

PROCES VERBAL de la réunion du CSE (Comité Social et Économique) du 12 Février 2019

Étaient présents :

Membre du CSE

Mme LASSOT Magali suppléante de M. CHARPIN Clément absent - Mme GUERET Rachel - Mme DELAIR Brigitte - Mme LEJONCOUR Emmanuelle - M. PHELUT Fabien - Mme PIRET Aurore

Direction

M. BERNIER Dominique, Président du CSE, assisté de M. VENTALON Jean-Pierre (Responsable de service APAMAR)

Médecin du travail

Mme LONGOUR Hélène (Médecin du Travail) présente uniquement pour la partie Santé Sécurité et Conditions de Travail,

Étaient absents ou excusés :

Membres du CSE

Mme PLANEIX Sylvie - Mme BONNET Sylvie - Mme ROY Florence

Autres membres invités

Mme ALLARY Marine (Infirmière SST MSA) - M. BEAUCHET Denis (Préventeur MSA) - Mme MADELAINE Anne (Inspectrice du Travail) - Mme ALLELY Mylène (Technicienne Régionale de Prévention)

Avant d'aborder l'ordre du jour, Monsieur BERNIER souhaite la bienvenue aux personnes présentes.

1. APPROBATION DE LA REUNION DU 21/12/2018

Les membres du CSE ont procédé à la validation du Procès-Verbal de la réunion du 21 décembre 2018. Aucune observation particulière n'a été présentée par les membres du CSE ou la Direction. Le PV a donc été adopté à l'unanimité des membres présents du CSE.

2. SANTE SECURITE CONDITIONS DE TRAVAIL

Point sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Monsieur VENTALON fait le point sur les accidents survenus depuis le 24 Septembre 2018, dernière réunion du CHSCT.

Sur les 13 accidents répertoriés, 4 sont des accidents avec lésions corporelles où le risque routier est engagé, 2 sont des chutes de plain-pied, 2 proviennent d'une morsure de chien, 3 sont liés à des tâches ménagères et de manutention, 1 agression par une bénéficiaire atteinte d'une pathologie lourde et une piqûre avec une aiguille usagée.

Le tableau récapitulatif est joint en annexe 1.

Ensuite, Monsieur VENTALON présente le tableau comparatif annuel des accidents du travail. Il est constaté une forte baisse du nombre des accidents, une amélioration du taux de fréquence (52,07) mais une augmentation du taux de gravité (1,49).

Le tableau correspondant est joint en annexe 2.

Il est rappelé qu'un groupe de travail sur la prévention des risques est en place. Ce groupe a notamment élaboré un outil dont l'objectif est d'identifier les causes des chutes de plain-pied. Ce questionnaire est transmis aux victimes de ce type d'accident. Un bilan sera réalisé à partir des questionnaires retournés à la structure.

Afin de pouvoir déclencher l'envoi du questionnaire, les membres du CSE valident que Monsieur PHELUT en tant qu'élu du CSE soit destinataire d'une copie des déclarations d'accident.

Bilan des vaccins anti grippaux

51 salariés ont été vaccinés et ont demandé le remboursement du coût du vaccin à APAMAR comme cela leur avait été proposé. Pour mémoire, 37 salariés avaient été vaccinés en 2017.

Bilan du programme de prévention 2018

Le bilan du programme de prévention 2018 a été commenté lors de la réunion.

Concernant le point sur les groupes de parole, le Président propose qu'une rencontre soit organisée avec les psychologues qui animent ces groupes de façon à pouvoir faire un bilan, sur le plan très général (organisation, discipline...), sans enfreindre le secret des échanges.

Les membres du CSE valident l'organisation de cette rencontre.

Monsieur VENTALON se chargera de trouver une date commune aux différents psychologues qui interviennent. Ce sera l'occasion de voir s'il est envisageable de transférer le groupe de RANDAN vers une autre commune comme VARENNE SUR MORGE par exemple afin de diversifier les groupes déjà en place.

Pour diversifier les groupes Madame GUERET précise que Monsieur CHARPIN incite les nouveaux salariés de son secteur à participer à ces groupes.

Il est évoqué le fait que le libellé « groupe de paroles » puisse effrayer et qu'il faudrait en changer par « groupe d'échanges d'expériences » par exemple.

Le bilan du programme de prévention 2018 est joint en annexe 3.

Actualisation du document unique d'évaluation des risques

Un exemple du document unique d'évaluation des risques en place a été remis aux membres du CSE.

Cet outil a été actualisé de données chiffrées et du bilan des actions 2018. Il reste à finaliser le plan

d'action 2019.

Les membres du CSE après étude de ce document, transmettront leur avis et éventuelles remarques au Président du CSE.

Monsieur VENTALON rappelle que le document unique d'évaluation des risques est disponible dans chaque antenne et au siège par voie d'affichage et qu'il est actualisé chaque année.

Détermination du plan d'action 2019

Une liste de propositions d'actions a été rédigée par la direction.

Les membres du CSE peuvent soumettre des thèmes complémentaires.

Ce plan d'action sera présenté et les membres du CSE émettront un avis sur sa mise en place.

Les propositions d'actions 2019 sont jointes en annexe 4.

Action « sport pour tous » pour l'année 2019

Cette action a débuté fin 2016, pour donner suite à des constats réalisés par le CHSCT, en lien avec l'absentéisme et les accidents du travail.

Grâce à un partenariat avec « Sport et santé pour tous » et un cofinancement de la Médecine du travail de la MSA, des groupes ont d'abord été constitués à Riom, Issoire, St Sauves et Courpière.

En 2018, trois nouveaux groupes ont vu le jour à Billom, St Eloy Les Mines et Bromont Lamothe. Ces trois groupes ayant débutés sur le 4ème trimestre, les séances se poursuivent sur 2019 jusqu'à la réalisation des 20 séances prévues pour chaque groupe.

Sur 2019, deux autres groupes pourraient voir le jour sur Clermont-Ferrand et sur Ambert.

À Clermont-Ferrand, la problématique est de trouver un local avec un stationnement gratuit.

Pour le secteur d'Ambert la recherche d'un animateur est en cours.

De plus sur 2019, un groupe « relaxation » s'est mis en place à Issoire, toujours dans le cadre de Sport et santé pour tous. Il fait suite à l'expérimentation menée sur la sophrologie en 2018 sur ce même secteur.

Les premiers constats :

- Ceux qui participent sont très satisfaits.
- Malgré une simple participation de 1 euro par séance, le taux de participation est décevant. La fréquentation varie entre 5 et 8 personnes par séance.

Présentation du projet « équiper les aides à domicile d'aides techniques »

En 2018, un projet « aides techniques » a été amorcé. Il est issu d'un constat sur les accidents du travail et l'absentéisme.

L'objectif de ce projet est d'apporter un bien être dans l'activité quotidienne des aides à domicile et indirectement des bénéficiaires.

En effet ce projet consiste à équiper chaque aide à domicile de 2 aides techniques facilement utilisables, dont le choix est déterminé par les salariés dans le cadre d'une démarche participative.

Pour cela à l'occasion de réunions organisées en 2018, le projet a été présenté et expliqué à l'ensemble du personnel. Ces réunions ont été l'occasion de présenter un panel d'aides techniques parmi lesquelles

chaque salarié a fait son choix, en déterminant les aides techniques qui lui procureraient le plus de confort dans son quotidien.

A l'issue de ces réunions co-animées par le responsable de secteur ou la responsable adjointe d'APAMAR et par une ergothérapeute d'HARMONIE MEDICAL SERVICE, la compilation des résultats a mis en évidence les 2 aides techniques suivantes :

- Disque de rotation souple,
- Ceinture d'aide aux transferts et à la marche.

A cela, il pourrait être ajouté un KIT MADMAX à disposition dans chaque antenne, contenant diverses aides techniques complémentaires. Ce KIT servirait à sensibiliser des usagers de façon concrète par une mise à disposition gratuite pour une phase de test et permettre ainsi l'accompagner dans sa décision de s'équiper.

Ce projet se complète de toute une phase de formation à 3 niveaux :

- Formation des aides à domicile à l'utilisation des aides techniques au moment de la remise,
- Formation des responsables de secteur à la fonction d'animateur de prévention,
- Formation de référents « aides techniques » sur chaque secteur géographique.

Un suivi des effets sera réalisé à différentes échéances.

Ce projet dont l'objectif est d'apporter confort aux salariés et aux usagers, de lutter contre l'absentéisme en réduisant les risques d'accident, de procurer à l'ensemble du personnel une meilleure connaissance des aides techniques existantes pour qu'ils soient vecteur d'information auprès des usagers.

Ce projet ne pourra se concrétiser dans sa globalité que si APAMAR arrive à réunir les financements nécessaires.

Pour cela, APAMAR sollicitera la MSA, l'AG2R, MUTUALIA, AGRICA , AGIRC/ARRCO, le Conseil Départemental, UNIFORMATION

Le Président demande aux membres du CSE de prononcer un avis sur ce projet.

Les membres du CSE approuvent ce projet à l'unanimité.

Points sur les travaux du groupe de travail « prévention des risques »

Un groupe de travail composé de 4 aides à domicile, d'une secrétaire en charge de l'accueil, d'une responsable de secteur et du responsable de la structure, a débuté le 7 juin 2018 à Ambert.

Ce groupe s'est réuni 6 fois sur l'année 2018.

Les premiers travaux ont notamment abouti à la réalisation :

- D'un questionnaire « prévention des chutes de plain-pied ». Ce questionnaire a été utilisé par les membres du CHSCT pour analyser les causes des chutes et envisager des mesures de prévention (validé en CHSCT du 24 septembre 2018). Ce questionnaire continue d'être utilisé par les membres du CSE.
- D'une fiche de prévention des risques liés au monoxyde de carbone (CO).
- D'une actualisation des procédures en place :
 - ⑩ Conduite à tenir face à une suspicion de cas de gale ou d'un cas de gale avéré à domicile
 - ⑩ Respecter les règles d'hygiène
 - ⑩ Conduite à tenir en cas de blessure du salarié avec saignement ou de contact du salarié avec le sang d'autrui.

- D'un projet d'outil de repérage des risques professionnels au domicile des usagers, destinés aux responsables de secteur
- D'une réflexion sur une instruction sur l'utilisation des produits ménagers qui compléterait la fiche existante en la matière.

D'autres rencontres auront lieu d'ici l'été 2019 pour finaliser les travaux engagés.

3. COMMANDE DES GANTS (PREVENTION DE GALE)

Les membres du CSE questionnent la Direction afin de connaître l'avancée de la commande des gants pour se protéger de la gale.

La Direction rappelle que chaque antenne avait été équipée d'un stock de gants « manches longues » et de blouses jetables utilisables en cas de gale détectée au domicile.

Ces produits ayant pour partie été consommés, une nouvelle commande globale a été effectuée.

Le fournisseur étant dans l'attente d'une partie des gants, il livrera les équipements lorsqu'il aura tout reçu. Ensuite chaque antenne sera dotée de ces nouveaux équipements. C'est une question de jours.

4. QUESTIONS DIVERSES :

Monsieur BERNIER propose qu'une formation destinée aux membres titulaires du CSE soit organisée par ASF AUVERGNE concernant le volet Santé Sécurité et Conditions de Travail. Cette formation obligatoire sera prise en charge par APAMAR.

5. ENTREES / SORTIES DU PERSONNEL DE DECEMBRE 2018 A JANVIER 2019

Décembre 2018

- ⑩ Effectif au 30 novembre 2018 : 321
- ⑩ Entrées sur décembre 2018 : 57
- ⑩ Sorties sur décembre 2018 : 61 (dont 2 démissions, 4 retraites et 55 fins de CDD)
- ⑩ Effectif au 31 décembre 2018 : 317

Remarque : Entre janvier 2018 et décembre 2018 APAMAR compte 11 salariés de moins en personnes physiques.

Janvier 2019

- ⑩ Effectif au 31 décembre 2018 : 317
- ⑩ Entrées sur janvier 2019 : 50
- ⑩ Sorties sur janvier 2019 : 49 (dont 3 démissions, 1 licenciement et 45 fins de CDD)
- ⑩ Effectif au 31 janvier 2019 : 318

CDI conclus sur la période décembre 2018 / janvier 2019

La Direction informe que 7 CDI ont été conclus sur cette période

- V.F : CDI 55h à effet du 03/12/18 (dérégulation cumul emploi/retraite)
- B.L : CDI 110h à effet du 08/12/18
- L.M : CDI 104h à effet du 01/01/19
- G.B : CDI 60h à effet du 01/01/19 (dérégulation cumul emploi/retraite)
- S.B : CDI 95h à effet du 01/01/19 (dérégulation multi-employeurs)
- R.P : CDI 70h à effet du 01/01/19 (dérégulation multi-employeurs)

- M.I : CDI 104h à effet du 01/01/19

Contrats conclus à moins de 70h par mois sur décembre 2018 et janvier 2019

37 contrats ont été conclus sur décembre 2018 et 28 sur janvier 2019.

En dehors d'un seul contrat en CDI (celui conclu pour 55h), il s'agit exclusivement de CDD de remplacement partiel de salariés absents.

Les listes de ces contrats sont jointes en annexe 5.

6. HAUSSE DU SMIC AU 1ER JANVIER 2019 (DECRET DU 19/12/2018)

- Revalorisation de 1,5% au 01/01/2019
- Le nouveau montant du SMIC horaire brut est porté à 10,03 € au 01/01/2019 contre 9,88 euros auparavant.

Remarques : Le SMIC a été revalorisé mais pas la valeur du point conventionnelle. En effet cette dernière est de 5,355 euros depuis le 01/08/2016. Il faut donc un coefficient de 283 pour atteindre le niveau du SMIC actuel, soit 14 ans d'ancienneté en catégorie A et 9 ans en catégorie B.

Toute rémunération horaire inférieure au SMIC par le calcul conventionnel est remontée au niveau du SMIC par l'employeur.

7. NOTE D'INFORMATION SUR LES CONGES 2019/2020

La note d'information sur les congés 2019/2020 actualisée, notamment pour la partie jours de fractionnement, a été remise aux membres du CSE.

Cette note fera l'objet d'un affichage en antenne et sera prochainement consultable dans l'espace salarié, sur le site internet d'APAMAR.

Cette note a été validée par les membres présents du CSE.

La note sur les congés est jointe en annexe 6.

8. PRIME MACRON

Les membres du CSE indiquent que les entreprises ont la possibilité de verser cette prime jusqu'au 31 mars 2019 et questionnent le Président sur la position de l'association APAMAR.

Le Président explique que pour pouvoir verser une prime il faut avoir les financements, or à ce jour le Conseil départemental, qui est notre autorité de tarification, n'a pas attribué de financement spécifique laissant la possibilité d'octroyer une telle prime.

9. REGLES D'ATTRIBUTION DU VEHICULE APAMAR

Les membres du CSE questionnent sur les règles d'attribution du véhicule APAMAR.

Le véhicule APAMAR est utilisé par l'équipe du siège pour ses déplacements sur l'ensemble du département. Il peut également être utilisé par d'autres salariés de la structure selon un planning de réservation et en fonction de sa disponibilité. Il peut dépanner temporairement un salarié en panne de véhicule, à charge pour lui de venir le récupérer et le restituer au siège.

10. GRATUITE DES PARKINGS POUR LE CENTRE-VILLE DE RIOM

Le CSE sollicite la Direction pour savoir s'il est possible de demander la gratuité des parkings pour le centre-ville de Riom.

Dans un premier temps, il faudrait essayer de savoir si la gratuité existe pour les véhicules utilisés par le Syndicat Intercommunal d'Aide à Domicile Riom Limagne.

11. ANTENNE DE SAINT ELOY-LES-MINES : QUE SOUHAITE LA DIRECTION PAR RAPPORT A CETTE OUVERTURE ?

Le Président du CSE explique que l'objectif principal de l'ouverture de cette antenne est le développement de l'activité d'APAMAR sur ce secteur à la suite de la fermeture de 2 structures.

Il nous reste à trouver la bonne organisation en fonction de l'évolution de l'activité sur ce secteur qui aujourd'hui fonctionne avec l'équipe de PONTGIBAUD.

12. CARTOGRAPHIE

Monsieur VENTALON rappelle que 2 secteurs ont été désignés pour réaliser des tests (Ambert et un secteur rattaché d'Issoire). Des écarts ont été constatés. Certains ont été identifiés et ont permis de réajuster les paramétrages du produit informatique. Les premiers constats sont très positifs. Le système fonctionne mais nous poursuivons l'analyse pour finir d'ajuster quelques écarts.

Ce point sera présenté lors de la prochaine réunion du CSE.

13. INSCRIPTION DES HEURES MENSUELLES SUR LES PLANNINGS EN DEBUT DE MOIS

Les membres du CSE souhaitent connaître quelles dispositions sont prévues et à quel moment cette inscription sera possible.

La Direction indique que comme cela avait déjà été évoqué, nous sommes dans l'attente d'une nouvelle version informatique qui devrait permettre d'afficher le prévisionnel. Les éléments qui pourraient s'afficher aujourd'hui ne seraient pas corrects et susciteraient plus de questionnement que de compréhension.

Le fournisseur a été relancé sur ce point mais face à une actualité juridique dense, cette évolution n'est plus prioritaire et nous n'avons pas de date de réalisation.

14. SIGNATURE D'UN AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Le CSE interroge la direction sur l'obligation ou pas de la signature d'un avenant au contrat de travail.

La réponse de la Direction indique que dans l'hypothèse où le salarié et l'employeur sont tombés d'accord sur une modification du contrat de travail, un avenant est rédigé et il doit être signé des deux parties.

15. INFORMATIONS SUR LES TRANSFERTS DE COMPTES DU CE AU CSE

Le trésorier, explique que le nécessaire a été fait auprès du Crédit Agricole.

Les 4 numéros de comptes existants ont été conservés à l'identique et seul le nom du titulaire « CSE APAMAR » a été modifié sur chacun des comptes.

Les transferts ont été effectués selon les montants actés sur le PV de la réunion CSE du 21 décembre 2018.

16. VERSEMENT DU SOLDE DES SUBVENTIONS 2018 ET ACOMPTE 2019 AU CSE

BUDGET DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

BUDGET DES ATTRIBUTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

Solde des budgets 2018

Deux acomptes ont été versés en 2018 calculés sur la masse salariale 2017 (70% en janvier 2018 et 20% en septembre 2018).

Le solde est quant à lui calculé à partir de la masse salariale 2018.

Le solde 2018 des budgets s'établit ainsi :

- Budget des Activités Sociales et Culturelles : 2 560.56 €
- Budget des Attributions Economiques et Professionnelles : 1 024.22 €

Le détail du calcul est joint en annexe 7.

Versement du 1^{er} acompte des subventions 2019 au CSE

Le premier acompte est calculé à partir de la masse salariale 2018 et représente 70% du montant calculé.

Les acomptes 2019 des budgets s'établissent ainsi :

- Budget des Activités Sociales et Culturelles : 14 208.77 € €
- Budget des Attributions Economiques et Professionnelles : 5 863.50 €

Le détail du calcul est joint en annexe 8.

17. ASSURANCE DU CE AU CSE – TRANSFERT DES ASSURANCES

Le contrat de responsabilité civile souscrit auprès de GROUPAMA a été reconduit et changé d'appellation (CE à CSE).

18. REMBOURSEMENT DE L'ASSURANCE RESPONSABILITE CIVILE

Le montant pour 2019 s'élève à 227.91€. Le CSE a réglé ce montant en date du 7/02/2019. Conformément au Code du Travail (R 2312-49), le remboursement de la prime doit être effectué par l'employeur donc le CSE a remis la facture pour le déclenchement de ce remboursement.

19. DEPLACEMENTS DES ELUS

D'autre part, le CSE va se renseigner quant à la souscription d'une assurance qui couvrirait les déplacements des élus dans le cadre de leurs fonctions, lorsqu'ils se déplacent avec leur véhicule personnel.

20. FORMATION DES MEMBRES DU CSE

Les membres du CSE bénéficient conformément à la législation de congés pour des formations :

5 jours pendant le mandat (soit 4 ans) pour les membres titulaires pour une formation CSE ou autre.
3 jours pendant le mandat également pour tous les membres du CSE pour une formation sur la Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

Concernant les suppléants, s'ils souhaitent suivre une formation autre que celle sur la SSCT, soit ils posent un congé soit le CSE peut donner son accord pour rembourser les salaires et charges à l'employeur et il comptabilisera cette dépense au budget de fonctionnement.

La formation sur le fonctionnement du CSE aura lieu les 28 et 29 mars et sera animée par l'organisme choisi par le CSE à savoir CEZAM. Le CSE donne son accord pour prendre en charge le coût des salaires et des charges des suppléants intéressés par cette formation.

21. FORMATION DES MEMBRES DU CSE A LA SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Conformément à la législation les membres du CSE disposent de 3 jours de congés de formation pour une formation sur la Santé Sécurité et Conditions de Travail.

Le Président propose qu'une formation destinée aux membres du CSE soit organisée par ASFAUVERGNE concernant le volet Santé Sécurité et Conditions de Travail. Cette formation obligatoire sera prise en charge par APAMAR dans son intégralité.

Les membres du CSE présents demandent que des dates leur soient proposées soit sur la 2^{ème} quinzaine de juin soit sur la 2^{ème} quinzaine de septembre 2019.

22. VALIDATION DU REGLEMENT INTERIEUR DU CSE

La législation impose au CSE la rédaction par ses membres d'un règlement intérieur pour son fonctionnement.

La Direction remet un exemplaire d'un projet de règlement au CSE.

Les membres du CSE prendront connaissance du document.

Les élus du CSE proposent de travailler à l'élaboration de ce règlement et que ce point sera donc remis à l'ordre du jour d'une prochaine réunion.

23. FRAIS DE DEPLACEMENT DES ELUS DU CSE

S'agissant des déplacements des élus dans le cadre de leurs mandats avec leur véhicule personnel, il appartient aux élus de déterminer la règle applicable pour l'indemnisation de ces déplacements.

Il est proposé d'adopter le barème fiscal, à savoir 0,41€ du kilomètre pour un véhicule de 3-5 CV.

Il sera fait état de cette disposition dans le règlement intérieur du CSE.

24. ACHAT DE MATERIEL POUR LE CSE

Les membres du CSE décident à l'unanimité, en plus du matériel fourni par l'employeur de l'acquisition d'un ordinateur portable pour des raisons pratiques accompagné d'un routeur (téléphone portable), dépenses affectées sur le budget des attributions économiques et professionnelles.

25. QUESTION DIVERSE

Le Président du CSE donne lecture aux élus du CSE du courrier reçu de la DIRECCTE mettant la structure en demeure de revoir son plan d'action égalité hommes / femmes, déclaré incomplet.

La secrétaire du CSE Signature



APAMAR

RECAPITULATIF DES ACCIDENTS DU TRAVAIL et MALADIES PROFESSIONNELLES SURVENUS DEPUIS LA REUNION

DU 24/09/2018

ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRET DE TRAVAIL

DATE DE L ACCIDENT	NOM PRENOM	DESCRIPTION	LESIONS	ARRET DE TRAVAIL
17/10/2018	P C	Trajet travail domicile : En sortant de chez le bénéficiaire s'est tordu la cheville dans l'escalier	Douleurs à la cheville	18 jours
18/10/2018	B R	s'est fait mal au dos en ramassant la sepiplière	douleurs au dos	81 jours
25/01/2019	A E	Douleur à l'épaule après avoir transporté du bois de chauffage	douleur	7 jours

ACCIDENTS DU TRAVAIL SANS ARRET DE TRAVAIL

DATE DE L ACCIDENT	NOM PRENOM	DESCRIPTION	LESIONS
27/09/2018	M V	S'est entravée dans un meuble sa tête a heurté le sol	coupure à la lèvre
02/10/2018	B E	Mme B... s'est faite "agresser" par la bénéficiaire : tirer les cheveux, pincer, coup violent dans le dos. (Cette bénéficiaire est atteinte d'une pathologie lourde)	Douleur au dos
09/10/2018	B S	en passant l'aspirateur, mme B... a tiré sur le tuyau pour faire avancer le traineau de l'aspirateur qui a buté sur sa cheville droite	Douleur à la cheville
23/01/2019	R A	S'est piquée avec une aiguille usagée en ramassant le nécessaire au prélèvement sanguin de la bénéficiaire	piqure
23/01/2019	M S	s'est fait mordre par un chien en allant chez un bénéficiaire	douleurs
23/01/2019	G A	en arrivant chez la bénéficiaire s'est fait mordre par le chien	douleurs

Amélie A

ACCIDENTS SANS LESIONS CORPORELLES OU LE RISQUE ROUTIER EST ENGAGE (dégâts matériels uniquement)	
DATE DE L ACCIDENT	NOM PRENOM

ACCIDENTS AVEC LESIONS CORPORELLES OU LE RISQUE ROUTIER EST ENGAGE (avec ou sans arrêt de travail)

DATE DE L ACCIDENT	NOM PRENOM	DESCRIPTION	LESIONS	ARRET DE TRAVAIL
25/09/2018	C .C	Trajet lieu de travail domicile : a dérapé sur des gravillons, fait des tonneaux	douleurs au dos	33 Jours
20/11/2018	D. D	Trajet domicile lieu de travail : a glissé sur la neige avec son véhicule,	entorse cervicale	32 jours
08/01/2019	P. S	Trajet domicile lieu de travail : Route verglacée est rentrée en collision avec le véhicule qui venait en face	contusions	34 jours
10/01/2019	G R	Sur le trajet domicile lieu de travail: Mme C a glissé dans le fossé avec son véhicule en marchant ensuite sur le verglas s'est tordu la cheville.	Douleurs	0

MALADIES PROFESSIONNELLES

DATE	NOM PRENOM	DESCRIPTION	LESIONS

TABLEAU COMPARATIF DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

	Année 2013	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Année 2017	Année 2018
Nombre total d'accidents du travail	25	27	27	32	34	25
Nombre de maladies professionnelles	0	0	0	1	1	0
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	18	14	16	24	23	17
Nombre d'accidents du travail déclarés à la MSA (1)	25	28	27	32	34	25
Nombre de maladies professionnelles déclarées à la MSA	0	0	0	1	1	0
Taux de fréquence : <u>Nb AT avec arrêt x 1 000 000</u> Nb d'heures travaillées (y compris administratifs) (2)	56,59	42,43	42,38	74,53	75,29	52,07
Taux de gravité : <u>Nb de jours perdus x 1 000</u> Nb d'heures travaillées (y compris administratifs) (2)	1,30	0,95	0,89	1,70	1,13	1,49
Nombre d'incapacités permanentes (totales ou partielles) notifiées suite à AT	0	0	0	0	0	1
Nombre total d'accidents mortels	0	0	0	0	0	0
Nombre d'accidents de trajet	2	5	2	2	4	4

(1) Un accident déclaré non reconnu en accident du travail en 2014

(2) La majorité des salariés sont à temps partiel et travaillent pour d'autres employeurs d'où un taux de fréquence faussé à la hausse et idem pour le taux de gravité

APAMAR

Bilan des actions de prévention 2018

BILAN DES ACTIONS 2018

➤ Prévention routière :

▪ Vérifications à l'embauche

- salarié titulaire du permis B
 - salarié titulaire d'une assurance
 - signature d'une attestation sur l'honneur par le salarié s'engageant à veiller à conserver son permis valide et à informer immédiatement son employeur si celui-ci venait à lui être retiré.

- Vérification ponctuelle

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

- Assurance auto-mission collaborateur

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

APAMAR a souscrit cette assurance auprès de GROUPAMA, cela évite un surcoût financier aux salariés.

- Plaquettes d'information

Dans le livret d'accueil remis aux salariés :

- Plaquettes d'information sur la prévention des risques dans le cadre des déplacements professionnels,
 - Rappel de quelques consignes de sécurité routière

➤ Grippe saisonnière :

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

Prise en charge du coût du vaccin par la structure APAMAR

51 vaccins ont été remboursés par APAMAR en 2018 à ses salariés (38 en 2017).

▪ Plaquettes d'information sur le lavage des mains

Elles sont intégrées dans le livret d'accueil remis aux nouveaux salariés.

➤ Groupes de parole pour les aides à domicile :

Les groupes de parole sont animés par trois psychologues qui se répartissent les groupes géographiquement.

Ces groupes se réunissent en 8 lieux du département. En 2018, 29 groupes se sont réunis.

La participation moyenne est de 8 salariés.

<u>Lieux</u> :	- Pionsat	- Clermont Ferrand
	- Randan	- Issoire
	- Courpière	- St Sauves
	- Ambert	- Pontaibaud

Les thèmes abordés sont divers et concernent leur activité au quotidien (le vieillissement, l'agressivité, la maladie d'Alzheimer, la fin de vie, la désorientation, le handicap...) et toutes les difficultés sur lesquelles les salariés ont besoin de s'exprimer et d'échanger pour les aider à trouver des pistes de solution.

➤ **Groupes de parole pour les responsables de secteur :**

A leur demande, un groupe de parole a été mis en place à partir du 18 mai 2015. Ce groupe, animé par une psychologue, se réunit 4 fois par an pour une durée de 2 heures. Les 9 responsables de secteur peuvent y participer. Le groupe de parole est très apprécié des responsables de secteur car dans un cadre de confidentialité ils peuvent exposer leurs problématiques ou difficultés.

➤ **Groupes de parole pour les administratifs :**

A la demande des administratifs en antenne, il a été mis en place un groupe de parole depuis fin 2017. Tous les administratifs (siège et antennes) peuvent y participer. Ce groupe s'est réuni deux fois en 2018. Il est animé par une psychologue. Il concerne 9 secrétaires.

➤ **Plateforme téléphonique d'écoute et de soutien psychologique :**

Cette plateforme lancée à l'initiative de la branche professionnelle de l'aide à domicile a débuté le 1^{er} avril 2015. Elle s'adresse à l'ensemble des salariés et elle est accessible 7j/7 et 24h/24 aussi bien pour des problèmes professionnels que personnels. Il s'agit d'un service gratuit qui joue un rôle important dans la prévention des risques psychosociaux. Chaque salarié a été informé individuellement et s'est vu remettre une plaquette d'information accompagnée d'une carte comportant le numéro d'appel et que salarié doit conserver sur lui. Cette action se reconduit d'année en année.

➤ **Actions de formation (liées à la prévention):**

• **Sauveteur secouriste en milieu de travail :**

2 SST (17 stagiaires)
3 MAC SST (24 stagiaires)

• **Formations en lien avec la prévention :**

Approche psychologique des malades (10 stagiaires)
Pathologies vieillissement (16 stagiaires)
Prévention suicide (2 stagiaires)
Prise en charge handicap des publics jeunes (8 stagiaires)
Bien être des bénéficiaires et qualité de vie au travail des Responsables de secteur (11 stagiaires)

• **Formation initiale des nouveaux embauchés :**

Cette formation intègre un module prévention (manutention / hygiène / aides techniques / psychologie de la personne âgée)
Deux sessions ont été organisées en 2018 (22 stagiaires)

➤ **Action sports et santé pour tous**

Cette action est proposée aux salariés de la structure. Elle est née des constats réalisés par le CHSCT (type et nombre d'accidents...). Elle a un objectif de prévention et de bien être pour les participants.

Cette action, basée sur le volontariat, a débuté en décembre 2016 avec la constitution d'un groupe sur Riom. Elle s'est poursuivie en 2017 avec la constitution de groupes en d'autres lieux (Issoire, St Sauves, Courpière).

Sur 2018 trois autres groupes ont vu le jour sur Billom, St-Eloy-les-Mines et Bromont Lamothe.

Des animateurs sportifs proposent des activités telles que le "ballon Suisse", la marche... Chaque groupe bénéficie de 20 séances.

Cette action se réalise avec un cofinancement de la Médecine du Travail de la MSA et de sports pour tous.

Le retour des participants est très positif et le coût résiduel de 1 € par séance à charge des salariés est très apprécié.

Bilan quantitatif :

Riom : 5 séances

Issoire : 11 séances

St Sauves : 16 séances

Courpière : 15 séances

Billom : 3 séances

St-Eloy-les-Mines : 10 séances

Bromont Lamothe : 4 séances

Le taux de participation est variable et fluctue entre 5 et 8 personnes par séance.

➤ **Ateliers de relaxation :**

Une première expérimentation a eu lieu en 2018 sur l'antenne d'Issoire en partenariat avec une stagiaire de l'Institut Français de Sophrologie de Paris. 11 séances ont été animées dans nos locaux pour 14 participantes.

➤ **L'absentéisme :**

Un travail a été mené par notre structure pour construire un tableau de suivi de l'absentéisme à l'occasion du chantier modernisation n°2 mené par notre fédération UNA.

Le groupe est composé de diverses structures du département, adhérentes à l'UNA ce qui permet des échanges sur les problématiques rencontrées.

Un tableau de bord permettant de mesurer le taux d'absentéisme pour pouvoir mieux anticiper la gestion du personnel a été mis en place depuis 2017 et a fait l'objet de correctifs en 2018.

➤ **Actualisation du document unique d'évaluation des risques :**

Le document en place a été mis à jour le 29 mars 2018.

Le document unique d'évaluation des risques est actualisé en tenant compte des observations faites par le préventeur et le médecin du travail.

➤ **Emploi des seniors :**

Tableau de suivi en place, présenté en CHSCT du 29 mars 2018.

➤ **Tableau annuel de suivi de l'évolution des accidents du travail :**

Ce tableau annuel a fait l'objet d'une présentation en CHSCT du 29 mars 2018.

➤ **Prévenir les risques au domicile :**

Plaquettes d'information INRS remises à tous les nouveaux salariés à l'occasion de la remise de leur livret d'accueil.

- préserver sa santé au domicile
- consignes d'utilisation des produits ménagers
- prévenir les problèmes de santé liés à l'activité physique au travail
- prévenir les risques de chute
- prévenir les risques d'infection (procédure gale mise en place et achat d'équipements de protection spécifiques, procédure en cas de morsure par un chien, le lavage des mains, respecter les règles d'hygiène, conduite à tenir en cas de blessure du salarié avec saignement ou de contact du salarié avec le sang d'autrui...).

➤ **Blouses/gants :**

Fourniture d'une blouse par APAMAR, à la demande du salarié, selon procédure en place.

Gants à disposition dans les antennes pour les situations qui le nécessitent.

Fourniture de blouses et gants jetables en cas de gale ou autre suspicion de risque de contamination.

➤ **Canicule :**

Une note d'information a été adressée en juin, affichage dans les locaux d'APAMAR.

➤ **Actualisation du livret d'accueil des nouveaux salariés :**

Le livret d'accueil remis aux nouveaux salariés a été enrichi des travaux réalisés en 2017.

➤ **Actualisation de la fiche entreprise APAMAR :**

La fiche entreprise d'APAMAR a été actualisée le 11 juin 2018 à l'occasion d'un travail mené en concertation avec le Médecin du Travail.

➤ **Astreintes :**

Des astreintes assurées par les responsables de secteur sont en place depuis le 6 janvier 2017 sur les week-ends et jours fériés.

Pour les aides à domicile qui travaillent ces jours-là c'est une action de prévention et de sécurisation.

➤ **Télégestion mobile :**

2/3 des aides à domicile ont été équipées de smartphones professionnels sur l'année 2018. Cet outil leur permet d'enregistrer leur temps d'intervention.

Le smartphone permet aux salariés d'être facilement en contact avec la structure grâce à des numéros pré-enregistrées (siège, astreinte week-ends et jours fériés). De plus, des numéros d'urgence sont également pré-enregistrés (pompier, SAMU, police).

➤ **Groupe de travail sur les risques professionnels :**

Un groupe de travail composé de 4 aides à domicile, d'une secrétaire d'accueil, d'une responsable de secteur et du responsable de la structure a débuté le 7 juin 2018 à Ambert.

Ce groupe s'est réuni 6 fois sur l'année 2018.

Les premiers travaux ont abouti à la réalisation :

- d'un questionnaire "Prévention des chutes de plain-pied". Ce questionnaire a été utilisé par les membres du CHSCT pour analyser les causes des chutes et envisager des mesures de prévention
- d'une fiche de prévention des risques liés au monoxyde de carbone (CO)
- d'une actualisation des procédures :
 - conduite à tenir face à une suspicion de cas de gale ou un cas de gale avéré à domicile
 - respecter les règles d'hygiène
 - conduite à tenir en cas de blessure du salarié avec saignement ou de contact du salarié avec le sang d'autrui
- d'un projet d'outil de repérage des risques professionnels au domicile des usagers, destiné aux responsables de secteur
- d'une réflexion sur une instruction sur l'utilisation des produits ménagers qui complèterait la fiche existante

➤ **Protocole "conduite à tenir quand l'usager est inconscient ou décédé"**

Une instruction sur ce point a été rédigée en 2018 et insérée dans la base documentaire de la structure.

CSE APAMAR
PROPOSITION DE PISTES DE TRAVAIL POUR LE PLAN D'ACTIONS 2019
PORTANT SUR LA SANTE, LA SECURITE ET LES CONDITIONS DE
TRAVAIL

- Reconduction des groupes de parole / soutien psychologique pour les aides à domicile (32 rencontres)
- Reconduction du groupe de parole pour les responsables de secteur (4 rencontres)
- Reconduction du groupe de parole pour les administratifs (4 rencontres)
- Plate-forme téléphonique de soutien psychologique ouverte à tous les salariés (selon décision de notre Fédération UNA)
- Poursuivre le déploiement en différents lieux du département de l'action Sports pour tous (bien-être et prévention). Après Riom, Issoire, St Sauves, Courpière, Billom et St-Eloy-les-Mines, déploiement souhaité sur Clermont-Ferrand et Ambert.
- Sessions de formations initiales SST et de recyclages
- Organisation de deux formations pour les nouveaux salariés avec un module prévention (manutention des personnes, aide à la toilette, présentation et utilisation de matériels de type lit médicalisé, verticalisateur, psychologie de la personne âgée...)
- Formations à la manutention, aide à la toilette, initiation PRAP, démences, addictions, handicaps, fin de vie... (selon les besoins)
- Utilisation d'un simulateur de vieillissement lors de certaines sessions de formation
- Information prévention tabagisme
- Campagne de vaccination antigrippale
- Rappel des informations sur le lavage des mains
- Prévenir les risques dans le cadre des déplacements routiers
- Prévenir les chutes de plain-pied au domicile et durant les déplacements (études des causes de certains accidents)

- Poursuivre le travail engagé sur la prévention des risques au domicile
 - La pénibilité au travail (en lien avec le référentiel professionnel de la branche)
 - Travail sur l'absentéisme (tableau de bord)
 - Mettre en œuvre le projet "aides techniques" (disques souples pivotants et ceintures d'aide à la marche). Mise à disposition d'un kit MADMAX dans chaque antenne. Formation des aides à domicile à l'utilisation de ces aides techniques, des responsables de secteur sur le thème "animateur prévention " et de référents "aides techniques"
- L'emploi des seniors. Tableau de suivi
 - Actualisation du document unique d'évaluation des risques notamment avec une meilleure prise en compte des risques psychosociaux
 - Actualisation et distribution du livret d'accueil aux nouveaux salariés
 - Actualisation de la fiche entreprise par le service Santé Sécurité au Travail
 - Étude sur l'opportunité de former un formateur SST en interne
 - Rédaction d'une instruction concernant le signalement des incivilités des bénéficiaires envers nos salariés
 - Engager une réflexion sur l'isolement dans le travail
 - Désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

CONTRATS CONCLUS EN DECEMBRE 2018
A -70H/M

Contrat	Date Début	Date Fin		H Mens
CDD	01/12/2018	10/12/2018		36,67
CDD	01/12/2018	31/12/2018		59,00
CDD	01/12/2018	31/12/2018		58,00
CDD	01/12/2018	06/12/2018		65,00
CDD	01/12/2018	31/12/2018		30,00
CDD	01/12/2018	31/12/2018		10,00
CDD	01/12/2018	31/12/2018		51,00
CDD	01/12/2018	31/12/2018		56,00
CDD	01/12/2018	31/12/2018		60,00
CDD	10/12/2018	16/12/2018		38,00
CDD	04/12/2018	31/12/2018		48,95
CDD	21/12/2018	21/12/2018		35,00
CDD	01/12/2018	31/12/2018		22,75
CDD	01/12/2018	16/12/2018		28,00
CDD	17/12/2018	23/12/2018		44,00
CDD	18/12/2018	28/12/2018		65,00
CDD	01/12/2018	16/12/2018		50,00
CDD	01/12/2018	31/12/2018		65,00
CDD	01/12/2018	31/12/2018		47,75
CDD	01/12/2018	31/12/2018		49,25
CDD	01/12/2018	31/12/2018		53,50
CDD	24/12/2018	31/12/2018		66,00
CDD	01/12/2018	31/12/2018		13,50
CDD	01/12/2018	31/12/2018		22,50
CDD	01/12/2018	31/12/2018		50,00
CDD	24/12/2018	31/12/2018		43,00
CDD	24/12/2018	30/12/2018		53,75
CDD	04/12/2018	31/12/2018		54,75
CDD	24/12/2018	30/12/2018		45,00
CDD	05/12/2018	31/12/2018		45,83
CDD	01/12/2018	01/12/2018		40,00
CDD	01/12/2018	31/12/2018		60,00
CDD	24/12/2018	30/12/2018		52,50
CDD	24/12/2018	30/12/2018		43,75
CDD	01/12/2018	31/12/2018		48,50
CDD	01/12/2018	31/12/2018		27,00
CDI	03/12/2018		F. V.	55,00 cumul emploi-retraite

(annexe 5 suite)

CONTRATS CONCLUS EN JANVIER 2019
A -70H/M

Contrat	Date Début	Date Fin	H Mens	
CDD	10/01/2019	31/01/2019	16,50	
CDD	01/01/2019	31/01/2019	30,00	
CDD	01/01/2019	31/01/2019	10,00	
CDD	31/01/2019	31/01/2019	44,00	
CDD	01/01/2019	31/01/2019	19,00	
CDD	24/01/2019	31/01/2019	40,33	
CDD	07/01/2019	31/01/2019	21,70	
CDD	01/01/2019	31/01/2019	50,00	
CDD	31/01/2019	31/01/2019	55,00	
CDD	28/01/2019	30/01/2019	69,66	
CDD	01/01/2019	31/01/2019	25,63	
CDD	22/01/2019	29/01/2019	38,50	
CDD	21/01/2019	31/01/2019	19,55	
CDD	01/01/2019	13/01/2019	49,25	
CDD	14/01/2019	20/01/2019	53,90	
CDD	21/01/2019	31/01/2019	58,66	
CDD	01/01/2019	31/01/2019	49,75	
CDD	01/01/2019	31/01/2019	57,25	
CDD	01/01/2019	19/01/2019	21,15	
CDD	01/01/2019	31/01/2019	26,50	
CDD	01/01/2019	31/01/2019	4,00	
CDD	30/01/2019	31/01/2019	66,00	
CDD	01/01/2019	06/01/2019	62,33	
CDD	01/01/2019	06/01/2019	69,67	
CDD	01/01/2019	31/01/2019	26,00	
CDD	02/01/2019	06/01/2019	64,17	
CDD	01/01/2019	31/01/2019	60,00	
CDD	01/01/2019	31/01/2019	24,50	
CDI	01/01/2019	B. G.	60,00	cumul emploi-retraite
CDI	01/01/2019	B. S.	95,00	multi employeur
CDI	01/01/2019	P. R.	70,00	multi employeur

APAMAR	INSTRUCTION Note d'information générale sur les congés	109	E
		Date d'application: 01/01/2016	

1. OBJET

La présente instruction a pour objectif d'informer les membres du personnel sur la procédure de demande de congés.

2. DOMAINE D'APPLICATION

Cette instruction s'applique à tous les congés payés, conventionnels, divers ou isolés.

3. RESPONSABILITES

Le Référent Qualité Siège et les Référents Qualité Antennes s'assurent de la bonne gestion de la présente instruction sous la responsabilité du Responsable Qualité.

4. DESTINATAIRES

Tous les membres du personnel de la structure sont destinataires de la présente instruction pour application.

5. DOCUMENTS DE REFERENCE**5.1 Référentiels de certification**

- Norme NF X 50.056 dernière version
- Règles de certification NF311 dernière version

5.2 Documents associés à la procédure

- Formulaire « Rappel d'information des congés du 01/12 au 30/04 » (F65)
- Formulaire « Fiche congés du 01/12 au 30/04 » (F66)
- Formulaire « Rappel d'information des congés du 01/05 au 30/04 » (F63)
- Formulaire « Fiche de congés du 01/04 au 30/11 » (F64)
- Formulaire « Fiche jours de congés isolés » (F68)
- Formulaire « Fiche de congés divers » (F67)

NOTE D'INFORMATION GENERALE SUR LES CONGES

CONGES PAYES

Période d'acquisition : du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N

Période de consommation : du 1^{er} mai de l'année N au 30 avril de l'année N+1 pour la totalité des congés (congé principal, 5^{ème} semaine, jours pour ancienneté, jours pour fractionnement.....).

La période de consommation du congé principal de 4 semaines est quant à elle fixée du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année N. Toutefois, les salariés ont la possibilité de prendre leurs congés à toute autre époque, si les besoins du service le permettent.

Jours ouvrés : Les congés payés sont gérés en jours ouvrés (soit une semaine = 5 jours).

Nombre de jours acquis :

- Si le salarié est présent durant la totalité de la période d'acquisition, son droit à congés sera de 5 semaines, soit 25 jours ouvrés (dont 20 jours au titre du congé principal).
- Si le salarié n'est pas présent durant la totalité de la période d'acquisition, son droit à congés sera proratisé.
- Le droit à congés est calculé de la même façon que le salarié travaille à temps plein ou à temps partiel et qu'il soit sous contrat à durée déterminée ou indéterminée.
- Lors de la consommation des congés, ils seront payés en référence à la base du temps de travail rémunéré prévu au contrat.

Congés pour fractionnement :

Par accord entre l'employeur et le salarié, le congé principal de 20 jours ouvrés peut être fractionné. Dans ce cas une partie du congé principal de 4 semaines peut être accordé en dehors de la période légale (1^{er} mai / /31 octobre).

Lorsque le fractionnement est demandé par le salarié, l'employeur peut subordonner son accord au fait que le salarié renonce au(x) jour(s) de congé(s) supplémentaires. La renonciation effective du salarié se fait par écrit.

Le fractionnement ne peut se faire que dans la limite de 2 semaines.

Si les conditions d'attribution sont réunies, le salarié pourra alors bénéficier, une seule fois par an :

- d'un jour ouvré supplémentaire pour un fractionnement du congé principal de 3 à 5 jours,

- de 3 jours ouvrés supplémentaires pour un fractionnement du congé principal au-delà de 5 jours.

Cette règle du fractionnement s'applique également aux salariés embauchés en cours de période, si les conditions d'attribution sont réunies.

CONGES POUR ANCIENNETE

En fonction de l'ancienneté de chaque salarié un jour ouvré supplémentaire sera accordé par tranche de cinq ans d'ancienneté avec un plafond de 5 jours ouvrés :

- 5 ans d'ancienneté = 1 jour ouvré
- 10 ans d'ancienneté = 2 jours ouvrés
- 15 ans d'ancienneté = 3 jours ouvrés
- 20 ans et plus d'ancienneté = 5 jours ouvrés

Ce droit à congés supplémentaires s'apprécie de date à date à compter de la date d'embauche et selon les critères d'ancienneté définis à la convention collective applicable.

CONSOMMATION DES CONGES

Généralités :

- Ordre des départs en congés : L'ordre des départ est fixé par l'employeur avant le 31 mars après consultation des élus du CSE.

L'employeur tiendra compte, dans la mesure du possible et de façon à assurer la continuité de service :

- 1- de la situation de famille des salariés,
- 2- de l'ancienneté des salariés,
- 3- des dates de congés des salariés à employeurs multiples.

En tout état de cause, les conjoints ou les partenaires liés par un PACS travaillant dans la même structure ont droit à un congé simultané.

Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ en congés fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai d'un mois avant la date prévue de départ.

Pour les salariés sous contrat à durée indéterminée, la totalité des jours de congés doit être **impérativement consommée avant** la fin de la période de consommation en cours, soit **avant le 30 avril** de l'année N+1. (congés payés, pour fractionnement, pour ancienneté...).

A la date du 31 janvier de l'année N+1, **le solde des congés payés ne devra pas dépasser 10 jours** sauf accord du responsable.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, les jours de congés non consommés seront payés.

Pour les salariés ayant acquis un droit complet : un congé principal d'au minimum **2 semaines consécutives** et d'au maximum 4 semaines est à prendre sur la période allant **du 1^{er} mai au 31 octobre** de l'année N.

Pour les salariés n'ayant pas acquis un droit complet : la consommation des congés sera étudiée au cas par cas en fonction du nombre de jours acquis.

Consignes:

La structure APAMAR étant tenue à une obligation de continuité de service vis-à-vis des bénéficiaires chez qui elle intervient, devant respecter son engagement qualité et dans un souci d'organisation **la structure APAMAR fonctionne toute l'année**.

Les consignes suivantes sont établies pour la consommation des congés :

- Les congés seront prioritairement consommés par **semaine complète**.
- Des quotas de départs simultanés sont à respecter par secteur géographique, ainsi 50% des salariés au maximum seront en congés simultanément.
- Sur la période estivale le salarié positionne un choix n°1 et un choix n°2.

Si la répartition des demandes de congés entre les périodes est équilibrée, le choix n°1 pourra être attribué par les responsables de secteur. Par contre, s'il y a un déséquilibre entre les périodes proposées déstabilisant l'organisation des remplacements, le responsable de secteur sera dans l'obligation de retenir un certain nombre de choix n°2 afin de permettre le bon fonctionnement du service.

- Sur les périodes des vacances scolaires de Toussaint, de Noël, d'hiver (février) et de Printemps, les salariés souhaitant prendre des congés doivent opter pour la première ou la deuxième semaine de chaque période.
- De même en dehors des vacances d'été et des vacances scolaires, le choix des périodes de congés est laissé aux salariés, sous réserve que l'organisation du service ne s'en trouve pas affectée, que la règle des quotas de départs simultanés soit appliquée et que les délais de dépôt des demandes de congés soient respectés.
- Pour les jours de congé isolés, la demande doit être déposée au plus tard 15 jours à l'avance auprès du responsable de secteur. La décision pour l'octroi de ces jours de congés dépendra, comme pour les autres congés, de l'organisation du service et du respect de la règle des quotas de départs simultanés.

Procédure :

Une gestion anticipée des congés permet un service de qualité aux bénéficiaires d'APAMAR et donne aux salariés la possibilité d'organiser leurs congés (voyage, réservation...)

Fin ja

nvier, début février de chaque année, l'association APAMAR adresse à chaque salarié :

- la fiche de demande de congés précisant les dates des congés scolaires pour la période de consommation des congés allant du 1^{er} mai de l'année N au 30 avril de l'année N+1,

• une fiche de demande de congés isolés. Si des salariés ont besoin de fiches supplémentaires, ils pourront en réclamer soit au siège social soit auprès du responsable de secteur.

- **Pour la période allant du 1^{er} mai au 30 novembre** de l'année N, les **souhaits** de congés seront **déposés le 28 février** de l'année N, dernier délai, auprès du responsable de secteur à l'aide de la « fiche congés » délivrée par l'association.

Le responsable de secteur gèrera la répartition des demandes entre les différentes périodes, traitera les cas particuliers en direct avec les salariés concernés. **Il confirmera** à chaque salarié, **au plus tard le 31 mars** de l'année N, les dates de congés accordées par la structure pour cette période.

- **Pour la période allant du 1^{er} décembre de l'année N au 30 avril de l'année N+1**, les **souhaits** de congés seront **déposés le 30 septembre** de l'année N dernier délai, auprès du responsable de secteur à l'aide de la « fiche congés » délivrée par l'association.

Un rappel d'information sera effectué fin août , début septembre. De la même façon c'est le responsable de secteur qui gèrera et traitera les demandes de congés et **confirmera** à chaque salarié, **au plus tard le 31 octobre** de l'année N, les dates de congés accordées par la structure pour cette période.

- Chaque **fiche de demande de congés** devra être **datée et signé par le salarié**. Ces fiches de demandes de congés seront également datées dès réception, par les responsables de secteur.

- En cas de **litige** ou pour un salarié qui ne respecterait pas la procédure et dont le positionnement de congés de dernière minute non justifiés déstabiliseraient l'organisation et la continuité de service de la structure sur le secteur concerné, **la décision finale sera prise dans le respect des règles de départ en congés**. **Dans une telle situation, un congé pourrait donc être refusé.**

- D'une manière générale, **l'association APAMAR est en droit de refuser d'accorder des congés qui mettraient son bon fonctionnement en difficulté.**

- Pour le personnel administratif, la référence au responsable de secteur est remplacée par le responsable de service ou le responsable de service adjoint.

CONGES DE COURTE DUREE (POUR EVENEMENTS FAMILIAUX)

Le droit de chaque salarié sera étudié à la date de l'évènement. Le droit le plus favorable au salarié entre le droit du travail et la convention collective sera attribué au salarié :

EVENEMENTS FAMILIAUX	Droit accordé dans le cadre de la convention collective (sans ancienneté)	Droit accordé dans le cadre du droit du travail (sans ancienneté)
Mariage du salarié	5 jours ouvrés	4 jours ouvrés
PACS du salarié (Pacte Civil de Solidarité)	Néant	4 jours ouvrés
Mariage d'un enfant	2 jours ouvrés	1 jour ouvré
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrés	3 jours ouvrés
Décès du conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS, d'un enfant	5 jours ouvrés	2 jours ouvrés
Décès père, mère	3 jours ouvrés	1 jour ouvré
Décès d'un beau-parent	1 jour ouvré	3 jours ouvrés
Décès petit-fils, petite-fille	2 jours ouvrés	Néant
Décès grands-parents, arrières grands-parents	1 jour ouvré	Néant
Décès d'un frère, d'une sœur	1 jour ouvré	3 jours ouvrés
Décès d'un demi-frère, d'une demi-sœur	1 jour ouvré	Néant
Décès d'un beau-frère, belle sœur	1 jour ouvré	Néant
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	Néant	2 jours ouvrés

Ces congés sont à prendre dans les deux semaines où se produit l'évènement.

**Un justificatif devra obligatoirement être fourni à l'employeur accompagné d'une
fiche d'absence.**

Sous réserve d'avoir 6 mois d'ancienneté dans la structure et de remplir les conditions d'attribution prévues par les dispositions légales, un congé d'un jour ouvré sera attribué au salarié pour médaille du travail. Ce congé est à prendre dans les deux semaines où se produit l'évènement.

CONGE POUR ENFANT MALADE

Chaque salarié peut bénéficier, quel que soit le nombre d'enfants, d'un congé rémunéré par année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre) pour soigner un enfant malade âgé de moins de 13 ans, sur justification médicale, dans les conditions suivantes :

- si le salarié a un ou deux enfants, il a droit à 3 jours ouvrés maximum,
- si le salarié a trois enfants et plus, il a droit à 4 jours ouvrés maximum.

Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

La rémunération de ces jours sera proportionnelle au temps de travail du salarié concerné.

Le salarié devra fournir non seulement un **certificat médical** mais également un **justificatif sur l'âge de l'enfant et une fiche d'absence**.

AUTRES CONGES

Pour tout autre type de congé, le salarié prendra contact avec son responsable de secteur ou le siège de l'association.

APAMAR

SOLDE SUBVENTIONS CE/CSE 2018

Massé salariale 2018 : 4 059 647 €

MONTANT DE LA SUBVENTION ŒUVRES SOCIALES :

$4\ 059\ 647\ € \times 0,50\ \% = 20\ 298,24\ €$

$1^{\text{er}} \text{ acompte 2018 : } 19\ 708,53\ € \times 70\ \% = 13\ 795,97\ €$

$2^{\text{ème}} \text{ acompte 2018 : } 19\ 708,53\ € \times 20\ \% = 3\ 941,71\ €$

Solde 2018 : 2 560,56 €

MONTANT DE LA SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT :

$4\ 059\ 647\ € \times 0,20\ \% = 8\ 119,29\ €$

$1^{\text{er}} \text{ acompte 2018 : } 7\ 883,41\ € \times 70\ \% = 5\ 518,39$

$2^{\text{ème}} \text{ acompte 2018 : } 7\ 883,41\ € \times 20\ \% = 1\ 576,68$

Solde 2018 : 1 024,22 €

APAMAR

1er ACOMPTE SUBVENTIONS CSE 2019

Masse salariale 2018 : 4 059 647 €

MONTANT DE LA SUBVENTION ŒUVRES SOCIALES :

$4\ 059\ 647\ € \times 0,50\ \% = 20\ 298,24\ €$

$1^{\text{er}} \text{ acompte 2019 : } 20\ 298,24\ € \times 70\ \% = \mathbf{14\ 208,77\ €}$

MONTANT DE LA SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT :

$4\ 059\ 647\ € \times 0,20\ \% = 8\ 119,29\ €$

$1^{\text{er}} \text{ acompte 2019 : } 8\ 119,29\ € \times 70\ \% = \mathbf{5\ 683,50\ €}$

Le 11/01/2019