

APAMAR

PROCES VERBAL DE LA REUNION DU CSE (Comité Social et Economique) en date du 20 FEVRIER 2020

Etaient présents :

Membres du CSE

Madame DELAIR Brigitte

Madame PIRET Aurore

Monsieur PHELUT Fabien

Madame PLANEIX Sylvie

Madame LEJONCOUR Emmanuelle

Madame GUERET Rachel

Madame ROY Florence

Madame BONNET Sylvie

Madame LASSOT Magali

Direction

Monsieur BERNIER Dominique (Président du CSE)

Monsieur VENTALON Jean-Pierre (Responsable de service)

Etaient absents

Monsieur BEAUCHET Denis (Préventeur MSA)

Madame LONGOUR Hélène (Médecin du travail)

Madame ALLARY Maryne (Infirmière SST)

Madame MADELAINE Anne (Inspectrice du travail)

1^{ère} partie : SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Validation du PV du 17 Décembre 2019

Les membres présents n'ont pas de remarques. Le PV est approuvé.

2. Point sur les accidents du travail et les maladies professionnelles depuis la réunion du 17 Décembre 2019 + bilan annuel

Point sur les accidents du travail et les maladies professionnelles depuis la réunion du 17 Décembre 2019 :

Depuis la réunion du 17 décembre 2019, il y a eu 3 accidents qui sont plutôt liés aux tâches ménagères pour 2 d'entre eux et à la manutention de personnes pour le 3^{ème}.

Sur la période, il y a également 3 prolongations d'arrêts de travail.

Madame GUERET demande si des questionnaires sont mis en place par rapport à ces accidents afin d'identifier les causes. Monsieur VENTALON répond que, dans un premier temps, il avait été mis en place un questionnaire en lien avec les « chutes de plain-pied » car ce type d'accident ressort majoritairement. Il faudrait voir comment optimiser ce questionnaire et en sortir une synthèse. Ce sont les membres du CSE qui accompagnent pour le compléter. Suite à une déclaration, il faut être réactif pour identifier les causes et trouver des solutions.

Madame LASSOT parle de sa formation d'animateur de prévention et s'interroge sur l'articulation qu'il pourrait y avoir avec le rôle du CSE. Elle explique que, dans le cadre de cette formation, il y a un projet de prévention à construire.

Monsieur BERNIER répond qu'il s'agit d'un travail de longue haleine à mettre en place et qu'il faudra peut-être clarifier certains points. Il faut préserver la qualité de service tout en préservant les salariés.

En matière de formation SST, il est envisagé un groupe sur le 2^{ème} semestre qui serait plus réservé au personnel administratif de la structure.

Le tableau récapitulatif des accidents est joint en annexe 1.

Bilan annuel :

Monsieur VENTALON commente le tableau comparatif des accidents du travail sur la période 2014 à 2019. Il relève, qu'au titre de l'année 2019, 32 accidents du travail ont été déclarés et 1 maladie professionnelle. Le taux de fréquence est de 74,41 et le taux de gravité de 1,34. Le taux de fréquence est en augmentation par rapport à 2018 alors que le taux de gravité est quant à lui en baisse.

Par rapport aux différents accidents, il y a eu :

- 7 accidents liés à la manutention avec des douleurs au dos, aux épaules, aux poignets ou aux doigts.

- 3 accidents liés aux ports de charge ce qui engendre des problèmes de dos, de bras, ou d'épaule
- 6 accidents liés aux chutes de plain-pied à cause des sols mouillés, d'entraves ou de marche loupée
- 1 accident lié aux chutes de « hauteur », en cause une chute de tabouret.
- 4 risques routiers (3 verglas et 1 collision entre 3 véhicules)
- 1 épicondylite (coude) (maladie professionnelle)

Dans la catégorie « autres », on dénombre :

- 3 accidents à cause des animaux (2 morsures de chien et 1 griffure de chat)
- 2 accidents coupure et piqûre
- 5 accidents déclarés avec douleur dos, doigt ou poignée, à l'occasion de tâches ménagères
- 1 risque psychologique (découverte d'un décès au domicile)

Le tableau comparatif des accidents du travail et des maladies professionnelles est joint en annexe 2.

3. Bilan des vaccins antigrippaux

41 salariés ont demandé le remboursement de leur vaccin. Mais comme les années précédentes, il y a peut-être des salariés qui ont la gratuité du vaccin ou d'autres qui ont demandé le remboursement à leur mutuelle.

4. Bilan du programme de prévention 2019

Le bilan des actions de prévention menées en 2019 est joint en annexe 3.

5. Détermination du plan de prévention 2020

Un document de travail pour l'élaboration du plan de prévention 2020 est joint en annexe 4.

Ces pistes de travail, dont certaines sont récurrentes, pourront être complétées de nouvelles idées.

6. Situation du bureau d'AMBERT – odeur de fioul

M. VENTALON s'est rendu dans les locaux d'Ambert pour rencontrer le propriétaire et se rendre compte du désagrément subi par les 2 salariées présentes dans les bureaux et les personnes de passage. Le propriétaire va faire un joint autour de la plaque posée au plafond à l'intérieur du local contenant la cuve au sous-sol, plafond par lequel l'odeur est susceptible de passer. M. VENTALON constate que le local où est située la cuve est équipé d'une ventilation.

La Responsable de secteur et la secrétaire concernées ont décliné le rendez-vous avec le médecin du travail prévu le 16 janvier 2020 à Courpière, à la demande de l'employeur, car elles n'étaient pas disponibles à cette date. Un autre rendez-vous a été proposé pour le 26 Mars 2020 à Ambert.

Une visite des locaux est également programmée en présence du médecin du travail, de l'agent de prévention MSA, d'un membre du CSE (Monsieur PHELUT) et d'un représentant de la direction, le 30 Mars 2020.

Des recherches ont été menées par le Docteur LONGOUR et le Docteur BENSADOUN sur les éventuels risques liés à une odeur de fioul. Le Docteur LONGOUR étant excusée aujourd'hui, son compte rendu sera présenté lors de la réunion du mois de juin.

Il pourrait aussi être envisagé, sous réserve de l'accord du propriétaire, de réaliser les travaux de câblage informatique pour basculer les bureaux de l'autre côté de l'entrée.

Enfin, il aurait été identifié que l'odeur proviendrait de dégradations au niveau des murs nécessitant des travaux de plâtrerie pour reboucher des fentes.

Sans lien avec ces problèmes d'odeur, il est également fait état du robinet du lavabo des WC qui n'est pas adapté pour permettre de remplir un seau d'eau.

Des devis seront demandés pour réaliser ces différents travaux.

7. Index égalité Femmes/Hommes

Monsieur VENTALON présente au CSE comment va s'établir cet index « égalité femmes/hommes » qui est un bilan annuel à réaliser par les entreprises de 50 salariés ou plus afin de cibler les écarts de salaire pouvant exister entre les salariés hommes et femmes.

L'obligation de réaliser et publier un index annuel a été introduite par la loi avenir professionnel du mois d'août 2018. Ses modalités d'application ont ensuite été fixées par le décret n°2019-15 du 8 Janvier 2019.

Compte tenu de son effectif inférieur à 250 ETP, l'obligation de publier l'index, en ce qui concerne APAMAR, est fixée au 1^{er} Mars 2020.

Pour les structures qui comptent entre 50 et 250 salariés ETP seuls 4 indicateurs sont applicables. L'écart de promotions n'est pas à calculer.

Les indicateurs sont :

- ✓ L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'entreprise (40 points)
- ✓ L'écart de taux individuels d'augmentation de salaire (20 points)
- ✓ Le taux de salariées bénéficiant d'une augmentation de salaire dans l'année qui suit leur retour de congé maternité (15 points)
- ✓ Le nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations dans l'entreprise (10 points)

Si l'entreprise obtient moins de 75 points sur 100 elle devra mettre en œuvre des mesures de correction pour atteindre le nombre de points demandés sur 3 ans.

La rédaction de l'index est complexe.
Le Ministère du travail met des outils à disposition.

APAMAR a retenu :

- Période de référence (obligatoirement 12 mois) : l'année civile précédant l'année de calcul de l'index
Ex : réf 2019 pour le calcul de l'index 2020.
- La répartition en catégories socio-professionnelles (CSP) telle que prévue par les textes précise que l'effectif est réparti par catégories socio-professionnelles et par tranches d'âge. Il faut être présent plus de 6 mois sur la période de référence.

Si l'on respecte les 4 CSP, il n'y a pas lieu de consulter le CSE.

Les 4 CSP sont :

- ✓ Ouvriers (néant au sein d'APAMAR)
- ✓ Employés (Cat. A, B et C)
- ✓ Techniciens agents de maîtrise (Cat. D et E)
- ✓ Cadre (Cat F)

Pour l'indicateur écart de rémunération, les groupes ne comportant pas au moins 3 hommes et 3 femmes ne doivent pas être retenus pour le calcul.

Pour l'indicateur "écart d'augmentation", il faut au moins 5 hommes et 5 femmes pour que cet indicateur se calcule au niveau de l'association et non par groupe de salariés.

L'indicateur "congé maternité" ne concerne que les salariées revenues d'un congé de maternité durant l'année de référence.

Pour l'Indicateur "hautes rémunérations" : il faut renseigner le nombre de femmes et d'hommes parmi les plus hautes rémunérations de l'association.

Les résultats de cet index transmis à la DIRECCTE pour le 1^{er} mars 2020 vous seront présentés lors de la prochaine réunion du CSE.

8. Action Sport pour tous 2020

L'action « Sport pour tous » va se poursuivre pour les séances qui ne sont pas terminées sur le secteur de Bromont-Lamothe (7 séances).

Les secteurs de Courpière et de St Sauves veulent renouveler l'action à raison de 20 séances chacun et le secteur d'Issoire a demandé une séance tous les 15 jours soit 17 séances.

A titre d'information, un stagiaire AG2R (notre régime de prévoyance) doit mener une étude sur les effets de l'activité physique en parallèle d'une activité professionnelle.

Une note de présentation succincte est jointe en annexe 5.

9. Prévention routière MAIF

Une courte vidéo est transmise chaque mois, portant sur un thème de prévention routière différent. Cette vidéo est transmise aux salariés. Ces vidéos entrent dans les mesures de prévention des risques professionnels.

10. Aides techniques : premier bilan après 6 mois pour les premiers salariés concernés

Les premiers résultats de cette enquête sont joints en annexe 6.

Ces résultats sont plutôt encourageants.

11. Questions diverses

Le nouveau technicien régional de prévention a été nommé. Il s'agit de Monsieur Benoît RENAUD.

2^{ème} partie : Comité Social et Economique

1. Entrées/Sorties du personnel sur Décembre 2019 et Janvier 2020

- Décembre 2019 :

Effectif au 30/11/19 : 318

Entrées sur Décembre 2019 : 37

Sorties sur Décembre 2019 : 44 (dont 1 licenciement pour abandon de poste, 2 démissions, 2 départs à la retraite, 38 fins de CDD et 1 ajustement pour régulariser un écart)

Effectif au 31 Décembre 2019 : 311

- Janvier 2020 :

Effectif au 31/12/19 : 311

Entrées sur Janvier 2020 : 38

Sorties sur Janvier 2020 : 35 (dont 1 départ à la retraite et 34 fins de CDD)

Effectif au 31 Janvier 2020 : 314

Sur l'année 2019, il y a eu 38 contrats en CDI de signés, 6 licenciements, 20 démissions, 13 départs à la retraite et 2 ruptures de contrat pendant la période d'essai.

2. Dérogation des contrats conclus à moins de 70H/mois

Plusieurs explications peuvent justifier que des contrats soient conclus à moins de 70 heures par mois :

- des embauches en contrat à durée déterminée en remplacement de salariés absents dont le contrat est lui-même inférieur à 70 heures, ou pour des remplacements partiels,
- des salariés qui, par dérogation, demandent à être embauchés à moins de 104 h voire à moins de 70 h en invoquant un des motifs prévus par les textes, ou qui demandent à réduire leur contrat pour les mêmes motifs,
- la reprise d'une activité à temps partiel par des personnes nouvellement retraitées qui recherchent un complément de revenu,
- un respect des restrictions médicales.
- une activité importante en zone rurale et dans des secteurs isolés à faible densité de population.

Les membres du CSE conscients de cette réalité liée à une importante activité en zone rurale valident la pratique de tels contrats.

Afin de ne pas retarder les embauches réalisées entre deux réunions CSE, il est proposé que les contrats inférieurs à 70 h comme ceux inférieurs à 104h, soient validés lors de la réunion du CSE qui suit le mois de l'embauche. Les membres du CSE valident ce mode de fonctionnement.

3. CDI conclus en Décembre 2019 et Janvier 2020

Décembre 2019 : il n'y a eu aucun contrat de signé en CDI

Janvier 2020 : il y a eu 4 contrats conclus en CDI, à effet du 1^{er} janvier 2020

- 1 à 110 h
- 1 à 104 h
- 2 à 80 h dont 1 avec dérogation pour contraintes familiales et 1 avec une dérogation pour cumul d'emploi.

4. Contrats conclus à moins de 70h par mois sur Décembre 2019 et Janvier 2020

Décembre 2019 : 20 CDD inférieurs à 70 H ont été conclus

Janvier 2020 : 19 CDD inférieurs à 70 H ont été conclus

Il s'agit exclusivement de CDD de remplacement.

5. Information sur le dossier d'inaptitude de Madame D, antenne de CLERMONT-FERRAND, secteur 2

La direction informe les membres du CSE sur le dossier de Mme D. :

Au regard du caractère d'urgence de ce dossier d'inaptitude, une information sur ce dossier a été transmise par mail aux membres du CSE avant d'être portée à l'ordre du jour de cette réunion du CSE.

Madame D., est agent à domicile sur l'antenne de CLERMONT-FERRAND secteur 2, en CDI depuis le 1^{er} Octobre 2017, sur une base actuelle de 120 heures mensuelles. Elle est en arrêt, suite à maladie d'origine non professionnelle, depuis le 4 Avril 2019 suivi de congés sur la période du 2 au 13 Janvier 2020.

Madame D. a déclaré être en invalidité depuis le 1^{er} Janvier 2020.

Son poste a fait l'objet d'une étude de poste et des conditions de travail par le médecin du travail le 31 Décembre 2019. Un échange a eu lieu avec l'employeur le même jour.

Il a noté que la "fiche d'entreprise" d'APAMAR avait été actualisée le 5 Juin 2019.

Lors de la visite médicale de reprise du 14 Janvier 2020, le médecin a déclaré Madame D. inapte, avec les commentaires suivants : "l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi".

Les membres du CSE prennent acte de cette situation et des décisions qui en découleront.

6. Hausse du SMIC au 1^{er} Janvier 2020

Le tarif du SMIC horaire brut était de 10€03 en décembre et il est passé à 10€15 soit une revalorisation de 1,20%.

7. Changement d'assureur

Monsieur VENTALON informe sur le changement d'assureur. Toutes les assurances, suite à appel d'offre groupé, sont à la MAIF à effet du 1^{er} janvier 2020 :

- Responsabilité civile
- Dommages aux biens
- Auto-mission collaborateurs, sur ce point, une information a été adressée à l'ensemble des salariés avec les bulletins de salaire de janvier.

8. Note d'information sur les congés 2020/2021

La note générale d'information sur les congés 2020/2021 est jointe en annexe 7.
Elle est validée par le CSE.

9. Versement du solde des subventions 2019 « Activités Sociales et Culturelles » et « Attributions Economiques et Professionnelles »

Monsieur PHELUT Fabien nous informe que le versement du solde des subventions 2019 pour les comptes « Activités Sociales et Culturelles » et « Attributions Economiques et Professionnelles » a bien été versé par APAMAR.

Montant pour les :

- ASC : 2294€29
- AEP : 917€72

La fiche présentant le détail des calculs est jointe en annexe 8.

10. Bilan financier du CSE au 31 Décembre 2019

Mme PIRET Aurore (trésorière adjointe) présente le bilan financier du CSE des activités sociales et culturelles et des attributions économiques et professionnelles. Monsieur BERNIER alerte les membres du CSE sur le montant des dépenses sur le compte attributions économiques et professionnelles, effectuées sur l'année 2019 qu'il estime trop élevées au vu des recettes (les dépenses représentent le double des recettes). Il demande aux membres du CSE d'être vigilants pour l'avenir et de réfléchir aux économies qui doivent être envisagées.

Les comptes sont approuvés sous réserve de la remarque de Monsieur BERNIER.

Les documents présentant le détail des dépenses et recettes pour chacun des 4 comptes bancaires (comptes courants et comptes sur livret) sont joints en annexe 9.

11. Budget prévisionnel du CSE pour 2020

Madame PIRET Aurore (trésorière adjointe), aidée de Monsieur PHELUT Fabien (trésorier), présentent le budget du CSE pour l'année 2020. Les dépenses prévues au budget Activités Sociales et Culturelles s'élèvent à 24 823€ et les dépenses prévues au budget Attributions Economiques et Professionnelles s'élèvent à 12 187,76€. Monsieur BERNIER demande s'il a été tenu compte du constat fait sur les dépenses Attributions Economiques et Professionnelles 2019, trop élevées. Les membres du CSE ayant eux-mêmes constatés le montant des dépenses élevés en 2019, en ont tenu compte pour l'élaboration du budget et des décisions seront prises pour les réduire en définissant les postes d'économie.

Le budget 2020 est approuvé sous réserve de la remarque de Monsieur BERNIER.

Le budget prévisionnel 2020 est joint en annexe 10.

12. Versement du 1^{er} acompte 2020 des subventions « Activités Sociales et Culturelles » et « Attributions Economiques Professionnelles »

Le 1^{er} acompte 2020 des ACS et AEP s'élève à :

- ASC : 14 393€90
- AEP : 5757€56

La fiche récapitulant le détail des calculs est jointe en annexe 11.

13. Remboursement au CSE du montant de l'assurance Responsabilité Civile du CSE

Le montant de la Responsabilité Civile du CSE a été remboursé par APAMAR pour un montant de 61€76.

Questions CSE

1. Est-il possible de décaler la période de consommation des congés soit du 1^{er} Juin au 30 Mai ?

Monsieur BERNIER répond que non. En effet, tous les indices actuels démontrent que cette mesure ne peut être effective. La période de consommation des congés retenue par APAMAR est celle que prévoit la convention collective. Tous les paramétrages informatiques sont calés sur la convention collective. De plus reporter les soldes de congés sur le mois de mai tout en respectant la continuité de service, sera encore plus difficile à gérer en raison du nombre de jours fériés sur ce mois. Enfin, si des salariés souhaitent poser des congés sur le mois de mai, dans le respect des conditions générales liées à la prise des congés, ils peuvent le faire en consommant des congés de la nouvelle période en cours à cette date.

2. Certains salariés du secteur d'AMBERT contestent le nouveau mode de calcul des temps de déplacements intervacations. Ils demandent un calcul de badge à badge.

Monsieur BERNIER constate que sur les secteurs où la cartographie a été déployée il y a au final que très peu de réclamations au vu du nombre de salariés concernés. Des solutions ont été apportées à chaque réclamation. Le secteur d'Ambert est le secteur où, semble-t-il, il subsiste encore quelques réclamations parfois non justifiées. Il rappelle que cette méthodologie applicable à tous a pour objectif d'être plus équitable pour tous. En effet certains salariés voient leur indemnisation des déplacements améliorée. Une marge de 20% est en place majorant les temps de déplacement. Il admet sur ce point, que 20% sur un trajet très court n'a pas la même incidence que sur un trajet plus long. Mmes LASSOT et GUERET proposent de partir sur un forfait d'environ 2 minutes à rajouter au temps de trajet calculé par MAPPY, au lieu et place de cette majoration de 20%. Elles expliquent que ce forfait permet d'être plus réaliste avec le fait de sortir de chez les bénéficiaires et de s'installer à son véhicule et une fois arrivée chez le bénéficiaire suivant. Monsieur BERNIER demande que des calculs soient effectués pour vérifier les incidences. Monsieur BERNIER souhaite une règle juste pour l'ensemble et non pas que pour certains.

Tous les salariés mécontents ont pu s'expliquer et échanger afin qu'une réponse puisse être apportée aux cas particuliers (déviations, travaux...).

3. Création du site internet CSE APAMAR

Le site internet du CSE APAMAR est créé par l'intermédiaire de CLER-AFFAIRES. Chaque salarié a reçu son identifiant et son code d'accès personnel. Monsieur BERNIER demande des précisions quant à ce site, en sa qualité de Président du CSE, afin de pouvoir s'assurer que tout est bien cadre, notamment par rapport aux prestations et remises attribuées par l'intermédiaire de ce site. Il est précisé que ce n'est pas le CSE qui accorde des remises ni ne participe à hauteur d'un montant. Ce site est un site d'informations.

4. Revalorisation des salaires

La branche de l'aide à domicile est toujours en attente de la loi grande âg par laquelle devrait passer une meilleure reconnaissance du métier d'aide à domicile et une valorisation des salaires.

5. Indication des heures mensuelles sur le téléphone en début de mois

Cette évolution de l'application DOMI a pour l'instant été mise de côté par cet opérateur, au profit du développement des fiches missions.

Une relance va être effectuée.

6. Serait-il possible de calculer les IK en fonction de la puissance de la voiture ?

Dans la convention, le tarif des indemnités kilométriques est unique à savoir 0,35 € par kilomètre. Monsieur BERNIER rappelle, à ce sujet, qu'avec la souscription d'une assurance auto mission collaborateurs pour couvrir tous les déplacements professionnels, le coût d'indemnisation du km est largement supérieur à 0,35€ pour APAMAR.

7. Questions diverses

Les entretiens professionnels, qui se déroulent tous les 2 ans, seront proposés aux salariés vers les mois de Mai/Juin 2020. C'est la première année où il y aura, en plus de l'entretien professionnel, la réalisation d'un bilan à 6 ans des entretiens professionnels.

Secrétaire du CSE

