

APAMAR

PROCES VERBAL DE LA REUNION DU CSSCT

EN DATE DU VENDREDI 13 DECEMBRE 2024

Etaient présents ou représentés :

Membres du CSE :

Madame DIDAT Delphine

Madame PIRET Aurore

Madame PLANEIX Sylvie

Madame DELAIR Brigitte

Madame COCHEUX Cécile

Madame ROY Florence

Madame BORGLEVENS Sandrine

Madame LE JONCOUR Emmanuelle

Direction :

Madame GIOIOSA Mathilde (Responsable de service)

Service Santé Sécurité MSA :

Monsieur BOULICAUD Olivier (préventeur santé MSA)

Monsieur ESPINASSE Dorian (ergonome)

Etaient absents ou excusés :

Monsieur BUTIN Franck (Président du CSE)

Monsieur PHELUT Fabien

Madame MADELAINE Anne (Inspectrice du Travail)

Monsieur RENAUD Benoît (Préventeur Régional)

PARTIE SSCT

Présence de M. BOULICAUD, en tant que conseiller, qui représente le service santé et sécurité au travail de la MSA.

Il est conseiller en prévention, et notamment au sein d'APAMAR, sa mission est d'améliorer la qualité de vie au travail^[MG1].

Tour de table afin de présenter les élus et l'activité d'APAMAR.

1°) Points sur les accidents de travail et les maladies professionnelles depuis la réunion du 19 septembre 2024.

Monsieur ESPINASSE fait la synthèse des accidents survenus depuis la réunion du 19 septembre 2024.

A noter que désormais les accidents bénins (sans arrêt de travail, ni soins médicaux) sont pris en compte.

Depuis la dernière réunion, nous pouvons comptabiliser 8 accidents.

L'analyse de l'accidentologie est jointe en annexe 1.

2°) Mise en place des référents aides techniques.

Nouvelle équipe de 2 référents aides techniques par antenne de proximité.

Le but est de promouvoir les aides techniques auprès des intervenants à domicile afin de les soulager.

Voir en annexe 2 la présentation sur les référents.

3°) Plan d'égalité hommes / femmes.

Présentation par Mme GIOIOSA du plan d'égalité hommes femmes qui sera déposé à la fin de l'année auprès des services de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Plan d'égalité hommes femmes pour 2025 en annexe 3.

4°) Date des réunions CSE SSCT pour 2025.

Le calendrier des réunions pour 2025 se trouve en annexe 4.

PARTIE CSE

1°) Validation du procès verbal du CSE du jeudi 24 octobre 2024 et du CSE exceptionnel du lundi 25 novembre 2024.

Les membres du CSE procèdent à la validation du procès-verbal de la réunion du CSE du jeudi 24 octobre 2024 ainsi que du CSE exceptionnel du lundi 25 novembre 2024.

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

Les procès-verbaux sont donc adoptés à l'unanimité des membres présents du CSE.

2°) Points d'information ressources humaines.

Effectif sur novembre 2024

Au 31 octobre 2024 : 320 salariés

Effectif sur décembre 2024

Au 30 novembre 2024 : 322 salariés

Le détail des entrées / sorties et les documents RH sont joints en annexe 5.

3°) Plan de formation prévisionnel 2025.

Toutes les formations proposées sont complètes pour le 1^{er} semestre.

A voir en fonction du budget qui sera accordé pour la mise en place des formations.

Le plan de formation pour 2025 est joint en annexe 6.

4°) Tarifs mutuelle 2025 MUTUALIA.

Voir en annexe 7 les tarifs de Mutualia pour 2025.

5°) Information reprise ASEVE (Association Solidarité Emploi Vic le Comte).

Au 31/03/2025, APAMAR pourrait reprendre la totalité des heures de prestations confort, ce qui pourrait représenter environ 600 heures. La reprise de nouveaux salariés est proposé à l'Asève, 5 personnes pourraient s'ajouter à l'équipe APAMAR Vic le comte.

6°) DUE (déclaration unique de l'employeur) renouvellement indemnités kilométriques 2025.

Renouvellement jusqu'au 31/12/2025 de la DUE concernant le maintien de l'indemnité kilométrique à 0.50 € du kilomètre.

Voir en annexe 8 le DUE.

Questions posées par les élus

1°) La dérogation au délai de prévenance par rapport au code du travail est déjà avantageux pour l'employeur.

La commission dans son avis considère que toutes annulations à moins de 4 jours sont considérées comme du temps de travail et APAMAR en est à 48 heures, il en manque un peu. Ne pas compter ces temps morts comme du temps de travail pénalise le salarié sur son temps de modulation. APAMAR peut-elle payer les temps morts ?

APAMAR a l'obligation de retrouver des heures d'intervention pour compléter l'absence de l'utilisateur, ces créneaux libres peuvent aussi permettre la mise à jour de fiche mission et/ou d'intervention auprès des usagers ou d'autres missions dont APAMAR pourrait avoir besoin. Pour rappel, si le salarié refuse le remplacement aux mêmes horaires, ce temps ne lui sera pas rémunéré.

2°) Au mois de novembre, il va y avoir une augmentation du Smic, mais pas pour les salariés qui ont un taux supérieur.

Ces salariés sont rattrapés par le Smic, le degré 1 rattrape le degré 2.

Les degrés 2 pour la plupart ont passé des diplômes, ont de l'ancienneté et de l'expérience. Avant l'inflation, leurs métiers étaient valorisés, plus maintenant.

Pourquoi dans ces cas-là continuer à avoir des contraintes soirs, week-ends, s'épuiser à prendre soin des bénéficiaires. Quels sens donner à nos métiers si on ne peut pas en vivre ?

APAMAR est tenue de respecter le cadre de la convention collective. Les contraintes énoncées sont en lien avec les besoins du métier de l'accompagnement des personnes dans son quotidien. Inévitablement cela inclut les soirs et les week-ends. Des innovations ont été créées pour répondre à ces problématiques comme notamment le travail en tournées ou celui en 4.5 jours pour un temps plein.

Aussi, le travail du dimanche et des jours fériés est majoré.

La convention collective autorise jusqu'à 2 week-ends travaillés par mois.

3°) La fin d'année arrive. Y a-t-il une prime de fin d'année envisagée ?

Il n'y a pas de prime de fin d'année.

**Mais la structure a mis en place une prime de continuité de service en lien avec la dotation qualité.
Cette prime est octroyée uniquement sur l'année 2024 à ce stade et est en lien avec la dotation qualité.**

4°) Est-ce qu'APAMAR donne des médailles du travail ?

Non, APAMAR ne donne pas de médaille du travail.

5°) APAMAR a-t-elle le projet d'augmenter le nombre de voitures par antenne ?

Oui en effet nous aurons 4 nouvelles voitures en décembre 2024 et 4 autres sur le premier trimestre 2025. Nous réfléchissons aussi aux véhicules sans permis.

6°) APAMAR pourrait-elle établir des partenariats avec des garagistes pour que les salariés puissent avoir des réductions sur les travaux d'entretien, de réparation et les changements de pneus obligatoires suivant les saisons ?

Il est difficile d'établir des partenariats avec les garagistes du fait des différentes géolocalisations des intervenants et des différents contrats.

7°) Comment fonctionne l'icône alerte sur les smartphones ?

Cette nouvelle fonctionnalité avait fait l'objet d'une présentation lors d'une précédente réunion CSE.

Voir ci joint le procédure Dati en annexe 9.

8°) Noël arrive. C'est un moment particulier dans l'année. Les bénéficiaires que nous allons voir ce jour-là sont souvent des personnes isolées.
Serait-il envisageable de fournir aux salariés qui travaillent ce jour-là un présent à remettre aux bénéficiaires ?

Cela n'est pas envisageable mise à part les calendriers pour 2025.

9°) Est-ce que le Compte Epargne Temps est mis en place dans l'association ?

Il n'y a pas de compte épargne temps au sein de l'association APAMAR.

10°) Que signifie " heures potentielles " sur les bulletins de salaires ?

La ligne « heures potentielles » sur les bulletins de salaires permet de calculer l'écart mensuel.

Elle correspond au nombre de jours ouvrés dans le mois multiplié par la valeur d'une journée moyenne de travail du salarié concerné.

Elle a été mise sur les bulletins de salaire pour pouvoir « vérifier » son écart mensuel car auparavant, les salariés avaient tendance à comparer le nombre d'heures de base au contrat (temps payé) aux heures travaillées ce qui n'est pas le bon calcul et par conséquent ils ne pouvaient pas retrouver l'écart mensuel porté sur le bulletin de salaire.

Pour vos questions rh@apamar.fr ou 04 73 43 76 00 8h30 12h30 13h30 17h30

11°) Conservons-nous 2 jours de congés payés par mois lors d'un arrêt maladie (Loi qui est en vigueur) ? Ils peuvent remonter 5 ans en arrière. Mme C. a appelé le siège plusieurs fois sans réponse ni rappel.

La Loi DADDUE permet en effet d'acquérir des congés payés pendant un arrêt maladie mais seulement à 80%. Ainsi, durant un arrêt maladie, on acquiert 1.66 jours de congés payés (au lieu de 2.08).

Notre éditeur de logiciel ne nous a pas encore produit un outil permettant la régularisation sur les périodes antérieures, c'est pour cela que nous ne l'avons pas encore fait apparaître sur les bulletins de salaire des salariés concernés.

Nous avons cependant une liste établie.

La fédération UNA a cependant mis à disposition de ses adhérents une fiche Excel d'aide à la régularisation, mais nous ne pouvons pas régulariser plus de 2 ans.

Ainsi, une régularisation ne sera possible que sur des absences maladie au cours des périodes 01/06/2022-31/05/2023 et 01/06/2023-31/05/2024.

Concernant Mme C, le service RH a apporté les modifications nécessaires.

12°) Peut-on bénéficier d'une prime d'assiduité pour les salariés qui sont toujours présents et qui ne refusent jamais les remplacements vu le nombre très important d'arrêts sur Courpière (Réponse donnée par la prime exceptionnelle sur l'année 2024) ? En espérant qu'elle se pérennise pour 2025.

Voir ci-joint la prime continuité de service (PCS) en annexe.

13°) Serait-il possible que les logements des bénéficiaires soient catégorisés pour l'état général ?
Code couleurs ou chiffres

C'est une idée intéressante, une réflexion pourrait être envisagée pour 2026.

14°) Certains salariés ne reçoivent pas les mails.
Y a-t-il un moyen de ne plus faire la double authentification tous les 90 jours ?

Des salariés sont en difficulté pour faire cette manipulation, la boîte mail se trouve donc déconnectée.

Les salariés qui rencontrent ce problème doivent en priorité voir avec l'antenne de proximité.

La double authentification est une mesure de sécurité qui est obligatoire.

Ne pas hésiter à demander de l'aide auprès des secrétaires ou responsables de secteur.

15°) Pendant la période Covid, des auto tests étaient fournis pour les intervenants à domicile. Est-ce qu'APAMAR peut mettre à la disposition des salariés des auto tests grippe et covid ? Le temps qui est pris pour aller se faire dépister n'est pas considéré comme du temps de travail or c'est pour protéger les usagers.

Non cela n'est pas prévu.

16 °) A-t-on le droit de changer une bouteille de gaz ?

En général, l'aide à domicile n'est pas formée pour effectuer des tâches techniques comme changer une bouteille de gaz. Le rôle principal d'un professionnel de l'aide à domicile est de fournir un soutien aux personnes âgées, malades ou en situation de handicap dans leurs activités quotidiennes, telles que l'aide à la toilette, la préparation des repas, l'entretien ménager, la gestion des courses ou l'accompagnement social.

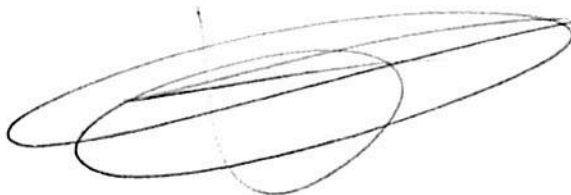
Le changement de bouteille de gaz relève d'une compétence technique, et il est important que cette tâche soit effectuée par une personne formée à cet effet, comme un technicien qualifié, afin d'éviter les risques d'incidents, tels que des fuites de gaz ou des accidents. Il est donc recommandé de faire appel à un professionnel habilité pour ce type de tâche, ou de demander à un proche de l'effectuer si nécessaire.

L'aidant proche doit être informé de cette situation. S'il n'y a pas d'aidant, l'antenne doit être informée.

Le prochain CSE se tiendra le jeudi 6 février 2025 à 9h30

La secrétaire du CSE

Emmanuelle LE JONCOUR



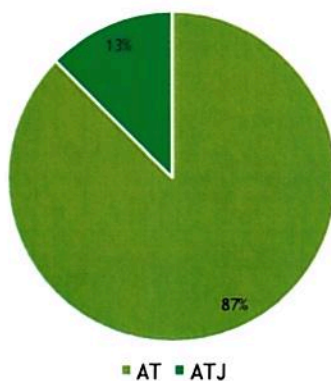


Analyse accidentologie septembre-novembre 2024

8 ACCIDENTS

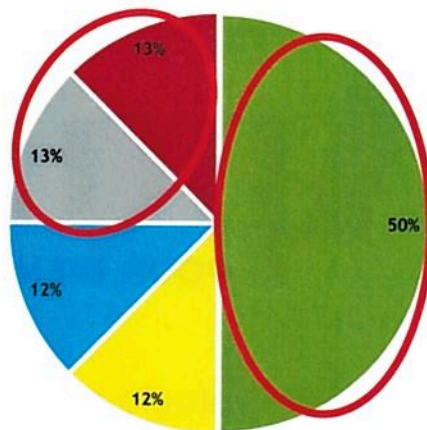
7 AT
dont 4 bénins

1 ATJ



100% personnel de terrain

TYPOLOGIE



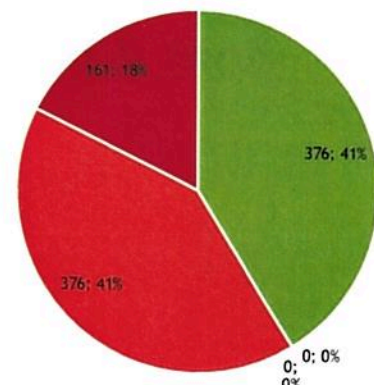
- Effort de soulèvement (manip.personne)
- Effort de soulèvement (charge matériel)
- Chute de hauteur
- Circulation routière
- Chute de plain-pied

3

Sur 8 AT & ATJ déclarés :
2 avec arrêt de travail pour 24 jours

- 4 manips de bénéficiaire (3 bénins) → 9 jours
- 2 chutes dont 1 arrêt → 15 jours
- 1 port de charge (bénin)
- 1 circulation routière (bénin)

Répartition coûts



- Effort de soulèvement (manip.personne)
- Effort de soulèvement (charge matériel)
- Chute de hauteur
- Circulation routière
- Chute de plain-pied

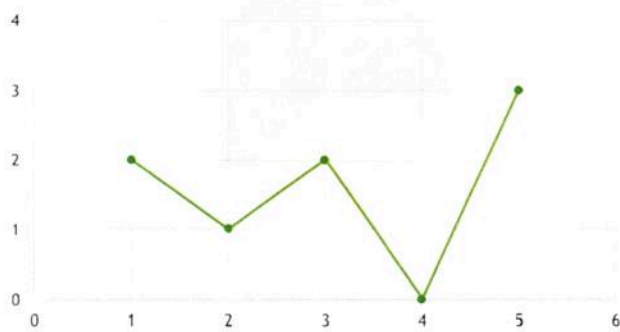
4

COÛT des AT & ATJ

	NB D'AT	Coût AT
Arrêt compris entre 0 et 3 jours	1	161
Arrêt compris entre 4 et 15 jours	2	752
Arrêt compris entre 16 et 45 jours	0	0
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	3	913

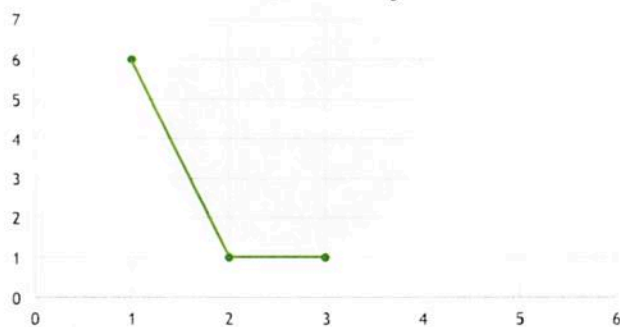
Survenue des accidents

Accident en fonction de l'intervention

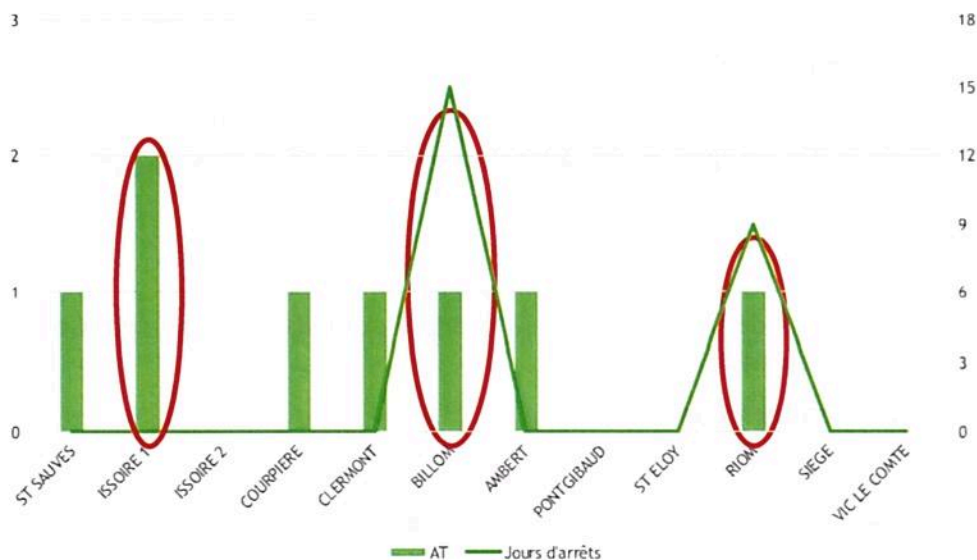


1^{er} jour de travail est le plus à risque !

Accident en fonction du jours de travail



Répartition par antenne



- Riom : 1 manip bénéf = remonter la bénéficiaire qui glisse dans le fauteuil ;
- Billom : 1 chute = entraver dans le pieds de lit ;
- Issoire 1: 1 manip bénéf appuie sur épaule lors transferts → Bénin ; 1 chute à vélo → bénin

Comparaison septembre-novembre 2023

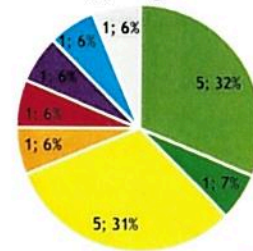
16 accidents en 2023 pour 163 jours d'arrêts

- ▶ 12 AT:
 - ▶ 7 avec arrêt pour 151 jours ;
 - ▶ 1 sans arrêt et 4 bénins.
- ▶ 4 ATJ :
 - ▶ 1 avec arrêt pour 12 jours ;
 - ▶ 1 sans arrêt et 2 bénins.

Sur la même période :

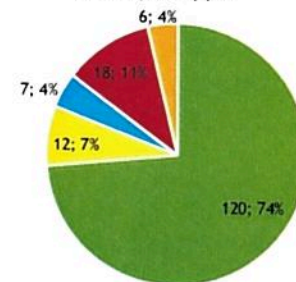
- Baisse 50% des accidents ;
- Baisse de la gravité de 85% et du coût de 89% (8 127€) ;
- Augmentation de 9,2% de l'activité (+6 301h).

Typologie



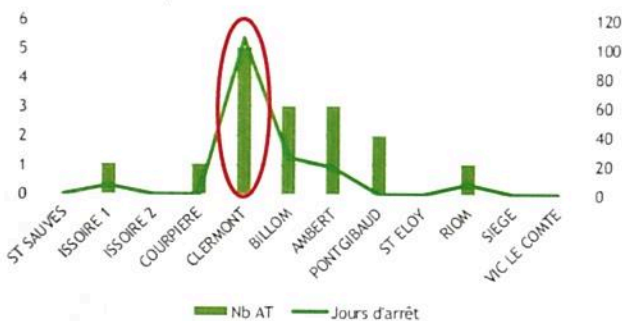
- Circulation routière
- Chute de hauteur
- Outils à main, instruments portatifs
- Agression (personne)

Coût par type



- Mouvements
- Chute de hauteur
- Agression (personne)

Répartitions AT et Jours d'arrêts

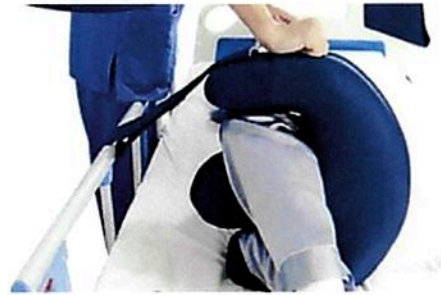


Réponses/Régulations apportées

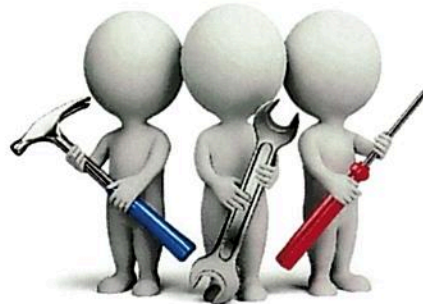
- ▶ Pour les 4 AT « manipulations de bénéficiaires » :
 - ▶ 1 bénéficiaire : arrêt des transferts avec réalisation de la toilette au lit ;
 - ▶ 3 bénins → perte équilibre du bénéficiaire lors du transfert (ceinture de transfert ?) ;
- ▶ Chutes :
 - ▶ Entravé dans pied de lit → chambre surchargée et pieds de lit qui dépasse de la boiserie (photos envoyé au siège) ;
 - ▶ Glissé dans escalier extérieur.
- ▶ Port de charge : déplacement du canapé → bénin ;
- ▶ Circulation routière : glissé en vélo → bénin.

Projet 2025

- Test nouvel équipement : coussin de retournement



- Équipe référents aides techniques



9

Question(s) / commentaire(s) ?

10



Réunion référent(e)s aides techniques

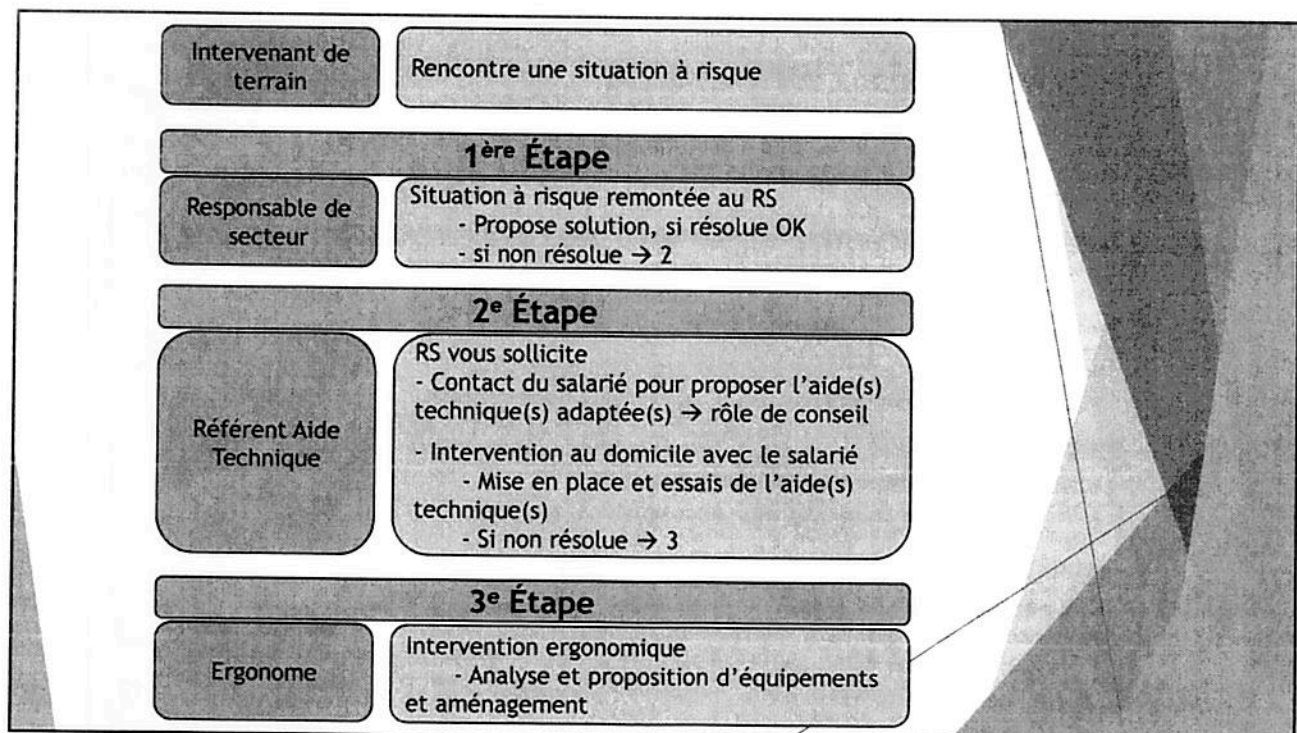
Présentation de l'ergonome

- ▶ Dorian Espinasse
 - ▶ 2019 → AMALLIS (Allier) ;
 - ▶ Janvier 2024 → APAMAR 20% → les vendredis et jours de réunion CCSC.
 - ▶ Missions : Prévention des risques professionnels
 - ▶ Analyse des accidents de travail pour la direction et le CSSCT ;
 - ▶ Développer le projet de prévention,
 - ▶ Intervention à domicile :
 - ▶ Situations complexes & situations GIR 1-2 ;
 - ▶ Double avec Mme Océane Artaud & Mme Amandine Vallet (AS),
 - ▶ Recherche & Développe le panel d'aides techniques :
 - ▶ Répondre aux besoins du personnel de terrain ;
 - ▶ Mise en place de nouvelles AT (ex : Capiluve & Rolly)
- ➡ Faciliter les interventions & prévenir les risques d'AT et de fatigue/épuisement

L'équipe référent(e)s aides techniques

► Les objectifs :

1. Prévention primaire → difficulté à domicile ;



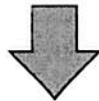
L'équipe référent(e)s aides techniques

► Les objectifs :

1. Prévention primaire → difficulté à domicile ;
2. En cas d'accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail ;

En cas d'accident lié au transfert d'un bénéficiaire

- Ergonome prend connaissance des circonstances de l'accident
- Si liée à l'absence ou difficulté d'utilisation des aides techniques



Intervention du Référent AT



L'équipe référent(e)s aides techniques

► Les objectifs :

1. Prévention primaire → difficulté à domicile ;
2. En cas d'accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail ;
3. Communication/promotion des AT & technique de mobilisation lors des réunions de sous secteurs.

} Intervention à domicile

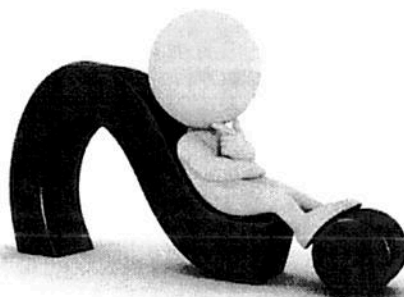
► Les moyens :

- Kit d'aides techniques pour chaque référent (drap de glisse, sangle poulie, ceinture de transfert) ;
- Groupe WhatsApp ;
- Réunion trimestrielle avec l'ergonome au siège.

► Intervention à domicile :

- Accord/demande d'intervenir via RS ;
- Message Domi pour déclarer temps + Km déplacement ;
- 1 heure d'intervention max au logement du bénéficiaire ;
- Pas de badgeage ;
- ECR « Aide Technique » = 40€ Brut.

Question & commentaire ?



PPM Refusé par la DDTES le 03/02/2025

Plan détaillé pour atteindre l'égalité hommes-femmes**dans le secteur de l'aide à domicile****2025-2026**Nouveau Plan proposé
lors du CSECT le 06/02/25**Introduction**

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 2023, de l'index égalité femmes / hommes déposé le 27 février 2024 et consultation du CSE lors de la réunion du 13 Décembre 2024 et l'avis rendu par le CSE en date du , il convient de conduire un plan d'actions dans les 4 domaines suivants :

- ✓ **Diagnostic du cabinet Aphos**
- ✓ **Sensibilisation et déconstruction des stéréotypes**
- ✓ **Stratégies pour promouvoir l'égalité hommes-femmes**
- ✓ **Accompagnement et formation**

Nouveauté 2025-2026 : nous sommes éligibles au FACT sur deux ans (Fond d'Amélioration des Conditions de Travail) spécifique au secteur de l'aide à domicile, qui est accordé par l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail). Nous avons choisi que cette étude soit menée, en partie sur l'amélioration de nos plans 2025 2026 « égalité hommes femmes ». Aussi, nous vous proposons un plan établi sur deux ans (2025 et 2026).

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.

Constat et méthodologie

Les structures d'aide à domicile, dont APAMAR, sont constituées à plus de 95% de femmes.

Afin de mieux accompagner ces transitions et d'y apporter des possibilités d'évolutions, une partie de la démarche sera spécifiquement focalisée sur ce thème.

Il s'agira de 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, pour inventorier et analyser les situations critiques vécues spécifiquement par les hommes, notamment en lien avec les activités de travail (mais aussi probablement dans la sphère personnelle vis-à-vis du regard que pourrait porter leur entourage sur leur métier).

Les analyses ergonomiques et psychosociologiques permettront de mettre en lumière des déterminants et leviers d'action pour mieux gérer ces situations, notamment en révélant les ressources, les « trucs et astuces » qu'ont découverts certains hommes. Des professionnelles, voire des bénéficiaires, pourront aussi être associées à ces groupes notamment dans la phase post-diagnostic. Des outils visant une meilleure attractivité du métier pour les hommes pourront être créés s'ils s'avèrent effectivement pertinents.

Objectifs du plan

- Renforcer l'égalité des sexes en augmentant la présence des hommes dans ce secteur d'activité.
- Valoriser les compétences et l'impact du travail dans l'aide à domicile indépendamment du genre.

1. Diagnostic

- Comparer les activités des hommes et des femmes dans le secteur de l'aide à domicile ;
- Inventorier et analyser les situations critiques vécues spécifiquement par les hommes, notamment en lien avec les activités du travail ;
- Mettre en lumière des déterminants et leviers d'action pour mieux gérer ces situations, notamment en révélant les ressources, les « trucs et astuces » qu'ont découverts certains hommes en exerçant leur fonction ;
- Créer un cahier des charges afin de favoriser l'attractivité du métier pour les hommes.

2. Identification des freins

3. Impact de l'absence d'équilibre

- Des collaborations avec des structures comme Pôle Emploi, ou encore des associations locales, pour organiser des salons de l'emploi ou des sessions d'information sur les carrières dans l'aide à domicile, spécifiquement pour les hommes, seraient également bénéfiques.

Indicateurs de suivi :

Bilan quantitatif de l'année 2024 ;

Révision des annonces d'emploi en partenariats avec les agences de recrutement et agences intérimaires

Amélioration des conditions de travail pour tous

Aménagements favorisant l'équilibre travail-vie personnelle

◆ Conditions de travail flexibles

- Mettre en place des horaires de travail flexibles pour permettre à chaque travailleur de mieux concilier sa vie professionnelle et personnelle. Par exemple, la possibilité de travailler à temps partiel ou d'aménager des plannings adaptés à la disponibilité des travailleurs (hommes ou femmes) peut être un argument attractif pour les hommes qui ont des responsabilités familiales.

Indicateurs de suivi :

Bilan du cabinet Aphos ;

Evaluer la satisfaction de la flexibilité du travail

Accompagnement et formation

◆ Formation des employeurs et encadrants

1. Sensibilisation à la gestion d'équipes mixtes

- Organiser des formations pour les managers afin de les sensibiliser à l'importance de la gestion d'équipes mixtes et de promouvoir une culture inclusive. Il s'agira de développer des compétences managériales adaptées à la diversité des travailleurs tout en favorisant un environnement de travail respectueux et égalitaire.

2. Formation pour briser les biais inconscients dans le recrutement

- Former les responsables RH et recruteurs à identifier et à surmonter les biais inconscients qui pourraient dissuader les hommes de postuler. Des formations sur l'importance de la diversité de genre dans les équipes, et sur l'influence des stéréotypes, seraient cruciales.

Stratégies pour promouvoir l'égalité hommes-femmes

Sensibilisation et déconstruction des stéréotypes

Campagnes de communication

Les campagnes de communication jouent un rôle crucial dans la transformation des perceptions et la déconstruction des stéréotypes de genre. Nous proposons de travailler sur les sujets suivants :

◆ **Valorisation des hommes dans le secteur**

- **Témoignages et vidéos inspirantes** : Création et diffusion des contenus mettant en avant des hommes travaillant dans le secteur de l'aide à domicile. Ces témoignages seront sous forme de vidéos, ou de portraits dans les médias sociaux. Les hommes qui partagent leurs expériences aideront à briser les tabous et à offrir un modèle de rôle pour d'autres hommes qui pourraient envisager cette carrière.
- **Mise en valeur des compétences humaines** : Communication qui insiste sur le fait que l'aide à domicile nécessite des compétences humaines essentielles comme l'écoute, l'empathie et la patience, des qualités tout aussi présentes chez les hommes que chez les femmes. Cela permettra de dissiper l'idée selon laquelle ces métiers seraient exclusivement féminins ou moins adaptés aux hommes.

Indicateurs de suivi :

Suivi des taux de visibilité des campagnes ;

Nombre de diffusions des campagnes dans les médias (télévision, radio, presse en ligne, etc.).

◆ **Recrutement ciblé pour les hommes**

Objectif chiffré : atteindre au moins 10 hommes sur le département d'ici fin 2025

Le recrutement ciblé pour les hommes dans le secteur de l'aide à domicile nécessite une révision des pratiques et des initiatives spécifiques :

1. Révision des annonces d'emploi

- **Langage inclusif et attractif** : Les offres d'emploi doivent utiliser un langage qui parle à un public masculin. Il est important d'éviter les termes perçus comme « féminins » (par exemple, « prendre soin », « aider ») et de privilégier des expressions mettant l'accent sur les compétences techniques, humaines et relationnelles. Les annonces doivent aussi être formulées de manière à encourager tous les candidats, indépendamment de leur sexe, à postuler.

2. Partenariats avec des agences de recrutement et France travail

- **Stratégies ciblées** : Créer des partenariats avec des agences de recrutement spécialisées dans les secteurs de l'aide à domicile pour mieux cibler les hommes.
-
-

♦ Programmes spécifiques pour les hommes

1. Formations accélérées

- Mise en place de programmes de formation spécifiques, accélérés ou à distance, pour les hommes intéressés par le secteur de l'aide à domicile. Ces formations devraient permettre une entrée rapide dans le secteur tout en assurant un suivi continu pour garantir la qualité des soins prodigués.

2. Mentorat par des hommes déjà engagés dans le métier

- Des programmes de mentorat où des hommes déjà employés dans le secteur accompagneraient les nouveaux venus, les aidant à surmonter les obstacles initiaux et à s'adapter à l'environnement de travail.

Indicateurs de suivi :

Nombre de responsables RH ayant suivi une formation sur les biais inconscients ;

Nombre d'hommes bénéficiant des programmes de mentorat ou de formation accélérée.

Conclusion

En 2025, notre secteur de l'aide à domicile pourrait être plus égalitaire, et il serait non seulement plus représentatif de la diversité de la société mais aussi plus attrayant pour un plus large éventail de candidats et d'usagers.

Clermont Ferrand le 13 Décembre 2024

Franck BUTIN

Délégué



APAMAR**PROPOSITION CALENDRIER 2025****CSE ET CSSCT****Lieu SIEGE APAMAR****HORAIRES 9H30 12H30**

JEUDI 6 FEVRIER 2025	CSSCT
JEUDI 17 AVRIL 2025	CSE
JEUDI 5 JUIN 2025 Vendredi 6 Juin	CSSCT
JEUDI 10 JUILLET 2025	CSE
JEUDI 18 SEPTEMBRE 2025	CSSCT
JEUDI 23 OCTOBRE 2025	CSE
JEUDI 18 DECEMBRE 2025	CSSCT

Points d'information RH

JANVIER					
EFFECTIF AU 31 DECEMBRE 2023		296			
Entrées sur Janvier	CDD	18			CDI
Contrats CDD inf à 70 HEURES		11	POUR	10 salariés	
CDI conclus en Janvier		21			
CDI inf à 70 HEURES		5			
	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			CDI
Contrats CDD inf à 70 HEURES		11	POUR	9 salariés	
CDI conclus en Février		3			
CDI inf à 70 HEURES		0			
	CDD	20			
	LICENCIEMENT				
	DEMISSIONS	2			
	DEPART EN PERIODE D'ESSAI				
	RETRAITE				
	AUTRE				

MARS					
EFFECTIF AU 29 FEVRIER 2024		313			
Entrées sur Mars	CDD	16			CDI
Contrats CDD inf à 70 HEURES		13	POUR	10 salariés	
CDI conclus en Mars		5			
CDI inf à 70 HEURES		0			
	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			

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			

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		

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		-			
	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		-			
	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		
Sorées 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	
		CDD	9
		LICENCIEMENT	
		DEMISSIONS	1
DEPART EN PERIODE D'ESSAI			
RETRAITE			

CONTRATS CONCLUS EN NOVEMBRE 2024
A-70H/M

Contrat	Date Début	Date Fin	H Mens
CDD	01/11/2024	30/11/2024	6,00
CDD	01/11/2024	30/11/2024	24,00
CDD	19/11/2024	24/11/2024	37,00
CDD	25/11/2024	30/11/2024	40,00
CDD	25/11/2024	30/11/2024	43,00
CDD	18/11/2024	30/11/2024	52,00
CDD	01/11/2024	30/11/2024	54,00
CDD	07/11/2024	30/11/2024	68,00

8 CDD pour 7 personnes

CDI CONCLUS EN NOVEMBRE 2024

Contrat	Date Début	H Mens	Motif dérogation
CDI	01/11/2024	80,00	contraintes personnelles
CDI	04/11/2024	130,00	
CDI	01/11/2024	104,00	

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	CLIC issore	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'utilisateur	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		7		8
Excel perfectionnement	ASF AUVERGNE		14		8
Animation des réunions	ASF AUVERGNE				10
Animateur de prévention (recyclage)			25		8
Devenir RS					2
Assistant de secteur					10
Notions de base en droit du travail	UNA		14		2



Entre nous, c'est humain

CONTRAT COLLECTIF COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SOINS
APAMAR
VIVACTIV BAD MTS NIVEAU 1
Ensemble du personnel

Tarifs des cotisations mensuelles au 01 janvier 2025

Santé - Groupe Obligatoire

CATEGORIE	TARIF HT	TARIF TTC **
Salarié	54,62 €	58,04 €
Conjoint	61,38 €	65,22 €
Enfant*	34,59 €	36,75 €

* Gratuité à partir du 3ème enfant

** Le Tarif TTC inclut la Taxe CMU de 6,27%

Conformément à la loi n° 2019-733 du 14/07/2019, nous vous communiquons les taux et ratios généraux de la mutuelle au titre de l'année 2025 :

- Ratio P/C : 76,37 %
- Frais de gestion : 20,13 %

Concernant votre contrat VIVACTIV BAD MTS NIVEAU 1 les frais de gestion applicables sont de 12,00 % des cotisations nettes de taxes

CONTRAT COLLECTIF COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SOINS
APAMAR
OPTION 2
Ensemble du personnel

Tarifs des cotisations mensuelles au 01 janvier 2025

Santé - Optionnels Groupe Obligatoire

CATEGORIE	TARIF HT	TARIF TTC **
Salarié	12,02 €	12,77 €
Conjoint	12,02 €	12,77 €
Enfant*	6,69 €	7,10 €

* Gratuité à partir du 3ème enfant

** Le Tarif TTC inclut la Taxe CMU de 6,27%

Conformément à la loi n° 2019-733 du 14/07/2019, nous vous communiquons les taux et ratios généraux de la mutuelle au titre de l'année 2025 :

- Ratio P/C : 76,37 %
- Frais de gestion : 20,13 %

Concernant votre contrat OPTION 2 les frais de gestion applicables sont de 12,00 % des cotisations nettes de taxes

CONTRAT COLLECTIF COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SOINS
APAMAR
OPTION 3
Ensemble du personnel

Tarifs des cotisations mensuelles au 01 janvier 2025

Santé - Optionnels Groupe Obligatoire

CATEGORIE	TARIF HT	TARIF TTC **
Salarié	39,51 €	41,98 €
Conjoint	39,51 €	41,98 €
Enfant*	19,35 €	20,56 €


* Gratuité à partir du 3ème enfant

** Le Tarif TTC inclut la Taxe CMU de 6,27%

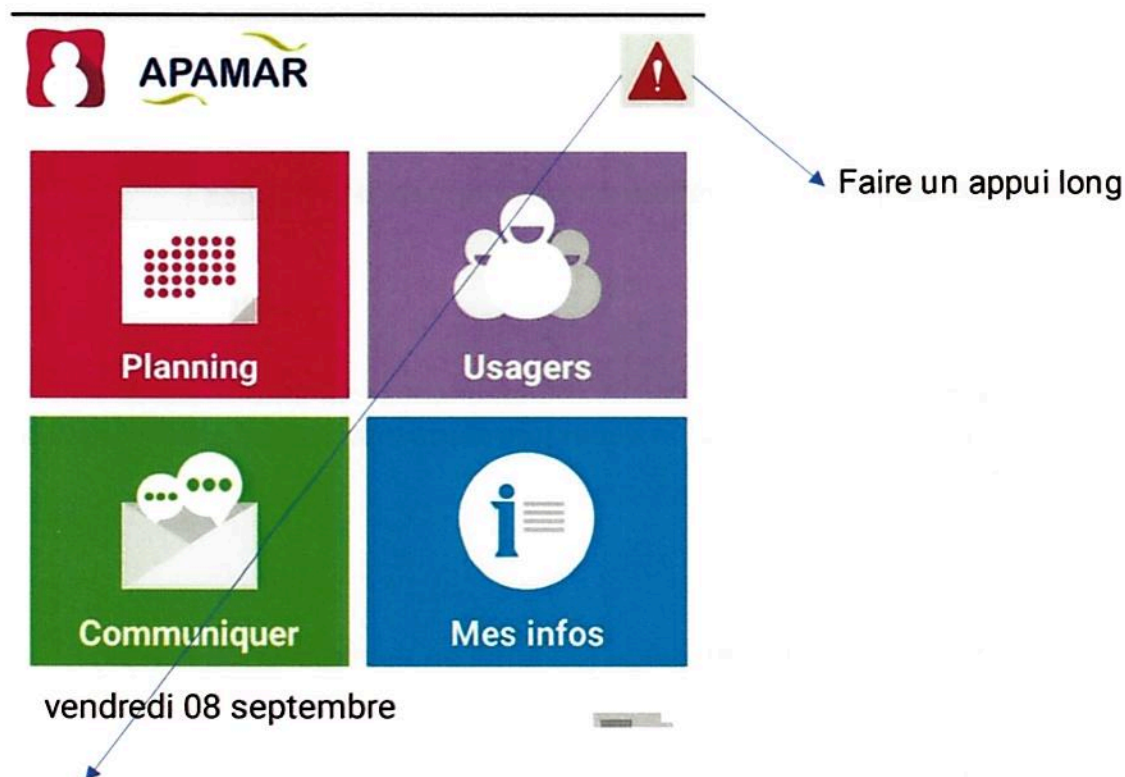
Conformément à la loi n° 2019-733 du 14/07/2019, nous vous communiquons les taux et ratios généraux de la mutuelle au titre de l'année 2025 :

- Ratio P/C : 76,37 %
- Frais de gestion : 20,13 %

Concernant votre contrat OPTION 3 les frais de gestion applicables sont de 12,00 % des cotisations nettes de taxes

	INSTRUCTION	I35	A
	Procédure situation d'alerte SOS	Date d'application: 01/02/2024	

En cas de situation d'alerte S.O.S., voici le protocole à suivre :



Lorsqu'un employé isolé signale un SOS sur son téléphone portable professionnel, il est essentiel de suivre une procédure d'urgence pour assurer sa sécurité.

Prenez au sérieux le signal SOS : Un signal SOS indique une situation d'urgence, il est donc important de réagir rapidement et de manière appropriée.

Utilisation de l'alerte Dati :

Cette fonctionnalité **ne doit servir qu'en cas d'urgence** nécessitant un contact rapide et direct (sans passer par la numérotation)



En cas d'appel d'urgence déclenché par erreur, le salarié a la possibilité d'annuler sa demande dans un délai de 5 secondes en appuyant sur « ANNULER »



Cette fonction ne se substitue pas aux appels d'urgences !

- Samu 15
- Gendarmerie 17
- Pompiers 18 / 112

C'est une **fonction secondaire** qui peut éventuellement servir à nous alerter lors de situations très particulières, telles qu'un décès lors d'une intervention, une incapacité à s'extraire de son véhicule etc...

Consignes à suivre :

L'appui long déclenche un appel au siège (du lundi au vendredi 8h30-17h30) :

- **L'appel aboutit** : l'interlocuteur identifie le salarié, les circonstances, le danger, garde le salarié en ligne, donne les premières consignes de sécurité et appelle les secours concernés si nécessaire.

L'interlocuteur appelle les services d'urgence compétents (police, pompiers, ambulances) en leur fournissant tous les détails nécessaires : nom de l'employé, dernière position connue, nature de l'urgence signalée

- **L'appel n'aboutit pas** : le système envoie un mail sur la boîte mail contact@apamar.fr :

Celui qui trouve le mail en premier contacte immédiatement le salarié sur son smartphone professionnel, si le salarié ne répond pas, il appelle sur le téléphone

personnel et si non réponse appel au domicile du bénéficiaire si le salarié est en intervention, renouveler les appels 2 fois.

- Le salarié finit par décrocher : l'interlocuteur identifie le salarié, les circonstances, le danger, garde le salarié en ligne, donne les premières consignes de sécurité et appelle les secours concernés si nécessaire.
- Le salarié ne répond sur aucun des téléphones (pro, perso, bénéf) :
 - Mobilisez les ressources internes : faire appel à d'autres salariés disponibles pour se rendre sur place et apporter une assistance à l'employé isolé en attendant l'arrivée des secours.
 - contacter les secours 18/112 pour déclarer la situation d'urgence (nom de l'employé, dernière position connue) et suivre les consignes donnés par le SDIS

Dans tous les cas de figure, créer un contact à destination des personnes concernées (antenne et/ou siège) indiquant les circonstances et les actions réalisées.



Enregistrez les événements : Conservez une trace écrite (enregistrement vocal si possible) de tous les échanges téléphoniques ou électroniques liés à cette situation d'urgence. Ces informations pourront être précieuses pour les enquêtes ultérieures ou pour les rapports d'incident.

- ➔ Évaluez et améliorez les mesures de sécurité : Une fois que la situation d'urgence est résolue, un groupe de travail pourra être décidé par le CSE et la direction afin d'évaluer les circonstances entourant l'incident et mettre en place des mesures pour prévenir de futures situations similaires.
- ➔ Fournissez un soutien après l'incident : Le responsable de secteur et/ou le CSE s'assureront de proposer une assistance et un suivi appropriés à l'employé isolé après l'incident. Cela peut inclure un soutien psychologique, des séances de debriefing et des conseils pour prévenir toute récurrence.



N'oubliez pas qu'il est essentiel de faire de la sécurité et du bien-être de chaque employé une priorité absolue. En suivant ces consignes, vous pouvez contribuer à garantir une réponse rapide et efficace en cas d'urgence signalée par un salarié isolé.