

# APAMAR

## PROCES VERBAL DE LA REUNION DU CSE

(Comité Social et Economique)

EN DATE DU JEUDI 14 décembre 2023

### **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

*Direction :*

Madame GIOIOSA Mathilde (Responsable de service)

*Service Santé Sécurité MSA :*

Monsieur ESPINASSE Dorian (érgonome)

### **Etaient absents ou excusés :**

Monsieur BUTIN Franck

Madame PIRET Aurore

Madame PLANEIX Sylvie

Madame MADELAINE Anne (Inspectrice du Travail)

Monsieur RENAUD Benoît (Préventeur Régional)

Madame SILINI Andy (Préventeur MSA)

Madame LONGOUR Hélène ( Médecin Msa)

## **2°) Points d'information ressources humaines .**

### **Effectif sur novembre 2023 :**

Au 31 octobre 2023 : 301 salariés

### **Effectif sur décembre 2023**

Au 30 novembre 2023 : 301 salariés

**Le détail des entrées / sorties et documents RH est joint en annexe 4.**

## **3°) Plan de formation prévisionnel 2024.**

Une boite mail Ressources Humaines va être créée. Ainsi, les salariés auront la possibilité de s'inscrire pour participer aux formations [rh@apamar.fr](mailto:rh@apamar.fr)

**Voir en annexe 5 le calendrier de programmation des formations.**

## **4°) Retour Action Logement.**

La structure APAMAR cotise tous les ans.

Cette cotisation est de 21 000 €, elle est calculée en fonction de la masse salariale globale.

En 2022, il y avait eu 6 demandes de dossiers. 15 pour 2023 :

- Relogement famille
- Aide à la location
- Aide travaux
- Aide salarié en difficulté

Mme Joubert, la responsable du service sera présente au CSE du mois de juin afin de présenter le service et les nouveautés pour 2023.

La plaquette d'information sera jointe lors d'une embauche en CDI.

## **5°) MUTUALIA**

Les discussions avec MUTUALIA sont toujours en cours concernant la tarification pour 2024.

L'avenant 60 modifie certains remboursements avec une tendance à la hausse.

La priorité pour 2024/2025 est la fusion avec les services de soins infirmiers à domicile (SSIAD).

Cette possibilité de compte épargne temps sera à étudier à nouveau fin 2025.

- **Les élus du CSE se sont concertés et demandent la modification du Règlement Intérieur du CSE APAMAR.**

Les élus souhaitent accorder une aide à titre exceptionnelle d'un montant de 100 € à un salarié APAMAR en cas de décès d'un enfant ou d'un conjoint.

Avoir 6 mois d'ancienneté au sein de la structure.

#### **9°) Informations diverses CSE :**

- Modification de l'indemnité kilométrique

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, le montant de l'indemnité kilométrique est à 0.50 € pour l'ensemble des salariés APAMAR et ce jusqu'au 31 décembre 2024.

**Voir la Déclaration unilatérale de l'employeur en annexe 6**

- Afin de faciliter le relationnel entre les salariés, des moments de convivialité seront organisés dans les différentes antennes fin 2023 ou début 2024.

Le prochain CSE se tiendra le jeudi 8 Février 2024 à 9h30

La secrétaire du CSE  
Emmanuelle LE JONCOUR

## Points d'information RH

		JANVIER			
EFFECTIF AU 31 DECEMBRE 2022		291		Contrats CDI	
Entrées sur Janvier	CDD	26			
Contrats CDD inf à 70 HEURES		19	POUR	18 salariés	
CDI conclus en Janvier		6			CDI
CDI inf à 70 HEURES		3			
Sorties sur Janvier	CDD	26			
LICENCIEMENTS		1			
DEMISSIONS		8			
AUTRES		1			

		FEVRIER			
EFFECTIF AU 31 JANVIER 2023		287			
Entrées sur Février	CDD	26			
Contrats CDD inf à 70 HEURES		17	POUR	15 salariés	
CDI conclus en Février		7			CDI
CDI inf à 70 HEURES		1			
Sorties sur Février	CDD	27			
LICENCIEMENTS		0			
DEMISSIONS		1			
DEPART EN PERIODE D'ESSAI		0			

		MARS			
EFFECTIF AU 28 FEVRIER 2023		292			
Entrées sur Mars	CDD	25			
Contrats CDD inf à 70 HEURES		23	POUR	17 salariés	
CDI conclus en Mars		2			CDI
CDI inf à 70 HEURES		0			
Sorties sur Mars	CDD	25			
LICENCIEMENTS		0			
DEMISSIONS		1			
DEPART EN RETRAITE		2			

PLAN DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 2024

## Intitulé de la formation

Accompagnement VAE DEAES			21
AFGSU1	27,28 et 29/03/2024	21 CLERMONT FD	
AFGSU2		21 CLERMONT FD	
Aide à la toilette	4EME TRI	14 BILLOM	
Assistant de soins en gérontologie (ASG)		140	
Déficients visuels	1ER TRI	14 CLERMONT FD	
E-Learning Nouveaux Embauchés		4 Distanciel	
E-Learning Nouveaux Entretien du cadre de vie		4 Distanciel	
E-Learning Nouveaux Entretien du linge		4 Distanciel	
E-Learning Prévention des risques		4 Distanciel	
E-Learning Prévention Maltraitance/Bientraitance		4 Distanciel	
Formations ADMIN		35	
Initiation AAD 1	2EME TRI	14 ISSOIRE	
Initiation AAD 2	4EME TRI	14 CLERMONT FD	
Intervenir en milieu pénitentiaire		14	
MAC SST	1ER TRI	7 CLERMONT FD	
MAC SST	3EME TRI	7 ISSOIRE	
PRAP		28 CLERMONT FD	
Réfèrent troubles psychologiques	? À voir avec Hélène S	14 COURPIERE?	
Référents Aides techniques		7	
Stimul'adom	4EME TRI	14 AMBERT?	
TUTORAT	2EME TRI	14 RIOM	
TUTORAT	3EME TRI	14 ISSOIRE	
<b>Recyclage Mac SST ???</b>			

## Annele 5

## DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR AUGMENTATION DE LA VALEUR DE L'INDEMNITE KILOMETRIQUE

Dans le cadre de la Dotation Qualité accordée par la CNSA et le Conseil départemental du Puy-de-dôme, APAMAR met en place la mesure suivante :

### Article 1 – Objet

APAMAR fixe, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, le montant de l'indemnité kilométrique à 0.50 €.

### Article 2 – Salariés bénéficiaires

L'ensemble des salarié(e)s APAMAR.

### Article 3 – Prise d'effet

La présente décision prend effet le 13 novembre 2023 pour une mise en application sur les paies de novembre (versement décembre) et avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

### Article 4 – Notification de la décision

La présente décision sera notifiée par voie numérique, à chaque salarié visé par l'article 2.

Fait à Clermont Ferrand, le 13 novembre 2023

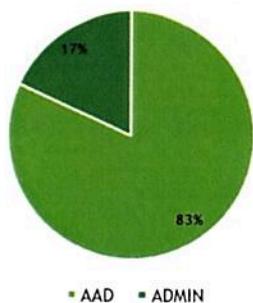
Jean Marie PASSARIEU  
Délégué général



Analyse accidentologie 4<sup>e</sup> trimestre 2023

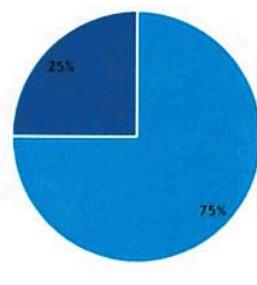
16 ACCIDENTS

12 AT  
dont 4 bénins



4 ATJ

■ AAD ■ ADMIN



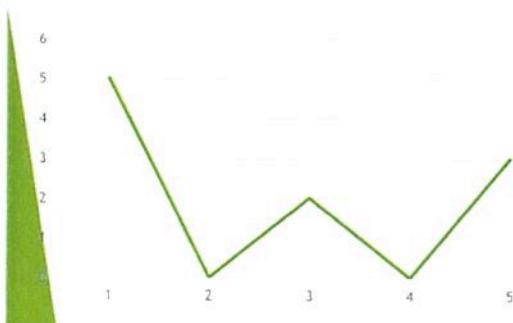
## Sur 12 AT : 6 avec arrêt de travail pour 66 jours

- ▶ 3 en se relevant (aide à l'habillage, pose des bas de contention, récupérer un médicament au sol) → 51 jours
- ▶ 1 en se baissant pour essuyer les pieds lors de la toilette → 7 jours
- ▶ 1 chute en quittant le domicile → 7 jours
- ▶ 1 en portant les courses → 1 jours

## Survenue des accidents



1<sup>ère</sup> intervention et 1<sup>er</sup> jours  
sont les plus à risque !



**PLAN  
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

APAMAR,  
représentée par M. Franck BUTIN en sa qualité de Délégué,  
D'une part,

**Preamble**

Ce plan est établi dans le cadre des articles L.2242-2 et L.2242-3 du code du travail relatifs 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 affirme son attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail.

Elle s'engage dans une démarche volontariste de promotion, de la mixité, d'égalité professionnelle et de la lutte contre toutes les formes de discrimination directe ou indirecte en ce qui concerne l'embauche, la rémunération, la classification, la promotion, la mobilité, le déroulement de carrière, l'évaluation, la formation professionnelle, l'organisation et les conditions de travail, les mesures disciplinaires ou de licenciement et les droits à la retraite.

APAMAR tient à rappeler que sur les années 2020, 2021 et 2022 en raison de la crise sanitaire et des problématiques liées au recrutement, elle a vu ses organisations bouleversées. De ce fait, elle n'a pas pu mettre en place, ou conduire à leur terme, toutes les actions envisagées.

Après analyse du bilan 2022, de l'index égalité femmes / hommes déposé le 25 février 2023 et consultation du CSE lors de la réunion du 14 Décembre 2023 ainsi que l'avis rendu par le CSE en date du 14/12/23, il convient de reconduire un nouveau plan d'actions dans les 3 domaines suivants :

- Communication et sensibilisation
- Recrutement et intégration d'hommes
- Evolution et maintien des hommes

A cet effet, 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.

**ARTICLE 1 : AMÉLIORER LA COMMUNICATION ET LA SENSIBILISATION SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES**

APAMAR rappelle que l'exercice d'un emploi ou d'une activité ne peut être subordonné à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

APAMAR réaffirme que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire à l'emploi.

La structure convient qu'il n'y a pas de métiers spécifiquement féminins ou masculins. APAMAR constate cependant un déséquilibre entre les hommes et les femmes notamment du fait de carence de candidatures dans les métiers de la filière intervention. Néanmoins, nous pouvons noter que le recrutement des hommes augmente à hauteur de 40% en comparaison à 2019.

L'objectif de mixité hommes/femmes passe nécessairement par une meilleure représentation des hommes dans les métiers de l'aide à domicile.

**ACTIONS ET MESURES :**

**1. Sensibiliser le personnel existant :**

Organiser des séances de sensibilisation et de formation sur l'importance de l'égalité hommes-femmes dans le service d'aide à domicile.  
Mettre en place des discussions régulières en équipe autour des stéréotypes de genre et des préjugés liés aux emplois de service à la personne.

Valoriser les bénéfices de la diversité de genre en termes de compétences et d'approche du travail.

**2. Campagne de communication externe :**

Mettre en place une campagne de communication mettant en avant les hommes travaillant dans le service d'aide à domicile.  
Utiliser différents supports tels que des affiches, des vidéos, des témoignages d'hommes en emploi de service à la personne pour déconstruire les stéréotypes de genre.

Diffuser les affiches dans des lieux fréquentés par les hommes (centres sportifs, clubs sociaux, etc.) pour toucher un public masculin potentiel.

**INDICATEURS DE SUIVI :**

- ↳ Taux de participation aux sessions de sensibilisation sur l'égalité hommes-femmes proposées au personnel.
- ↳ Nombre de campagnes de communication externe réalisées pour promouvoir les actions et les valeurs liées à l'égalité hommes-femmes.

*Annexe 2*

Au terme de cette période, APAMAR établira un bilan des actions et des progrès réalisés dans un rapport annuel qui doit être établi tous les ans.

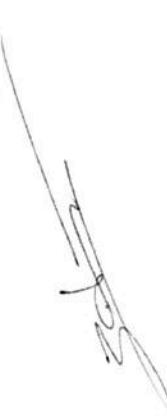
Conformément aux dispositions légales, à l'expiration du délai d'opposition de huit jours, le présent plan sera déposé sur la plateforme « téléaccords ».

Ce plan sera à disposition sur les antennes, dans le **répertoire informatique « espace commun »**, et sur l'extranet.

#### **ARTICLE 5 - DATE D'APPLICATION**

Le présent plan entrera en vigueur à compter de la signature de l'accord.

APAMAR,  
représentée par M. Franck BUTIN, en sa qualité de Délégué



Fait à Clermont Ferrand en 2 exemplaires originaux,

Le 15/12/2023.

## CSE

### CALENDRIER REUNIONS 2024

➔ JEUDI 8 FEVRIER 2024 (+ CSSCT)

➔ JEUDI 04 AVRIL 2024 rdv avec Action logement 9h30 Mme Joubert

➔ JEUDI 06 JUIN 2024 (+ CSSCT)

➔ JEUDI 11 JUILLET 2024

➔ JEUDI 19 SEPTEMBRE 2024 (+ CSSCT)

➔ JEUDI 24 OCTOBRE 2024

➔ JEUDI 12 DECEMBRE 2024 (+ CSSCT)