0

2.2 Maladies professionnelles ou à caractère professionnel

Nombre et nature des maladies professionnelles reconnues par la sécurité sociale ou à la MSA au cours de l'année

1

2.3 Données communes aux accidents et aux maladies

Nombre de soins à l'infirmier :

0

Taux de la cotisation "accidents du travail - maladies professionnelles"
versée à l'organisme de SS compétent

1,15%

2.4 Organisation et contenu du travail

Effectif travaillant en équipe
Effectif travaillant en tout ou partie la nuit
Effectif travaillant en fin de semaine
Pas de personnel rémunéré au rendement ni affecté à des tâches répétitives
Personnels d'intervention à domicile géré en modulation du temps de travail
Personnels administratifs mensualisés

3. MOYENS ET ACTIONS

3.1 CSSCT

Moyen de secrétariat:
Nombre de réunions:
→ nombre de réunions ordinaires:
→ nombre de réunions extraordinaires :
 → à la demande des représentants du personnel :
 → à la suite d'un accident :
Nombre d'enquêtes menées par la CSSCT:
Nombre de cas de mise en œuvre de la procédure prévue en cas de danger grave et imminent:
Nombre de cas de recours à un expert:
Nombre de représentants du personnel formés:

Nombre de consultations CSSCT avant une décision d'aménagement important:

3.2 Actions menées et mise en œuvre du programme

Actions de formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (hors représentants du personnel CSE), soit:

→ nombre de salariés formés à l'amélioration des conditions

	<u>Manutention</u>	
Dont	AAD	10
Dont	SIAD	
	<u>PRAP</u>	
Dont	AAD	10
	SIAD	
	<u>Aides Techniques</u>	
Dont	AAD	10
	SIAD	

→ nombre de salariés formés au secourisme y compris recy:

Dont	AAD + ADM	36
Dont	SIAD + IFC	

4. FAITS SAILLANTS

Une année en fort développement RH ainsi que l'activité a une progression de +9%,

↳ Répartition des effectifs par sexe et par qualification présents au 31/12/2024

Effectif par catégorie d'emploi et par sexe présent au 31/12/2024					
Service	Code Type Emploi	Libellé Emploi	Total	Hommes	Femmes
AAD	DEGRE 1 ECHELON 1	AIDE A DOMICILE	56	2	54
AAD	DEGRE 1 ECHELON 2	AIDE A DOMICILE	125	3	122
AAD	DEGRE 1 ECHELON 3	AIDE A DOMICILE	35		
AAD	DEGRE 2 ECHELON 1	AIDE A DOMICILE	35	2	33
AAD	DEGRE 2 ECHELON 2	AIDE A DOMICILE	26		
AAD	DEGRE 2 ECHELON 3	AIDE A DOMICILE	14		
TOTAL AAD			291	7	209
ADMIN	D2 E1	Secrétaire	4		4
ADMIN	D2 E2	Secrétaire	4		4
ADMIN	D2 E3	Secrétaire	4		4
ADMIN	D1 E2	Assistant Technique	2	1	1
ADMIN	D2 E1	Responsable de secteur	1		1
ADMIN	D2 E2	Responsable de secteur	6	1	5
ADMIN	D2 E3	Responsable de secteur	3		3
ADMIN		Ergonome	1	1	
ADMIN	D1 E1	Cadre administratif RH	1	1	1
ADMIN	D1 E2	Responsable adjoint SAD	1		1
TOTAL ADMIN			27	4	24
Total Général			244	11	233

(Tableau 2) -Equivalents temps plein global (heures contrat proratisées = SMXX) par catégorie d'emploi au 31 12 2024 (= présents en 2024 sans CDD de remplacement)					
Service	Code Type Emploi	Libellé Emploi	Total	ETP	
AAD	DEGRE 1 ECHELON 1	AIDE A DOMICILE	56	35,88	
AAD	DEGRE 1 ECHELON 2	AIDE A DOMICILE	125	78,1	
AAD	DEGRE 1 ECHELON 3	AIDE A DOMICILE	35	25,9	
AAD					
AAD	DEGRE 2 ECHELON 1	AIDE A DOMICILE	35	26,63	
AAD	DEGRE 2 ECHELON 2	AIDE A DOMICILE	26	19,93	
AAD	DEGRE 2 ECHELON 3	AIDE A DOMICILE	14	10,72	
	TOTAL AAD		291	197,16	
ADMIN	D2 E1	Secrétaire	4	3,5	
ADMIN	D2 E2	Secrétaire	4	3,28	
ADMIN	D2 E3	Secrétaire	4	3,71	
ADMIN	D1 E2	Assistant Technique	2	2	
ADMIN	D2 E1	Responsable de secteur	1	1	
ADMIN	D2 E2	Responsable de secteur	6	5,7	
ADMIN	D2 E3	Responsable de secteur	3	2,8	
		Ergonomie	1	0,2	
ADMIN	D1 E1	Cadre administratif RH	1	1	
ADMIN	D1 E2	Responsable adjoint SAD	1	1	
	TOTAL ADMIN		27	24,19	
		Total Général	318	221,35	



Conseil, ergonomie, conception, innovation, formation.



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



Alexine Tixier et Ferdinand Monéger

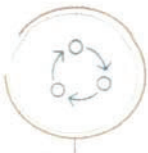
APHOS Ergonomie – 6 rue Jean Rostand, 63200 Mozac ; 254 rue Vendôme, 69003 Lyon

06 59 24 85 90 / contact@aphos-ergonomie.com

1



Sommaire



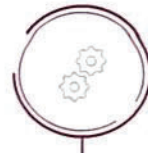
1. Présentation/ Tour de table



2. Objectifs du projet
Méthodologie



3. Etat des lieux (+/-)
- Spontané
- Outil INRS



4. Analyses
thématiques/situations
en sous-groupe



5. Bilan du jour et
plan d'action

Le laboratoire APHOS



Alexine Tuxier
Ergonome consultante,
Ergonome Européen
(Eur. Erg.®)

Ferdinand Monéger
Gérald d'APHOS,
Docteur en psychologie sociale

► LE TITRE
D'ERGONOME
EUROPÉEN
EUR.ERG.®



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

Le laboratoire APHOS





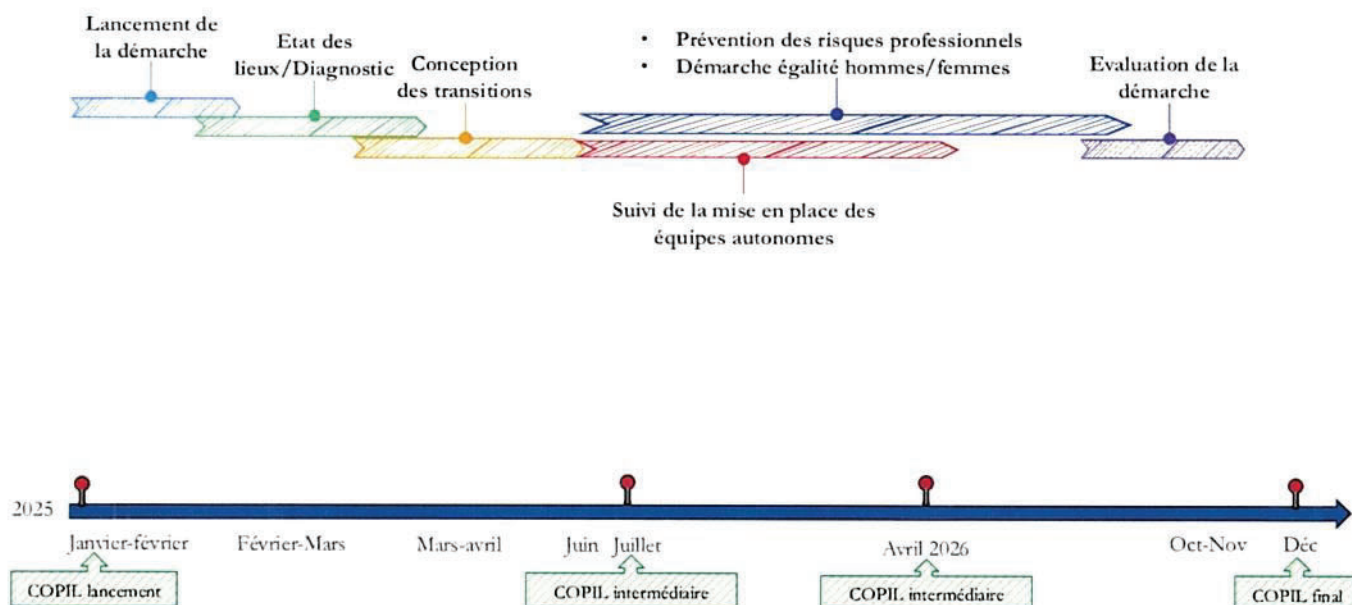
Accompagnement sur 2025 et 2026 d'un projet d'amélioration des conditions de travail et de l'usure professionnelle dans le secteur des intervenantes à domicile



- ✓ Développer les équipes collaboratives sur les 7 autres antennes
- ✓ Suivre la montée en compétences et les effets en termes de performance globale sur les 3 sites engagés sur les transitions en 2024

- ✓ Tester la méthodologie dans un autre contexte et de la parfaire dans une perspective de livraison d'un modèle reproductible.

La méthodologie de déploiement du projet



Les objectifs et la méthodologie du projet : version FACT

Prévention des risques professionnels



Objectifs :

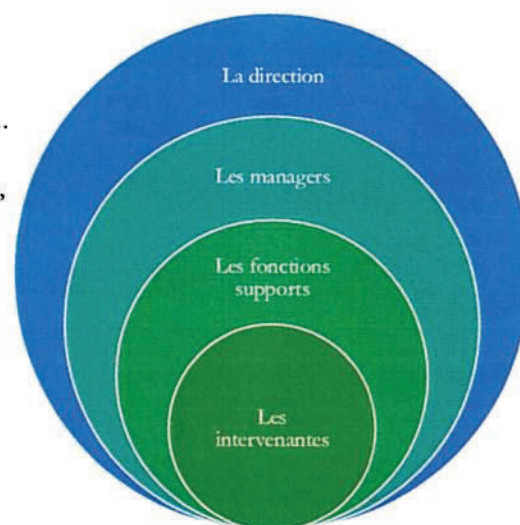
- **Former des managers et/ou des représentants du personnel** de chaque structure (APAMAR et AIDER 17) sur la **prévention des risques professionnels** pour devenir, à l'issue du projet, référents de la fonction prévention.

Méthodologie :

- 5 groupes de travail constitués de représentants des 2 structures

Les leviers de prévention actuels

- **Les intervenantes** : formation initiale/livret d'accueil, formation continue, PRAP, groupes d'échanges avec les collègues, bientôt équipes collaboratives, CSE, CSSCT...
 - **Les managers** : visites de domicile, réunions avec leurs équipes, formations...
 - **La direction** : DUERP, INRS/OSHA aide à domicile
 - **Les fonctions support** « référents aides techniques/prévention », secrétaires, RH, ergonomes interne/consultant, SST (service prévention MSA avec conseiller en prévention et médecin
- pas de tarif libre (imposé par le département), donc pas de possibilité d'avoir un responsable (Q)(H)(S)(E)



Chez APAMAR :

- 20 référentes aides techniques
 - 4h de délégation annuelle
- ⇒ Peu sollicitées
⇒ Actions peu palpables

Chez AIDER 17 :

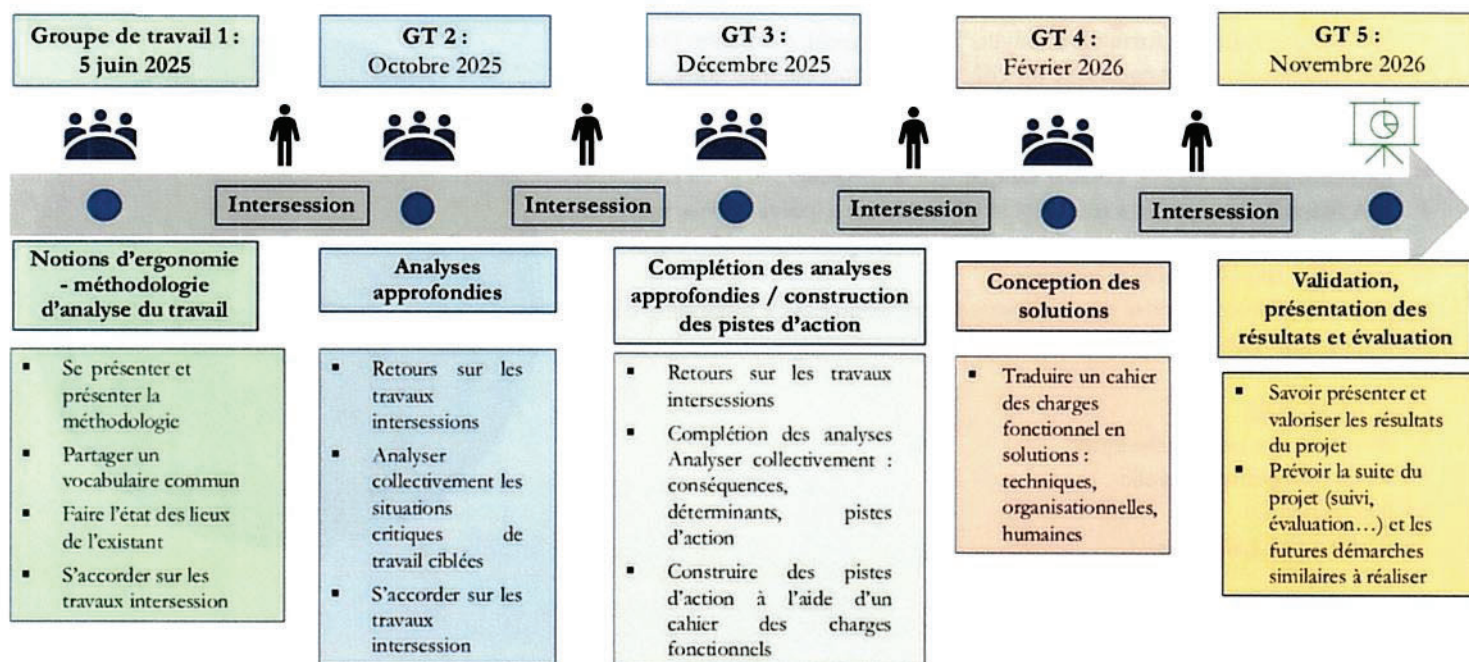
- Pas de référent(e)

9

Les objectifs du projet

- Faire l'**état des lieux** des :
 - Points forts actuels
 - Difficultés rencontrées par ces fonctions supports : de votre point de vue
 - Analyse collective grâce à l'outil d'évaluation INRS
- **Analyser les situations critiques** vécues par les différents acteurs de la prévention
- Identifier les **causes** à l'origine de ces situations critiques (formation, disponibilité, organisation, moyens techniques, technologiques, etc.) pour en retirer des **pistes d'action**
- Formaliser un **plan d'action** et **expérimenter** plusieurs d'entre elles d'ici 2 ans

Le déroulé du projet



Les points forts de vos structures

APAMAR:

- Disponibilité de l'ergonome interne (3)
- Formations à l'utilisation d'une multitude d'aides techniques => facilité d'argumentation auprès des bénéficiaires sur leurs besoins
- Mise en place de référents aides techniques pour appuyer les collègues
- Achat des kits d'aides techniques collectives « Mad max », 1 par antenne dans la voiture de service
- Achat d'aides techniques individuelles :
 - Draps de glisse et bas de contention pour les référents
 - Disque souple et ceinture aide à la marche pour toutes les aides à domicile
- Démarche d'amélioration continue et collective issue du terrain (2): réflexions en équipe collaboratives pour travailler les situations problématiques vécues sur le terrain
- Formation RS « animateur de prévention » pour établir les plans de prévention locaux (CARSAT Auvergne)
- Intégration d'aides soignantes dans l'équipe administrative : renfort prévention risques physiques
- Partenariat avec un fournisseur d'aides techniques : réductions attribuées aux bénéficiaires + mobilisation ergothérapeute (APAMAR/AIDER 17)
- Possibilité de retrait des situations dangereuses pour les intervenantes
- Mise en place d'une journée de prévention routière
- Mise à jour annuelle du DUERP par le CSE
- Elearning module prévention risques
- Groupes de parole
- Astreinte
- Vidéos de présentation d'utilisation des aides techniques

AIDER 17:

- Sensibilisation RS aux aides techniques par fournisseur : meilleur regard lors des VAD
- Intervention de moniteurs auto-école pour la sensibilisation aux risques routiers
- Formations PRAP des intervenantes à domicile, RS, direction : revoir l'utilisation du matériel, analyse des situations de travail
- Mise en place d'ateliers bien être : faire attention à soi (automassage, gestion du stress, sophrologie)
- Ateliers de massage pour le personnel administratif
- Référents réactives pour mettre à dispo le matériel
- Achat de kits de matériels/aides techniques (kit voitures, actes d'assistance) pour l'ensemble des salariées selon les besoins
- Mise en place des groupes WhatsApp pour le partage d'informations sur les situations complexes/dangereuses et la réactivité
- Réactivité des RS/direction pour le traitement par RS/direction
- Réunion collective mensuelle par sous-secteur pour échanger sur les situations complexes/critiques
- Facilité des échanges avec le service PRP
- CSE dédié aux thématiques de santé (arrêts/accidents de travail, analyse des causes, identification des précautions à prendre lors de situations particulières : transport de personnes oxygène)
- Plateforme d'écoute psychologique à disposition des salariées
- Véhicules de service pour les salariées avec équipements neufs et options de connectivité
- Atelier prévention pour les bénéficiaires sur les risques au domicile

Les leviers d'amélioration de la prévention (de votre point de vue)

1. Mettre en place des **référénts prévention** avec des **missions** définies pour analyser les causes à l'origine des situations d'accident de travail et proposer des solutions d'amélioration
2. Avoir un **outil** de recueil d'indicateurs : **accidents**/arrêts de travail et de leur analyse (nature AT, causes, pistes d'action, suivi)
3. Augmenter la fréquence des **formations** des RS sur le repérage des risques lors des VAD ?
4. Poursuivre les **sensibilisations d'utilisation** des aides techniques
5. Développer les tutos Elearning de prévention des risques ; développer la communication sur l'existence de ces tutos ; leur accessibilité ; tutos prév ; flash info aux équipes (connexion radio ?)
6. Réajuster les temps de déplacement entre les interventions selon les zones afin de les ajuster au mieux au réel ; optimiser les tournées d'intervention
7. Accompagner la RS pour le réajustement des prestations, l'évaluation ou la mise en place des VAD, du plan d'aide pour les nouveaux dossiers, ou en autonomie pour certains dossiers
8. Mieux identifier les risques pro. au domicile et améliorer les postes/outils au domicile ; communication à la famille et aux salariées sur la prestation au domicile – lieu de travail, matériels/produits préférentiels à mettre à dispo, les risques des salariées (quels matériels pour réduire les risques, quels arguments, etc.)
9. Développer la formation à l'utilisation des aides techniques : le tutorat sur le lieu de la prestation ? La présentation fournisseur ? Référente ?
10. Revoir la nature des infos inscrites sur les fiches mission pour faciliter la lecture
11. Disposer d'un binôme ergonome/ergothérapeute pour l'analyse des situations
12. Outil chronophage d'identification des risques pendant les VAD

Les leviers d'amélioration de la prévention (de votre point de vue)

1. Comment gérer les situations extrêmes ? Quels organismes prennent le relai en cas problème sanitaire grave... problème sanitaire ok (responsable de secteur, signalement au département, psychologue... Selon quels critères accepte-t-on ou non d'intervenir dans un logement
2. Grille INRS visite : difficile d'utiliser une grille lors de la visite. Comment ne rien oublier ? Que fait-on des éléments cotés ?
3. Pourrait-on renforcer le contrat client ? Notamment sur la question du matériel, des produits... Autres ? "l'horaire vous est donné à titre indicatif..."
4. Comment faire respecter les préconisations orales ou écrites : matériel, ne pas fumer, animaux...
5. Comment équilibrer la charge de travail physique ? Remontée au manager ; critère pour le planning ; équipes collaboratives, whatsapp, référent prévention...

- Comment mettre en place des **réfèrent(e)s formation** ? Quelles missions leurs confie-t-on : analyses accidents ? tutorats ? Visite nouveau bénéficiaire ? Etre une voie de remontée d'une difficulté chez quelqu'un de timide... ? Quels moyens (formation, dispo, communication...) leur donne-t-on pour agir ? Pourquoi ? Prévention ok mais aussi : qualité de service, esprit d'équipe, décharger les managers...
- Comment mieux inciter un bénéficiaire à faire évoluer notre **environnement de travail** : acquisition matériel, produits ménagers, organisation spatiale de sa maison, animaux, cigarette...
 - Processus de la **visite n°1** : qui ? Quel outil ? Quels arguments ?
 - Contrat/juridique** : lister tout ce qui pourrait être renforcé dans le contrat ? (animaux, matériel, souplesse des horaires, respect de la personne...), Devrait-on se faire aider par un juriste du travail pour mieux nous protéger ?
 - Processus **visite de contrôle** ; réajustement des prestations : qui, quand ? Comment ?
 - Rôle de chacun** sur ce sujet : intervenant principal, responsable de secteur, responsable service, réfèrent prévention ? Ergonome/thérapeute ? Secrétaire ?
 - Partage de trucs et astuces** pour inciter le bénéficiaire à l'achat. Lister les arguments trouvés par les uns les autres : santé/sécurité, financiers, écologique, hygiène... essai gratuit de l'aide technique...
 - Créer un **outil simple**, visuel à transmettre aux **professionnels / au familles** ? Ex : affichage ? Vidéo avec témoignage d'utilisateurs ?
- Analyser les freins à l'**utilisation des aides techniques** par les professionnelles pour construire les processus d'acceptation
- Optimiser les **formations** : RS, nouveaux arrivants, formation continue : PRAP2S ? Tutorat ? Aides techniques ? Ergonome interne ? Elearning ? (quoi, quel accès ? Quelle communication ?)
- Suivre et analyser des **indicateurs** pour progresser en prévention ?
 - Sinistralité : accidents, leur nature, arrêts...
 - Action : nombre de situations améliorées dans l'année, de transformation validées, ressenti (indicateurs sociaux, RPS...)
 - Autres : accidents domestiques des bénéficiaires, maintien à domicile plus long que la moyenne
- Optimiser les **outils de communications** entre professionnels d'une équipe sur les risques spécifiques : fiche mission ? Logiciel ? Affichage dans le domicile ? Réunion ? Whatsapp... quand ? Comment ?
- Anticiper/gérer le **risque d'un sur-engagement** sur ce sujet de la prévention : trop de formations / doublons (qui coutent cher), trop d'informations (whatsapp, cahier de liaison, newsletter, réunions, elearning...), qu'on ne consulte plus, trop de rigueur (sentiment de contrainte, risque de démotivation)

Préparation

Impliquer

Evaluation

Contractualisation entre le service et le client

1.1 L'objectif à domicile permet de repérer les risques professionnels et de proposer des mesures de prévention adaptées pour chaque risque identifié.

1.2 Les capacités de la personne sont évaluées et prises en compte (autonomie, capacités physiques et cognitives, etc.).

1.3 Les équipements du domicile sont évalués et adaptés si nécessaire.

Formation

Cher le client

Traitement des difficultés et accidents

Organisation du travail

Risque personnalisé

Contractualisation entre le service et le client

Le contrat de prestation établi avec chaque nouveau client avant la première intervention, est une étape clé pour identifier les risques et mettre en place des mesures de prévention, notamment en évaluant les capacités du client et l'aménagement du domicile : rendre le lit plus accessible, ajouter une barre d'appui dans la baignoire, supprimer un tapis glissant, améliorer l'éclairage, etc.

Cet outil contribue en particulier les activités couvertes par le **code NAF 8810A** :

- les visites à domicile et les services d'aides de vie rendus aux personnes âgées et handicapées ;
- les pensions d'aide, assurées par des organismes extérieurs, à des personnes âgées et handicapées vivant en hébergement collectif ;
- l'aide à domicile en milieu rural.

Les autres activités d'aide à domicile, garde d'enfants, travaux de jardinage... ne sont pas strictement traitées dans cet outil, mais de nombreuses situations à risque communes aux

Suivant

O'RA

Aide à domicile- Evaluation des risques professionnels

Titre : Le référent personnes consultées (nom, fonction) : Date d'édition :

Essai 1

26 mars 2025

Actualités	Consignes du risque	Le risque est-il maîtrisé ?	Comment le maîtriser ?
Contractualisation entre le service et le client	Une visite à domicile permet de repérer les risques professionnels et de proposer des mesures de prévention adaptées pour chaque risque identifié. Le référent à domicile permet de repérer les risques pour l'intervention, identifier le client et son hébergement, les mesures de prévention à mettre en œuvre. Mesures à mettre en œuvre : - Contractualisation : identifier les risques à l'aide d'une grille de repérage préalablement à toute prestation dans un nouveau domicile et le mettre également à jour lors d'une visite de repérage (RPS, référence 271-272). - Repérage des risques : le référent à domicile doit identifier les risques à l'aide d'une grille de repérage préalablement à toute prestation dans un nouveau domicile et le mettre également à jour lors d'une visite de repérage (RPS, référence 271-272). - Évaluation de la capacité du client : le référent à domicile doit évaluer la capacité du client à réaliser les activités de la vie quotidienne et les activités de la vie sociale. - Évaluation de la capacité du client : le référent à domicile doit évaluer la capacité du client à réaliser les activités de la vie quotidienne et les activités de la vie sociale. - Évaluation de la capacité du client : le référent à domicile doit évaluer la capacité du client à réaliser les activités de la vie quotidienne et les activités de la vie sociale.		

https://oira.osha.europa.eu/oira-tools/fr/aide-a-domicile/aide-a-domicile/+session++2443271/1/@@identification?_authenticator=c2e031330ac00c23c1638276beac742ce0179bad3

Plan d'action pour la suite

Quoi	Qui	Quand	Comment
Transmettre le support, synthèse INRS et plan d'action	Alexine	Demain	Mail à tous Récupérer les mails Mettre plan d'action dans le corps du mail ?
Faire ce reporting lors du COPIL FACT de juillet	APHOS	juillet	Valoriser les points forts, partager sujets principaux,
Planifier les prochains groupes de travail	Tous	Aujourd'hui pour 2025	Quand ? : 4 septembre Où ? : MSA Limoges Qui ? : Dorian, nouvel embauché
Compléter l'état des lieux auprès des collègues, notamment les « référentes »	Tous	Pour le 4 septembre	
Tracer les avancées des uns et des autres (y-compris les petites)	Tous	Pour le 4 septembre	Comme vous voulez, quitte à nous envoyer des mails à APHOS pour qu'on archive au fur et à mesure : alexine.tixier@aphos-ergonomie.com
Commencer à creuser les thématiques retenues	Tous	Pour le 4 septembre	1. Missions référentes : lister ce qu'on pourrait leur demander 2. a)c)d) comment améliorer la visite nouveau bénéficiaire? + visite de contrôle ? Qui pourrait faire quoi ? b) Lister ce qu'on pourrait renforcer dans un contrat pour se couvrir/inciter ? Voir un juriste ? d)f) Lister les trucs et astuces trouvés pour convaincre un bénéficiaire 3. Lister les trucs et astuces trouvés pour convaincre un collègue 4. Lister les forces et faiblesses et outils/dispositifs actuels de formation (tableau à compléter avec les collègues : formation ; contenu ; durée ; force ; faiblesse) 5. Lister les indicateurs qui vous sont / seraient utiles pour piloter la prévention 6. 7. Lister outils de communication sur la prévention. Idem tableau : contenu, avantage / limite
Créer les outils de travail des sujets Envoyer les outils et se répartir les tâches	Alexine	6 juin	



Plan détaillé pour atteindre l'égalité hommes-femmes**dans le secteur de l'aide à domicile****Juin 2025- Juin 2026****PREAMBULE**

Ce plan est établi dans le cadre des articles L. 2242-2 et L. 2242-3 du code du travail relatif, à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'Association d'Aide et d'Accompagnement à Domicile «APAMAR» - Association pour l'Aménagement et le Maintien de l'Activité Rurale - a examiné, en concertation avec les représentants du personnel, les conditions dans lesquelles s'exerce, en son sein, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes.

APAMAR soutient son attachement au concept essentiel de l'égalité dans le domaine du droit du travail.

Elle met tout en œuvre pour promouvoir, favoriser la diversité professionnelle et combattre toute forme de discrimination directe ou indirecte concernant le recrutement, le salaire, le classement, la promotion, la mobilité, le parcours professionnel, l'évaluation, la formation professionnelle, l'organisation et les conditions de travail, les sanctions disciplinaires ou de licenciement, ainsi que les droits à la retraite.

APAMAR souhaite souligner que, durant les années 2020, 2021, 2022 et 2023 ses organisations ont subi des perturbations en raison de la crise sanitaire ainsi que des problématiques liées au recrutement.

Après analyse du bilan et diagnostic 2024, de l'index égalité femmes / hommes déposé le 27 février 2024 et consultation du CSE lors de la réunion du 17 avril 2025 et l'avis rendu par le CSE en date du 12 juin 2025, il convient de conduire un plan d'actions dans les 4 domaines suivants :

- ✓ **Rémunération effective**
- ✓ **Embauche**
- ✓ **Conditions de travail**
- ✓ **Formation professionnelle**

Un bilan spécifique sur la situation comparée des femmes et des hommes est réalisé et présenté aux instances chaque année et porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage ainsi que sur l'intranet (Annexe 1 Bilan de l'année 2024).

ARTICLE 1 – CONTEXTE

L'analyse de l'effectif au sein d'APAMAR révèle plusieurs points importants qui orienteront les priorités et objectifs du plan 2025.

Tout d'abord, on constate une répartition majoritairement féminine à tous les niveaux de l'organisation, en particulier chez les employés où les femmes sont nettement plus nombreuses. Les hommes, bien que présents, restent sous-représentés, notamment dans les catégories des employés et agents de maîtrise.

En ce qui concerne la répartition par âge, l'effectif global présente une moyenne d'âge relativement élevée, avec une majorité de femmes dans les tranches d'âge supérieures, notamment au-delà de 50 ans.

Cette tendance suggère une nécessité de renforcer les efforts de gestion des carrières et de préparer l'entreprise aux départs à la retraite.

Le faible nombre de jeunes recrutés, est également un point clé qui doit être adressé pour favoriser la diversité et la relève au sein de l'organisation.

Concernant les aspects financiers et sociaux, on observe une augmentation progressive du taux horaire moyen et du temps de travail mensuel, bien que des écarts subsistent entre hommes et femmes. Ces disparités, qu'elles soient salariales ou liées aux horaires de travail, nécessitent une attention particulière pour garantir une meilleure égalité et une gestion équitable des ressources humaines.

Enfin, les tendances en matière de recrutements et de départs montrent une forte mobilité des femmes au sein de l'organisation, avec des recrutements en hausse, tandis que les hommes demeurent moins impliqués dans ce processus.

Ainsi, le plan d'action devra répondre à plusieurs défis : renforcer la mixité au sein des catégories professionnelles, anticiper les départs à la retraite en favorisant l'intégration de jeunes talents, et poursuivre les efforts pour garantir l'égalité des sexes, notamment en matière de rémunération et de conditions de travail.

ARTICLE 2 – PLAN 2025 DETAILLE

PLAN EGALITE HOMME FEMMES 2025

DOMAINES D'ACTION	Objectif de progression	Mesure concrete	Indicateur chiffré	Coût estimé	Calendrier échéance	Résultats
REMUNERATION	Éliminer les écarts de rémunération injustifiés entre hommes et femmes d'ici juin 2026, en veillant à l'application d'une rémunération égalitaire et conventionnelle pour tous les salariés ayant un poste équivalent et un temps de travail similaire.	Suivi des grilles salariales de la convention collective qui déterminent précisément les salaires en fonction des responsabilités et des qualifications requises pour chaque poste. Ces grilles doivent être appliquées de manière uniforme à tous les employés.	Réduire les écarts salariaux de 2% d'ici juin 2026, en garantissant que toutes les promotions salariales se basent sur des critères objectifs, indépendants du genre	Audit salarial : interne avec le service RH soit 2 jours / mois : 5000€	juin 2025 :	Lancer le premier audit salarial pour évaluer les écarts entre hommes et femmes dans l'ensemble de la structure bilan de l'année 2024.
		Encourager l'utilisation d'un système de justification (évaluations professionnelles) des augmentations salariales pour chaque employé, basé sur des critères mesurables comme la performance. Débuter un système de révision salariale annuel pour examiner les écarts de rémunération entre les sexes et les compétences et mettre en place des ajustements en cas de disparités injustifiées.		Réajustements salariaux : 5 000 à 10 000 € en fonction du nombre de personnes concernées et des écarts à combler. Campagnes de sensibilisation : 1000 € pour la création et la diffusion de supports. Total estimé : 16 000 € sur l'année 2025, répartis sur différentes étapes du plan.	quatrième trimestre 2025 : deuxième trimestre 2026 :	Former les responsables RH et les managers aux biais inconscients et à la gestion salariale égalitaire. Développer et mettre en place un système de révision salariale annuelle pour suivre les progrès. Réaliser une évaluation des résultats obtenus en termes d'égalité salariale et ajuster les pratiques si nécessaire. Présenter en CSE un rapport annuel, en collaboration de l'organisme FETE, les progrès réalisés et les mesures prises pour éliminer les écarts salariaux.

PLAN EGALITE HOMME FEMMES 2025

<u>DOMAINES D'ACTION</u>	Objectif de progression	Mesure concrete	Indicateur chiffré	Coût estimé	Calendrier échéance	Résultats
EMBAUCHES	Réduire les stéréotypes de genre au sein de la structure d'ici juin 2026 en mettant en place des actions concrètes de sensibilisation et de formation destinées à déconstruire les préjugés liés au genre et à encourager une répartition plus équitable des rôles dans le secteur de l'aide à domicile. 24 supports de recrutement diffusés sur les réseaux.	Suivi de la création et diffusion de supports visuels (affiches, vidéos, brochures) pour promouvoir la mixité dans les métiers de l'aide à la personne, avec une représentation équilibrée des hommes et des femmes.	Nombre de support de recrutement diffusés sur les réseaux et par mois incluant des femmes et des hommes, création d'une vidéo de recrutement en montrant la mixité des genres.	Création des supports de communication inclusifs : 10 000 € Création et diffusion de supports de communication internes.	Toisième trimestre 2025 : Création des premiers supports de communication inclusifs et début de leur diffusion. Troisième trimestre 2026 : Bilan annuel des progrès réalisés, ajustement des actions et publication d'un rapport d'avancement.	

PLAN EGALITE HOMME FEMMES 2025

DOMAINES D'ACTION	Objectif de progression	Mesure concrete	Indicateur chiffré	Coût estimé	Calendrier échéance	Résultats
CONDITIONS DE TRAVAIL	Améliorer les conditions de travail des salariés (hommes et femmes) en instaurant des mesures favorisant une égalité réelle d'ici juin 2026. Cela inclut une réduction des inégalités de traitement et une amélioration de la qualité de vie au travail pour les hommes et les femmes, en favorisant l'équité. Mettre en place un système de référent aide technique pour 16 référents, mise en place de 40 groupes de parole, réduction de 2% des accidents du travail.	Apporter de la flexibilité en réduisant les déplacements professionnels grâce à la limitation des secteurs géographiques suite à la mise en place des équipes sous sectorisé. Renforcer l'approche ergonomique du métier en utilisant des aides techniques. Les aides techniques seront présentées lors des réunions mensuelles et tutorés par les référents aides techniques. Une analyse des accidents du travail sera étudié en CSSCT afin de d'ajouter des études pour limiter le risque "à nouveau". Poursuite des groupes de parole pour limiter les risques psychosociaux, mise en place de séances bien être /sport au travail.	Nombre de référent aides technique pour les sollicitations en doublon sur des interventions complexes (présentations par référents aides techniques/an), nombre d'interventions de l'Ergonome sur des cas complexes à domicile . Nombre d'achat aide technique sur l'année pour 3 000€. Etude de la baisse des kilomètres interventions (entre usagers) diminution de 3%. Bilan des 3 premiers trimestres sur les accidents du travail. Nombre de groupe de parole	Groupe de parole :35 000 € Mise en place d'ateliers de bien-être, suivi de santé au travail, et évaluation des risques psychosociaux 8000€ Création d'une journée cohésion afin de favoriser les échanges entre professionnels 25 0000€ Total estimé pour l'année 2025 : 68 000 €.	Troisième trimestre 2025 :	
					Quatrième trimestre 2025 :	Lancement du programme de bien-être et de prévention des risques physiques et psychosociaux. Evaluation préliminaire des réductions kilométriques intervention Premier trimestre 2026 : Faire le premier bilan de l'approche ergonomique du métier et des doublons des référents aides techniques, Bilan annuel de l'impact des nouvelles mesures sur les conditions de travail questionnaire anonyme sur les mesures mise en place. Réajustement des stratégies

PLAN EGALITE HOMME FEMMES 2025

DOMAINES D'ACTION	Objectif de progression	Mesure concrete	Indicateur chiffré	Coût estimé	Calendrier échéance	Résultats
FORMATION	Garantir un accès équitable à la formation pour les femmes et les hommes dans le secteur de l'aide à domicile d'ici juin 2026, avec l'objectif d'assurer que 50% des formations professionnelles soient suivies par des hommes et des femmes de manière équitable.	Mettre en place un tableau de bord de suivi des formations, mesurant l'accès des hommes et des femmes à différentes formations au sein d'APAMAR. Ce tableau pourra être utilisé pour évaluer chaque année si l'objectif d'égalité d'accès à la formation est atteint. La création d'un tableau de bord égalitaire n'est pas seulement une mesure de suivi des formations, mais aussi un outil stratégique pour garantir que l'égalité des sexes soit intégrée dans la gestion des ressources humaines et le développement des employés. Il soutient les efforts de l'entreprise pour créer un environnement de travail inclusif, équitable et respectueux, tout en améliorant la performance globale de la structure.	Répartition égale des accès à la formation entre hommes et femmes, avec un objectif de 50% d'hommes et 50% de femmes formés dans le secteur d'ici juin 2026.	Création et mise en œuvre du programme de formation égalitaire : 12 000 €	deuxième trimestre 2025 : Lancer l'audit d'accès à la formation pour évaluer la situation actuelle des hommes et des femmes.	deuxième trimestre 2025 : Lancer l'audit d'accès à la formation pour évaluer la situation actuelle des hommes et des femmes.
		Créer un suivi personnalisé pour chaque employé, qu'il soit homme ou femme, afin de garantir que chacun ait un accès égal aux opportunités de formation. Ce suivi pourra être effectué par un responsable RH qui pourra guider et conseiller les employés sur les formations à suivre en fonction de leurs ambitions professionnelles.	Augmenter de 20% le nombre d'hommes accédant à des formations dans des domaines considérés comme féminins (soins à domicile, assistance aux personnes âgées).	Développement de programmes de formation adaptés pour hommes et femmes. Coordination avec les centres de formation et intervenants externes. Suivi personnalisé des formations : 3 000 € Création de ressources pour le suivi des formations (outils numériques, personnel dédié). Total estimé pour l'année 2025 : 15 000 €	Troisième trimestre 2025 : Lancer le programme de formation égalitaire et mettre en place les incitations à la formation pour encourager un accès équitable. Création et diffusion des outils de suivi personnalisé des formations. Quatrième trimestre 2025 : Suivi des premières actions et ajustements en fonction des retours des employés (hommes et femmes). Mise en place du tableau de bord de suivi des formations. Premier trimestre 2026 : Bilan annuel des progrès réalisés et ajustement des stratégies si nécessaire.	Troisième trimestre 2025 : Lancer le programme de formation égalitaire et mettre en place les incitations à la formation pour encourager un accès équitable. Création et diffusion des outils de suivi personnalisé des formations. Quatrième trimestre 2025 : Suivi des premières actions et ajustements en fonction des retours des employés (hommes et femmes). Mise en place du tableau de bord de suivi des formations. Premier trimestre 2026 : Bilan annuel des progrès réalisés et ajustement des stratégies si nécessaire.

ARTICLE 3 - CONCLUSION

Les indicateurs de suivi détaillés permettent de mesurer les progrès réalisés et d'ajuster les actions en fonction des résultats. Il est essentiel d'avoir une évaluation continue pour garantir que les objectifs de l'égalité hommes-femmes en 2025 soient atteints.

ARTICLE 4 – SUIVI DU PRÉSENT PLAN D'ACTION

La réalisation des actions décidées sera suivie par le comité social et économique grâce aux indicateurs de suivi définis dans le présent plan d'action.

ARTICLE 5 – DURÉE DU PLAN D'ACTION ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent plan d'action sera applicable pendant une durée déterminée d'un an à compter du lendemain de son dépôt à la DREETS. Il cessera par conséquent de s'appliquer le 13 Juin 2026.

ARTICLE 6 – PUBLICITÉ

Le présent plan d'action sera déposé sous forme dématérialisée sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

L'association APAMAR affichera le plan d'action unilatéral dans ses locaux et informera l'ensemble des personnels de son existence et de ses possibilités de consultations (lieux, exemplaires disponibles...). Il sera également mis à disposition du personnel sur l'intranet.

ARTICLE 7 – RÉVISION

Le présent plan pourra être révisé, à tout moment, après information des membres du comité social économique.

Notamment, en cas de modification législative ou conventionnelle, l'association, après information des membres du comité social économique, mettra en conformité le présent plan avec les nouvelles dispositions.

Fait le 12 Mai 2025, en 3 exemplaires

Signature
F BUTIN DELEGUE

