

APAMAR

PROCES VERBAL DE LA REUNION DU CSE

(Comité Social et Economique)

EN DATE DU JEUDI 21 AVRIL 2022

Etaient présents ou représentés :

Membres du CSE :

Madame LASSOT Magali

Madame DELAIR Brigitte

Madame ROY Florence

Madame BORGLEVENS Sandrine

Monsieur PHELUT Fabien

Direction :

Monsieur BERNIER Dominique assisté de Madame GIOIOSA Mathilde

Etaient absents ou excusés :

Madame LE JONCOUR Emmanuelle

Madame PIRET Aurore

Madame PLANEIX Sylvie

Madame CLERET Claudine

Cette réunion se déroule en présentiel au siège social de l'association, 16 rue Jean Claret à Clermont Ferrand.

En l'absence de E. LE JONCOUR, secrétaire du CSE, c'est M. LASSOT, secrétaire adjointe qui assure le compte rendu de la réunion de ce jour.

1°) Validation du PV du 17 février 2022

Le PV de la réunion du CSE du 17 février 2022 est approuvé à l'unanimité.

2°) Points d'information ressources humaines sur février et mars 2022

Entrées/sorties sur février 2022 :

Effectif au 31 janvier 2022 : 287 salariés

Entrées sur février 2022 : 47 entrées 3 CDI ET 44 CDD

Sorties sur février 2022 : 53 (7 démissions, 44 fins de CDD, 1 décès et 1 départ à la retraite)

Effectif au 28 février 2022 : 281 salariés

CDI conclus :

Il y a eu 3 CDI conclus à effet au 1^{er} février 2022 dont :

3 à 130 h

Contrats inférieurs à 70 h :

Sur février 2022 :

Sur le mois de février 2022, il y a eu 24 CDD conclus de moins de 70 h pour 20 salariés concernés.

Ces CDD sont exclusivement des contrats de remplacement.

Entrées/sorties sur mars 2022

Effectif au 28 février 2022 : 281 salariés

Entrées sur mars 2022 : 52 embauches 7CDI 45 CDD

Sorties sur mars 2022 : 45 fins de CDD

Effectif au 31 mars 2022 : 288 salariés

CDI conclus :

Il y a eu 7 CDI conclus à effet au 1^{er} mars 2022 :

1 à 115 h

1 à 110 h

2 à 120 h

2 à 104 h

1 à 80 h pour contrainte personnelle

Madame GIOIOSA nous informe que, malgré une situation tendue au niveau du recrutement, nous avons recruté 7 salariés en CDI qui sont toujours présents au 31 mars. C'est une petite victoire, mais c'est une victoire quand même.

Contrats inférieurs à 70 h :

Sur mars 2022 :

Sur le mois de mars 2022, il y a eu 26 CDD conclus à moins de 70 h pour 25 salariés concernés.

Ces CDD sont exclusivement des contrats de remplacement.

3°) Consultation sur les dossiers d'inaptitude

M. BERNIER fait un rappel sur les règles concernant l'inaptitude au travail prononcée par le médecin du travail suite à un arrêt de travail prolongé, en règle général.

2 hypothèses :

- Le médecin du travail prononce une inaptitude avec un reclassement dans un autre poste.

Si l'employeur n'a pas de possibilité de reclassement en interne, il doit faire des démarches auprès d'autres employeurs en indiquant les restrictions individuelles précisées par le médecin. L'avis du CSE doit être sollicité en séance plénière ou par mail car l'employeur a un délai d'1 mois pour faire les démarches quand l'inaptitude est prononcée

- Le médecin du travail prononce une inaptitude sans possibilité de reclassement dans un autre poste.

Aucune démarche de reclassement ne doit être faite La direction a décidé de quand même soumettre l'inaptitude à l'avis du CSE, car les textes ne sont pas très clairs sur le sujet.

Madame GIOIOSA nous informe de 3 licenciements pour inaptitude sans reclassement possible.

Licenciements Avril 2022 :

Au regard du caractère d'urgence de ces deux dossiers d'inaptitude, une information est remise ce jour pour consignation dans le PV du 21 avril 2022.

Madame S. C. est agent à domicile en CDI sur l'antenne d'Ambert depuis le 18/03/2006. Sa base de contrat est de 90 heures mensuelles. Mme S. C. est en arrêt de travail, suite à maladie d'origine non professionnelle, depuis le 21/01/2020. Madame S. C. n'a pas repris son travail à ce jour.

Madame S. C. a passé une visite de reprise devant le médecin du travail le 06/03/2022. Le médecin du travail a délivré un avis d'inaptitude avec dispense d'obligation de reclassement : « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ».

Son poste a fait l'objet d'une étude de poste et des conditions de travail par le médecin du travail le 15/03/2022. Un échange a eu lieu avec l'employeur le même jour.

Le médecin du travail a noté que la fiche entreprise d'APAMAR avait été actualisée le 16/09/2021.

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

Madame C. C. est employée à domicile en CDI sur l'antenne de Courpière depuis le 03/11/2004. Sa base de contrat est de 70 heures mensuelles. Mme C.C. est en arrêt de travail, suite à maladie d'origine non professionnelle, depuis le 12/12/2019. Madame C. C. n'a pas repris son travail à ce jour.

Madame C. C. a passé une visite de reprise devant le médecin du travail le 01/03/2022. Le médecin du travail a délivré un avis d'inaptitude avec dispense d'obligation de reclassement : « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ».

Son poste a fait l'objet d'une étude de poste et des conditions de travail par le médecin du travail le 07/03/2022. Un échange a eu lieu avec l'employeur le même jour.

Le médecin du travail a noté que la fiche entreprise d'APAMAR avait été actualisée le 16/09/2021.

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

Licenciement à venir le 5 Mai 2022 :

Madame B. R. est agent à domicile en CDI sur l'antenne de Clermont-Ferrand depuis le 01/08/2014. CDD antérieurs sans interruption depuis le 28/02/2014. Sa base de contrat est de 75 heures mensuelles. Mme B. R. est en arrêt de travail, suite à maladie d'origine non professionnelle, depuis le 08/01/2021. Madame B. R. n'a pas repris son travail à ce jour.

Madame B. R. a passé une visite de reprise devant le médecin du travail le 08/03/2022. Le médecin du travail a délivré un avis d'inaptitude avec dispense d'obligation de reclassement : « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ».

Son poste a fait l'objet d'une étude de poste et des conditions de travail par le médecin du travail le 22/03/2022. Un échange a eu lieu avec l'employeur le 25/03/2022.

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

LE CSE prend acte de ces 3 licenciements.

4°) Information sur l'activité 2022

Nombre d'heures réalisées :

- 1^{er} trimestre 2022 : 67 192 h
- 1^{er} trimestre 2021 : 65 210 h

soit une augmentation de 3,04 %

Nombre d'usagers :

- 1^{er} trimestre 2022 : 1 787
- 1^{er} trimestre 2021 : 1 659

soit une augmentation de 7,71 %

5°) Tarification 2022

A la date du 21 avril, APAMAR est toujours en attente de l'arrêté de tarification.

Suite à un 1^{er} échange avec le Conseil départemental, Madame GIOIOSA nous informe que celui-ci a refusé le financement de 5 nouveaux véhicules.

Il en accorde seulement 2. APAMAR a quand même 4 nouveaux véhicules car elle a racheté 2 véhicules à la MSA et deux autres sont en commande.

Tarif proposé par le Conseil départemental (APA, PCH, Aide Sociale) au 01/01/2022 : 24,72 €/h, soit un tarif au 01/04/2022 de 25,27€ (avec le rattrapage des heures du 1^{er} trimestre 2022). Cela représente une augmentation de 2,23€/h. Les dépassements d'heures APA, PCH et Aide Sociale seront également facturés à 25,27€.

Pour précision, au 1^{er} mai, le SMIC brut augmente de 2,65 %, soit 10,85€/h. Cela va générer une demande de financement complémentaire.

La direction va faire une proposition de tarif pour les autres financeurs et les heures sans prise en charge au prochain Conseil d'Administration du 26/04/2022 afin de s'aligner sur le tarif des caisses de retraite et ainsi n'avoir qu'un seul autre tarif : 24,50 €.

6°) Réduction Fiscale

APAMAR étudie la mise en place de la réduction fiscale mensuelle. Elle sera mise en place au plus tard le 01/01/2023.

7°) Questions diverses

- **Parrainage en cas de nouveau salarié et/ou nouveau bénéficiaire.**
Quelle est la démarche à suivre ?

Ce parrainage concerne les candidats pour un poste d'aide à domicile

Condition d'attribution : le salarié d'APAMAR propose un candidat. Si celui-ci accepte un contrat en CDI et reste au moins 3 mois, le salarié se verra remettre un chèque cadeau d'une valeur de 50 €.

Le bulletin de parrainage est en cours d'élaboration.

Les Responsables de Secteur ont été informés.

- Pourquoi les salariés d'APAMAR n'ont pas pu bénéficier de la prime Ségur ?

La prime Ségur concerne les salariés du service public.

Les salariés d'APAMAR ont bénéficié de l'avenant 43.

- Combien de salariés sont titulaires du brevet de sauveteur secouriste ?

83 salariés ont le SST en cours de validation.

- Lorsque les salariés ont un compteur positif, les heures pourraient elles être payées de suite en heures supplémentaires au lieu d'attendre une année entière ?

Non, car cela remet en cause le principe de la modulation.

- L'augmentation des indemnités kilométriques à 0,40 centimes et jugée très insuffisante au vue de la situation actuelle. Les aides à domicile dépensent 1/3 de leur salaire dans le carburant.

La problématique du carburant est réelle.

M. BERNIER rappelle que, dans l'indemnité kilométrique de 0,35€ préconisée par l'UNA, le remboursement du carburant ne représente que 0,12 centime. Si l'on considère que le litre de carburant est à 1,90€ et qu'un véhicule consomme en moyenne 6l/100kms, le coût de carburant pour 100 kms est de 11,40€ et le remboursement de 40 €.

APAMAR a pris un engagement sur 3 mois : mars, avril et mai. Le Conseil départemental ferait peut-être un effort qui permettrait de laisser l'indemnité kilométrique à 0,40€ au-delà du mois de mai.

Des négociations nationales employeur / salariés sont en cours pour passer l'indemnité kilométrique de 0,35 à 0,38€. Dans l'espoir que cette négociation aboutisse, elle devra ensuite être agréée par le Ministère de la tutelle. APAMAR verra comment reporter cette augmentation sur le tarif de 0,37€ actuel.

- **Comment l'association APAMAR peut-elle aider ses salariées qui se trouvent en grande difficulté ?**

➤ ***ACTION LOGEMENT*** : www.actionlogement.fr

- Aider un salarié à trouver un logement : annonce + garantie VISALE (Visa pour le Logement et l'Emploi) qui est une caution locative accordée par Action Logement.
- Elle garantit le paiement du loyer et des charges locatives au propriétaire en cas de défaillance de paiement. Gratuite, elle vise à faciliter la recherche de logement en rassurant le bailleur. Large Public : CCD, CDI ; jusqu'à 30 ans, tous les profils et + 31 ans, il faut que le salaire net soit <1500 €
- Aider un salarié à acheter sa résidence principale dans le neuf, la faire bâtir ou encore acquérir un logement ancien HLM avec un prêt à taux réduit 0,5 % (hors assurance obligatoire) permettant de financer un grand nombre d'opérations pour un montant maximum de 40 000€
- Aider un salarié à acheter sa résidence principale dans le neuf avec une prime de 10 000€
- Aider un salarié à financer des travaux (amélioration, agrandissement, amélioration de la performance énergétique, adaptation au handicap, copropriétés dégradées)
- Aider un salarié à trouver un logement social : plateforme Al'in.fr
- Aider un salarié à déménager pour se rapprocher de son travail avec une prime de 1000€ (revenus < 2404€ brut)

➤ ***FONDS SOCIAL DE LA BRANCHE D'AIDE A DOMICILE ; PREVOYANCE AG2R*** : <https://branche-hds.fr/catalog/AG2RLaMondialeBAD>

- Transports
 - Jusqu'à 1500 € pour l'éco-prévention
 - Jusqu'à 500€ pour la réparation
 - Jusqu'à 200€ pour la location
 - Stages sur la prévention des risques routiers
- Hospitalisations
 - De 500 à 700 € en cas d'hospitalisation
 - Accompagnement en cas d'hospitalisation
- Douleurs musculaires
 - Jusqu'à 200 € pour une consultation

- Prévention et dépistages individuels
- Handicap
 - 1500 € pour le salarié ou son enfant
 - Conseil sur l'adaptation du logement
- Aidants Familiaux
 - Jusqu'à 1000 €
- Maladies graves
 - Jusqu'à 1000 €

- *La plateforme d'écoute Pro-Consult*
- *Accompagnement et suivi possible avec les assistantes sociales MSA*
- *Avances sur salaire à la demande*
- *Adaptation des plannings*
 - L'équipe administrative est à l'écoute des salariés et de leurs besoins
- *Véhicules de Service*
 - Un véhicule de service par secteur est mis à disposition pour aider et remercier les salariés, notamment sur les interventions du week-end ou sur des distances importantes (rdv usagers), ainsi que pour remplacer les véhicules en panne des salariés.
- *Véhicules électriques*
 - Une réflexion est en cours pour l'achat de véhicules électriques AMI et de vélos à assistance électrique (demeure le problème pour le chargement des batteries)

6°) Projet Diététique

La diététicienne travaille sur un livret de conseils pour les repas. Elle doit envoyer un devis.

Présentation des 2 boîtes repas proposées par la société Monbento : une isotherme et une non isotherme (devis en annexe).

M. BERNIER trouve que ce projet est une bonne initiative et il va étudier la possibilité de participer financièrement. Il nous conseille de demander des subventions à Mutualia, l'AG2R et le service de prévention de la MSA.

Le prochain CSE se tiendra le jeudi 9 juin 2022.

La secrétaire adjointe du CSE

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Hélène", is positioned above the text "La secrétaire adjointe du CSE".