

**APAMAR**  
**PROCES VERBAL DE LA REUNION DU CSE**  
**(Comité Social et Economique) en date du 5 Mai 2020**

Compte tenu de la période confinement liée à la crise sanitaire « covid 19 », la réunion du CSE s'est tenue en audioconférence.

**Etaient présents :**

*Membres du CSE*

Madame DELAIR Brigitte

Madame PIRET Aurore

Madame LASSOT Magali

Madame LE JONCOUR Emmanuelle

Madame PLANEIX Sylvie

Madame ROY Florence

Madame GUERET Rachel

Monsieur PHELUT Fabien

*Direction*

Monsieur BERNIER Dominique (Président du CSE)

Monsieur VENTALON Jean-Pierre (Responsable de service)

**Etait absente :**

Madame BONNET Sylvie

1°) Validation de PV de la réunion du 20/02/2020

Le PV est approuvé à l'unanimité.

2°) Entrées/ sorties du personnel sur Février, Mars et Avril 2020

- Février 2020 :

Effectif au 31/01/2020 : 314

Entrées sur Février 2020 : 36

Sorties sur Février 2020 : 39 (dont 1 licenciement pour inaptitude, 1 démission, 1 départ à la retraite, 1 départ pendant la période d'essai et 35 fins de CDD)

Effectif au 29 Février 2020 : 311

- Mars 2020 :

Effectif au 29/02/2020 : 311

Entrées sur Mars 2020 : 34

Sorties sur Mars 2020 : 39 (dont 1 licenciement pour abandon de poste, 3 démissions et 33 fins de CDD)

Effectif au 31/03/2020 : 308

- Avril 2020 :

Effectif au 31/03/2020 : 308

Entrées sur Avril 2020 : 15

Sorties sur Avril 2020 : 16 (dont 2 démissions et 14 fins de CDD)

Effectif au 30 Avril 2020 : 307

3°) CDI conclus de février à avril 2020

Février 2020 : Il y a eu 1 CDI à 104 h à effet du 1<sup>er</sup> Février

Mars 2020 : il n'y a eu aucun contrat de signé en CDI

Avril 2020 : il y a eu 1 contrat à 70h avec dérogation multi-employeurs conclu en CDI, à effet du 1<sup>er</sup> avril

#### 4°) Contrats conclus à moins de 70H sur la période de Février à Avril

Février 2020 : 21 CDD ont été conclus concernant 18 personnes. Il s'agit exclusivement de CDD de remplacement.

Mars 2020 : 18 CDD ont été conclus concernant 14 personnes. Il s'agit exclusivement de CDD de remplacement.

Avril 2020 : 5 CDD ont été conclus concernant 5 personnes. Il s'agit exclusivement de CDD de remplacement.

#### 5°) Index égalité femmes/hommes

En complément de l'information faite sur ce point lors de la réunion du 20 février 2020, Monsieur VENTALON présente les résultats des quatre indicateurs concernant APAMAR :

- L'indicateur d'écart de rémunération
- L'indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles
- L'Indicateur du pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant son retour de congé maternité
- L'indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Monsieur VENTALON précise que le dépôt de l'index égalité femmes / hommes a été fait avant le 1<sup>er</sup> Mars 2020, comme le prévoient les textes. Cet index devra être réalisé annuellement.

Le résultat final de l'index F/H est de 90 sur 100 pour APAMAR. Ce résultat est affiché sur le site internet d'APAMAR comme le prévoit la législation.

*Les fiches de calcul des indicateurs sont jointes en annexe 1.*

#### 6°) Organisation de l'activité en cette période de crise sanitaire

Depuis la date de confinement, l'ensemble du personnel administratif de la structure a été mis en télétravail et équipé du matériel nécessaire (ordinateur portable et téléphone mobile).

L'accueil téléphonique a été organisé et maintenu dans les antennes et au siège. L'accueil physique a quant à lui été suspendu durant la période confinement.

Les réunions en présentielle ont été annulées pour privilégier les réunions en audioconférence.

Afin d'éviter les regroupements et de limiter la propagation du virus, les formations programmées sur le 1<sup>er</sup> semestre ont été annulées avec pour objectif d'être reprogrammées sur le 2<sup>ème</sup> semestre dans la mesure du possible.

Concernant l'activité des aides à domicile, cette activité ne pouvant pas s'organiser en télétravail, elle a été maintenue mais, en respect des préconisations, seuls certains actes essentiels ont été maintenus afin de ne pas mettre nos bénéficiaires et salariés en danger. Les prestations de ménage de confort ont quant à elles été suspendues.

Une veille téléphonique a été mise en place auprès de nos bénéficiaires afin de s'assurer que certains ne se trouvaient pas en difficultés durant le confinement (présence familiale, courses, isolement....)

APAMAR a subi une baisse de son activité suite à la crise du COVID-19, en effet les bénéficiaires ou leur famille ont suspendu des interventions. Cette baisse représente environ 45 % de l'activité sur Avril 2020. Sur mars, la baisse a été moins conséquente puisque le confinement n'a débuté que mi-mars. La planification sur Mai se remet progressivement en place au-delà du 11 mai mais elle ne reviendra pas totalement à la normale car certains bénéficiaires préfèrent attendre pour remettre les prestations en place.

APAMAR a connu une augmentation de son absentéisme dès le début du confinement due à des arrêts garde d'enfants et personnes vulnérables. Le nombre d'absents était de 62 personnes au plus fort de la crise. Le nombre des absents est revenu à un nombre normal dès le début du mois de mai.

Sur début mars, APAMAR a mis à disposition de ses salariés ses stocks de masques, des blouses en textile, des gants jetables et a informé sur les gestes barrières. A partir de la semaine 13 des dotations de masques et de SHA nous ont progressivement été attribuées chaque semaine par le canal ARS / Conseil départemental. APAMAR a procédé régulièrement à l'acquisition d'EPI en fonction des disponibilités (masques tissu, gel hydro alcoolique, spray désinfectants, sur blouses, protections oculaires, gants...). APAMAR a pu également bénéficier de dons d'EPI par l'intermédiaire de divers partenaires ou donateurs. Aujourd'hui, les antennes sont alimentées régulièrement en EPI.

#### 7°) Tarification 2020 et information sur les financements durant la période de crise sanitaire COVID-19

Notre tarif annuel moyen a été fixé à 22€82 et au 1<sup>er</sup>/04/2020 le tarif est de 22€83 pour rattraper le premier trimestre facturé sur le taux 2019 (22€78).

La situation pendant la période de confinement : le Conseil départemental de Puy-De-Dôme verse un acompte sur la 2<sup>ème</sup> quinzaine d'avril et un autre sur la 2<sup>ème</sup> quinzaine de mai, calculé sur la moyenne des montants versés sur les mois d'Octobre 2019 à Janvier 2020. La perte de la participation des usagers représentant environ 25% des financements ne bénéficie d'aucune compensation.

La CNAV, la MSA et les autres caisses de retraite avec qui APAMAR est conventionnée prennent en charge les heures annulées pour raison de COVID 19. Encore une fois la perte de la participation des usagers correspondant aux heures non réalisées reste à charge de la structure.

Pour les « payants » et les mutuelles, il n'y a aucune compensation financière.

Face à la baisse conséquente de son activité, APAMAR s'est orientée vers la procédure d'activité partielle, pour son personnel ne pouvant pas être en télétravail, soit les aides à domicile.

La Direction a un délai de deux mois pour recueillir l'avis du CSE.

#### 8°) Consultation et avis du CSE : Mise en activité partielle

La demande d'autorisation d'activité partielle « covid 19 » a été déposée auprès de la DIRECCTE en date du 15 avril 2020. Elle concerne 290 aides à domicile, sur une période de 6 mois, pour un volume d'heures estimé de 17545 heures incluant la prise en compte du chômage partiel des salariés en arrêt garde d'enfants et en arrêt ALD sur la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 septembre.

APAMAR s'est engagée à maintenir le niveau de rémunération de ses salariés en référence à leur contrat et les emplois.

La Direction demande aux membres du CSE de rendre un avis concernant la mise en activité partielle de salariés pour raison de « covid 19 ». Compte tenu de la situation exceptionnelle, le CSE s'engage à donner son avis la semaine prochaine.

*L'avis favorable du CSE est joint en annexe 2.*

#### 9°) Questions remontées par les élus du CSE :

- Connaissez-vous le taux d'absentéisme sur la période de la pandémie COVID-19

Ce point a déjà été traité. Pour rappel, au plus fort de la crise, il y avait 62 personnes en arrêt.

L'augmentation provient des arrêts garde d'enfants et personnes vulnérables. Au 30/04, il y en avait 37, soit un retour se rapprochant d'un absentéisme habituel.

- Par quel(s) moyen(s) l'employeur envisage de « récompenser » les salariés qui sont intervenus sur le terrain et de ce fait ont maintenu l'activité de la structure depuis le début de cette pandémie et ce sans le matériel de protection nécessaire au début avec les risques sans

équivoque auxquels ils se sont exposés ? En sachant qu'une deuxième vague est très probablement attendue.

Concernant la fourniture des EPI, ce point a déjà été traité.

Concernant le point « récompense », la Direction aborde le sujet de la prime annoncée par le gouvernement pour les personnels soignants. Des discussions sont engagées pour qu'elle soit étendue aux aides à domicile. Les structures ont fait remonter cette problématique par le Conseil départemental, les Fédérations et par le Sous-Préfet en charge de la gestion de cette crise sanitaire au niveau du département. Président et Directeur de la structure défendent le principe de cette prime. C'est un objectif à atteindre soutenu par l'UNA. Compte tenu des négociations en cours entre le gouvernement et les Conseils départementaux représentés par l'ADF (Association des Départements de France), Monsieur BERNIER ne peut pas s'avancer sur l'issue de cette prime, ni sous quelle forme, ni quand.

Lors des réunions d'échanges avec le Sous-Préfet d'Issoire, il a été abordé la question du temps d'attente aux caisses pour les aides à domicile qui font les courses. Suite à cela, des cartes permettant un accès aux caisses prioritaires ont été établies et remises aux structures d'aide à domicile. Elles sont distribuées en même temps que les EPI. Elles peuvent aussi bien être utilisées à l'occasion des courses du bénéficiaire pour éviter qu'il ne se retrouve avec des dépassements de facturation en raison du temps d'attente aux caisses, qu'à l'occasion des courses personnelles de l'aide à domicile afin de lui faire gagner du temps. La carte professionnelle devra être présentée en même temps que la carte « caisse prioritaire personnel aide à domicile et soignant ».

- Est-ce qu'APAMAR peut assurer à ses salariés un stock et un renouvellement de ce stock de matériel de protection dans les mois et années à venir en cas de problème sanitaire similaire?

Pour le moment, APAMAR fournit le matériel EPI nécessaire et suffisant pour protéger les salariés du COVID-19. Elle dispose d'un stock de protections complémentaires et spécifiques réservées à des interventions qui se feraient auprès de cas suspectés ou avérés de COVID-19.

- Nous demandons à ce que tous les salariés soient équipés de visières. En effet tous nos bénéficiaires ne sont pas en capacité de respecter les gestes barrières de par leur pathologie (Alzheimer, malentendants,...).

Une démarche est en cours via le réseau des visières solidaires. Ces visières seront à la disposition de l'ensemble des salariés. Les salariés adapteront leur utilisation à chaque situation.

- Est-ce que les AAD feront parties des personnes « testées » afin de pouvoir intervenir dans les meilleures conditions de sécurité pour nos bénéficiaires ?



Non ce n'est pas d'actualité. Aujourd'hui seulement les personnes qui présentent des symptômes sont testées sur prescription médicale. Les consignes peuvent être évolutives dans le temps.

- Quel est le protocole mis en place pour les personnes sortant d'hospitalisation et porteuses du COVID-19 ? Est-ce que les salariés pourront refuser d'intervenir chez ses bénéficiaires ?

Le métier d'APAMAR est d'apporter une aide aux personnes en difficulté pour un maintien à domicile. APAMAR ne pourra pas refuser si toutes les conditions pour une intervention en sécurité sont réunies.

Le protocole d'intervention dans une telle situation est en cours de finalisation et sera remis aux salariés concernés ou consultable dans l'espace salarié sur le site internet d'APAMAR. Pour le choix du salarié, le processus reste le même que d'habitude, c'est le Responsable de Secteur qui évalue quel salarié est le plus adapté pour intervenir et cela se fera avec son accord et les protections nécessaires. Des interventions en fin de tournée seront privilégiées et le nombre d'intervenants sur une telle situation devra être limité. Il faudra un strict respect des consignes.

A ce jour, nous n'avons pas de cas avérés COVID-19 au sein d'APAMAR.

- Le COVID-19 a été reconnu comme maladie professionnelle pour les soignants suite annonce Ministre de la Santé du 21/04 : <https://www.doctissimo.fr/sante/news/coronavirus-maladie-professionnelle>.

Cette reconnaissance va être élargie à plusieurs. Est-ce qu'APAMAR envisage de faire une démarche en ce sens ?

Ce n'est pas la structure qui peut faire une demande de maladie professionnelle mais le médecin traitant puis le dossier passe par le médecin conseil. Tout est une question de preuve sur le lieu et la façon dont la personne a pu contracter le virus (durant le travail ou pas).

- Serait-il possible d'avoir le nombre d'heures d'indiqué sur le planning prévisionnel ?

Les services d'APOLOGIC et PENBASE n'ont pas avancé sur le dossier. APAMAR a relancé la demande pour faire évoluer le produit.

- L'itinéraire des trajets, utilisé pour le calcul des interventions suite à la mise en place de la cartographie, pourrait-il être accessible aux AAD sur leur Smartphone afin qu'ils puissent savoir l'itinéraire à suivre pour ne pas avoir de différence entre ce qui leur est payé et ce qu'ils déclarent ?

Avec la cartographie, c'est le logiciel de MAPPY qui calcule le trajet le plus court et le temps de trajet est majoré de 20% par décision d'APAMAR. MAPPY peut être consulté via les Smartphones, notamment à l'occasion d'un trajet nouveau bénéficiaire.

- Concernant le calcul des kilomètres d'intervention par la cartographie, avez-vous réfléchi à notre proposition d'un forfait planché de quelques minutes entre chaque intervention ?

Oui, cette hypothèse a été réfléchie, mais elle n'est pas avantageuse pour certains trajets. Avec la crise sanitaire à gérer, l'étude de ce point a été reportée à plus tard.

- En début de pandémie les AAD avaient la possibilité de se faire rembourser l'achat de savon de Marseille en flacon pompe à hauteur de 2.50 euros par salarié. Est-il possible d'en faire de même pour le gel hydro-alcoolique ? Certains salariés doivent en acheter faute d'approvisionnement.

Les salariés ont la possibilité de se faire rembourser une recharge de savon liquide mais pas de gel puisque la structure est en mesure de leur en fournir. Une nouvelle information sera faite en ce sens.

- A compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, les salariés qui gardent leurs enfants et les salariés qui sont arrêtés car considérés comme à risque doivent passer en chômage partiel. Sachant qu'APAMAR ne fait pas, pour l'instant, de chômage partiel, comment vont être indemnisés les salariés concernés par cette mesure ?

Ce point a été traité dans la partie activité partielle. Au 1<sup>er</sup> mai, ils seront indemnisés selon les règles du chômage partiel.

- Questions diverses

Le personnel administratif reste pour l'instant en télétravail.

Il y aura des présences alternées en antenne. Une personne ne sera reçue que sur rendez-vous. Il en sera de même pour la remise des EPI aux salariés, comme aujourd'hui. On verra dans le temps comment les choses évoluent afin de revenir progressivement à la normale.

La secrétaire du CSE





1- Indicateur d'écart de rémunération

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.  
Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.  
Ne renseigner les salaires moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Catégories de postes équivalents : **4 CSP** Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).  
Seuil de pertinence associé : **5%** Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus	0	0			0	0	0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans	19 015	0			11	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	19 215	0			31	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	19 379	0			77	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus	19 305	18 827	-2,5%	0,0%	169	5	1	174	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	24 365	0			1	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	27 961	25 317	-10,4%	-5,4%	7	2	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	27 516	0			2	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus	0	0			0	0	0	0	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	31 758	0			1	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus	0	0			0	0	0	0	0,00%
ensemble des salariés		19 620	20 681	5,1%		306		0	174	0,0%

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories d

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :  
indicateur d'écart de rémunération (%) :

1 Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.  
0,0

## 2- indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écarts de rémunération (cellules grises).

	nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence *		nombre de salariés		taux d'augmentation		écart de taux d'augmentation	écart absolu de taux d'augmentation	écart en nombre équivalent de salariés
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes			
ensemble des salariés	276	7	299	7	92,3%	100,0%	7,7%	7,7%	0,5

\* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, qu'elles correspondent ou non à une promotion.

Il ne faut comptabiliser les salariés augmentés que parmi ceux qui entrent dans le calcul de l'index.

La période de référence retenue pour évaluer la présence d'augmentations peut être allongée à deux ou trois ans. Son caractère pluriannuel peut alors être révisé tous les trois ans

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

écart absolu de taux d'augmentation (points de %) :

écart en nombre équivalent de salariés :

note correspondant à l'écart absolu de taux d'augmentation :

note correspondant à l'écart en nombre équivalent de salariés :

note obtenue sur 35 :

1

7,7

0,5

15

35

35

Il y a eu des augmentations et les effectifs comportent au moins 5 femmes et 5 hommes.

Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des hommes.

Si ce nombre d'hommes n'avait pas reçu d'augmentation parmi les bénéficiaires, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.

### 3- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.  
Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés	4	4	100,0%

\* Les salariés à considérer sont les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, et durant lequel sont intervenues des augmentations générales et/ou individuelles pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Même si ces salariés ont été absents plus de la moitié de la période de référence, ils doivent être pris en compte pour le calcul de l'indicateur.

\*\* Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues soit pendant le congé maternité/adoption, soit à son retour, avant la fin de la période de référence.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :  
indicateur de pourcentage de salariés ayant  
bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant  
leur retour de congé maternité (%) :  
note obtenue sur 15 :

1	Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.
100,0	Tous les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant lequel des augmentations sont intervenues, ont été augmentés. Tous les points sont accordés.
15	

4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.  
Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	9	1	10	1

\* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :  
note obtenue sur 10 :

1  
0

Les hommes sont sous-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.

# Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

Calculs automatiques, ne pas modifier.

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0	40	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,5	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			90		100
INDEX (sur 100 points)			90		100



## AVIS DU CSE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACTIVITE PARTIELLE AU SEIN D'APAMAR EN RAISON DU CORONAVIRUS

Lors de la réunion du CSE du 5 Mai 2020 ce dernier a pris note de la présentation faite par la Direction exposant la forte baisse d'activité de la structure découlant de la crise sanitaire « CORONAVIRUS ». En effet, les usagers pour lesquels les interventions en place ne relevaient pas des actes essentiels ou étaient contraires au respect du confinement, ont demandé l'arrêt des interventions.

Il a été expliqué que la partie d'activité relevant de prises en charge Conseil Départemental, caisses de retraite ou CAF pourrait bénéficier d'un soutien financier de ces organismes et que les heures correspondantes ne relevaient pas de l'activité partielle. APAMAR a donc déposé une demande d'activité partielle auprès de la DIRECCTE uniquement pour la partie d'activité ne bénéficiant d'aucun soutien financier (usagers payants sans prise en charge, déplacements accompagnés, mutuelles,...) et pour les arrêts de travail dérogatoires (garde d'enfant(s), personnes vulnérables) qui relèvent de l'activité partielle à effet du 1<sup>er</sup> Mai 2020.

La totalité des aides à domicile, ne pouvant pas exercer leur métier en télétravail, sont concerné(s), soit 290 salariés.

La période retenue pour l'activité partielle débute du 1<sup>er</sup> Avril 2020 pour se terminer le 30 Septembre 2020, justifiée par une reprise d'activité qui sera progressive et liée aux mesures de déconfinement.

Le volume d'heures total retenu pour la demande d'activité partielle est de 17 545 h sur la période, englobant l'activité partielle liée aux arrêts dérogatoires.

Au vu de ces éléments, après échanges et réflexion, le CSE donne un avis favorable pour la mise en œuvre de l'activité partielle au sein d'APAMAR, pour un prévisionnel de 17 545 heures, sur la période allant du 1<sup>er</sup> Avril au 30 Septembre 2020 et pour 290 salariés aides à domicile.

Date : 12 mai 2020

La secrétaire du CSE

