

APAMAR

PROCES VERBAL

De la réunion du CSE (Comité Social Economique) en date du 11 Juin 2019

Etaient présents :

Madame LASSOT Magali suppléante de Monsieur CHARPIN Clément absent (Membre du CSE)

Madame GUERET Rachel (Membre du CSE)

Madame LEJONCOUR Emmanuelle (Membre du CSE)

Madame PIRET Aurore (Membre du CSE)

Madame BORGLEVENS Sandrine suppléante de Madame Delair Brigitte absente (Membre du CSE)

Madame PLANEIX Sylvie (Membre du CSE)

Monsieur BERNIER Dominique (Président du CSE), assisté de Monsieur VENTALON Jean-Pierre (Responsable de servie APAMAR)

Etaient absents ou excusés :

Madame BONNET Sylvie (Membre du CSE)

Monsieur PHELUT Fabien (Membre du CSE)

Madame ROY Florence (Membre du CSE)

Madame LONGOUR Hélène (Médecin du travail)

Madame ALLARY Maryne (Infirmière SST MSA)

Monsieur BEAUCHET Denis (Préventeur MSA)

Madame MADELAINE Anne (Inspectrice du Travail)

Madame ALLELY Mylène (Technicienne régionale de prévention)

Points du CSE SSCT

1. Accidents du travail et maladies professionnelles sur la période du 12 février au 11 juin 2019

Il y a eu 6 accidents du travail sur cette période.

Il y a très peu de retour de questionnaires sur les chutes de plain-pied (questionnaire adressé dès qu'il y a connaissance d'un accident de ce type afin de mieux identifier les causes et pouvoir faire une information préventive). Les membres du CSE proposent d'envisager de rajouter une phrase introductory « rassurante » pour faciliter les retours de questionnaires complétés.

Ces six accidents ont déclenché un arrêt de travail.

Sur cette période il n'y a pas eu d'accident où le risque routier est engagé.

Le tableau récapitulatif des accidents sur cette période est juin en annexe 1.

2. Information sur l'actualisation de la « fiche entreprise »

La fiche entreprise d'APAMAR a été actualisée avec le Médecin du travail en date du 5 juin 2019. Monsieur VENTALON présente et commente le document « fiche entreprise », lequel a été remis aux membres du CSE.

Ce document en juin en annexe 2

3. Désignation d'un référent « harcèlement et agissements sexistes » au sein du CSE (loi n° 2018-771 du 05/09/2018)

Il n'est pas prévu par la loi de désigner un référent par l'association, en sa qualité d'employeur, car le nombre de salariés est inférieur à 250 ETP.

En revanche cette désignation est obligatoire au sein du CSE (article L 2314-1 du code du travail).

Monsieur BERNIER précise qu'un membre doit être désigné parmi les membres du CSE, titulaires ou suppléants.

Cette désignation se fait sous forme d'une résolution prise à la majorité des membres présents (article L 2315-32 du code du travail).

Deux personnes sont candidates : Clément CHARPIN et Aurore PIRET.

Six membres présents peuvent voter.

Les membres présents décident de voter à mains levées.

Résultats du vote : Aurore PIRET (4 voix), Clément CHARPIN (1 voix) et une abstention.

Aurore Piret est désignée à la majorité des votes.

Le rôle du référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » pourra être étendu à la lutte contre le harcèlement moral.

4. Point de situation sur le projet « équiper nos aides à domicile d'aides techniques »

Une note de présentation est jointe en annexe 3.

La Direction est toujours dans l'attente de la réponse de l'AG2R qui doit être donnée vers la fin du mois de juin.

Au vu des financements accordés, Monsieur BERNIER annonce que la totalité du projet initial ne pourra pas être réalisée sur 2019. C'est un projet « glissant » qui s'étalera sur plusieurs années :

- Les formations seront étalées sur plusieurs années. Tout d'abord les formations seront destinées aux responsables de secteur et seront progressivement mises en place pour les aides à domiciles.
- De même pour les aides techniques, tout ne pourra pas se faire en 2019. Il faudra envisager d'autres possibilités de financement ultérieurement. Toutes ces aides sont mises en place pour limiter les accidents du travail car la plupart des accidents se produisent lors de manutention ou de déplacements (chutes de plain-pied).

APAMAR devra bien communiquer auprès des bénéficiaires de la structure et de ses salariés. En effet ce n'est pas parce que des aides techniques sont délivrées aux salariés que l'on aura atteint l'objectif. Il faudra faire des rappels sur la bonne utilisation des aides.

5. Formation CSE SSCT

Il est rappelé que cette formation est destinée à tous les membres du CSE (titulaires et suppléants).

Elle aura lieu les 23/24 Septembre et le 8 Octobre 2019 et sera dispensée par l'organisme ASFAUVERGNE.

Un mail sera envoyé par la Direction à tous les membres du CSE avec une fiche d'inscription.

6. Groupes de paroles : retour d'information sur la rencontre avec les psychologues

Une réunion s'est tenue le 27 Mai avec les différentes psychologues qui interviennent pour APAMAR pour les groupes de paroles (responsables de secteur, secrétaires et aides à domicile).

Il en ressort que les psychologues :

- n'ont pas ressenti de tension dans les différents groupes,
- les collègues se soutiennent,
- il faut que les salariés leur disent s'il y a un quelconque souci,
- les psychologues seront vigilantes sur la répartition des temps de parole au sein d'un groupe. Il peut y avoir quelques salariés qui monopolisent la parole. Elle vont également rappeler aux participants que les cas exposés par un collègue peuvent aussi les concerter un jour. Chacun doit apporter sa contribution.
- les groupes modifiés ou complétés ont été bien perçus. Cela aurait redynamiser certains groupes.
- sur une première séance de découverte, il est important de rappeler au salarié qu'il n'est pas dans l'obligation de parler mais qu'il peut être là pour voir comment cela se déroule, si ces groupes peuvent lui apporter.
- les psychologues précisent que lorsque certains participants ont besoin d'exprimer des questionnements concernant l'employeur, elles renvoient les salariés vers les responsables de secteur ou l'employeur de façon à ne pas mettre le groupe en difficulté.
- Un échange a également eu lieu sur la plateforme d'écoute. Monsieur VENTALON a communiqué le bilan national anonyme réalisé par UNA en 2018. Les psychologues ont été très intéressées par les thèmes de consultation qui en ressortent.

Ce bilan étant très positif, les psychologues ont émis le souhait de faire un bilan annuel et s'il y a un souci sur un comportement déplacé lors d'une rencontre d'un groupe de paroles il fera l'objet d'une remontée par les psychologues auprès de la Direction.

Les secrétaires bénéficieront dorénavant de 4 réunions par an.

Pour le secteur de Randan, il n'y a pas eu, à ce jour, de salle de trouver en un lieu nouveau, comme proposé par Magali LASSOT.

Monsieur BERNIER va redemander pour une salle sur la commune de Varennes sur Morge..

7. Bilan 2018 de la plateforme d'écoute et de soutien psychologique

La plateforme d'écoute est exclusivement réservée à un usage ponctuel et non pas pour un suivi.

Le bilan de l'année 2018 s'établit sur le fait qu'il y ait eu 1143 appelants.

Les 3 principaux points d'appels sont :

- Causes familiales et personnelles
- Traumatismes et deuil
- Epuisement professionnel

Ce bilan est joint en annexe 4.

8. Questions diverses

Il a été demandé s'il y avait une suite pour les séances de sport pour tous sur le secteur de Bromont Lamothe. La Direction indique qu'il n'y a pas de suite pour le moment, mais qu'une réflexion est en cours pour étudier si un financement temporaire peut être trouvé (séances non utilisées sur un autre groupe), dans l'hypothèse où le groupe serait composé d'au moins 7 ou 8 personnes.

Points du CSE

1. Approbation du PV de la réunion du 12 Avril 2019

Le PV est approuvé à l'unanimité.

2. Entrées / Sorties du personnel sur Avril/Mai 2019

Avril 2019 :

- Effectif au 31 Mars 2019 : 315
- Entrées sur Avril 2019 : 66
- Sorties sur Avril 2019 : 70 (dont 3 démissions, 1 licenciement pour inaptitude et 66 fin de CDD)
- Effectif au 30 Avril 2019 : 311

Mai 2019 :

- Effectif au 30 Avril 2019 : 311
- Entrées sur Mai 2019 : 50
- Sorties sur Mai 2019 : 49 (1 Démission, 2 retraites , 45 fins de CDD et 1 personne qui ne s'est pas présentée le jour de son embauche)

- Effectif au 31 Mai 2019 : 312

3. CDI conclus sur Avril/Mai 2019

Il y a eu 1 CDI conclu à la date du 1^{er} Avril pour 115 Heures

Pour Mai il y a eu 4 CDI conclus à effet du 1^{er} mai :

- 1 à 104H
- 1 à 110H
- 1 à 151.67h pour un administratif embauché suite à un départ)
- 1 à 80H avec dérogation pour charge familiale

4. Contrat conclus à moins de 70 heures par mois sur Avril/ Mai 2019

Dans ce cadre il y a eu 38 CDD de conclus sur le mois d'Avril 2019 et 32 CDD sur le mois de Mai 2019. Tous ces contrats sont des CDD de remplacements.

5. Rapport annuel unique 2018 de l'activité d'APAMAR

Monsieur VENTALON présente et commente le rapport annuel unique d'APAMAR pour l'année 2018, remis aux membres du CSE.

Ce rapport annuel unique est joint en annexe 5.

6. Règlement intérieur du CSE (travaux et validation)

Après échanges et après avoir pris en compte des modifications faites par les membres du CSE et par la Direction, une version modifiée finale sera remise à la secrétaire du CSE pour relecture. Ce point sera à l'ordre du jour de la prochaine réunion pour une validation du règlement intérieur.

7. Plan d'action égalité H/F

Monsieur VENTALON explique les modalités d'élaboration du plan 2019 / 2020. Monsieur BERNIER rappelle le courrier de la DIRECCTE de février 2019 mettant APAMAR en demeure de compléter son plan. Après un échange avec la DIRECCTE il s'avère que le nombre d'ETP qui avait été retenu était erroné, de ce fait le plan en place répondait aux obligations au vu du nombre d'ETP APAMAR(193). En effet il doit comporter 3 domaines d'action dont celui sur la rémunération et définir les objectifs de progression correspondants, les actions pour les atteindre et des indicateurs de suivi et d'évaluation.

Toutefois, après échanges avec les membres du CSE, ce plan a été revisité et complété.

Après la présentation de la version finale, Il est validé par les membres du CSE.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE selon la procédure habituelle.

Le bilan de l'année 2018/2019 et le nouveau plan d'action égalité professionnelle des hommes et des femmes 2019/2020 sont joints en annexe 6 et 7.

8. QUESTIONS DIVERSES

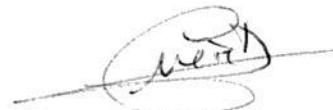
Les membres présents décident de faire figurer le nom du trésorier sur la carte bancaire du CSE.

Une note d'information va être envoyée aux salariés pour leur communiquer le numéro de téléphone du CSE et l'adresse mail.

Monsieur BERNIER informe le CSE qu'un compte est ouvert auprès de MSA services, comme cela avait été proposé par la Direction, pour des tâches d'édition, de pliage et de mise sous pli. A titre indicatif, à ce jour, l'édition est facturée au CSE, 0,002 euros (en noir et blanc) la page et 0,02 euros (en couleur).

Le CSE doit se renseigner sur l'étendue de la couverture apportée par l'assurance déplacement souscrite.

Signature de la Secrétaire du CSE

A handwritten signature in black ink, appearing to read "BERTHIER", is positioned above a horizontal line.

APAMAR

RECAPITULATIF DES ACCIDENTS DU TRAVAIL et MALADIES PROFESSIONNELLES SURVENUS DEPUIS LA REUNION DU
12/02/2019

ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRET DE TRAVAIL

<u>DATE DE L ACCIDENT</u>	<u>NOM PRENOM</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>LESIONS</u>	<u>ARRET DE TRAVAIL</u>
04/03/2019	B. E	lors d une aide au transfert Mme B..., a ressenti une douleur au dos puis a chuté avec la bénéficiaire	douleurs dos	4 jours
07/03/2019	P. I	a glissé sur le sol mouillé qu elle venait de laver	douleurs cheville genou	8 jours
14/03/2019	B. GI	S'est fait mal au poignet en aidant le bénéficiaire à quitter sa veste	entorse	21 jours
20/03/2019	P. M	En couchant la bénéficiaire a ressenti une douleur à l'épaule	douleur	1 jour
09/05/2019	P. L	En cherchant du linge dans des cartons l un d'eux est tombé et en voulant le rattraper a ressenti une forte douleur au dos	douleur	17 jours
29/05/2019	M. I	S'est bloqué le dos en faisant le ménage	douleur	9 jours

ACCIDENTS DU TRAVAIL SANS ARRET DE TRAVAIL

<u>DATE DE L ACCIDENT</u>	<u>NOM PRENOM</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>LESIONS</u>

ACCIDENTS SANS LESIONS CORPORELLES OU LE RISQUE ROUTIER EST ENGAGE (dégâts matériels uniquement)

<u>DATE DE L ACCIDENT</u>	<u>NOM PRENOM</u>	<u>DESCRIPTION</u>

Annexe 1

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

MALADIES PROFESSIONNELLES

FICHE D'ENTREPRISE

annexe 2

Date de dernière mise à jour : 05/06/2019

Nom ou raison sociale : APAMAR

Adresse : 16, Rue Jean CLARET

Code postal : 63000

Localité : CLERMONT-FERRAND

N° de SIREN : 410 155 378

Téléphone : 04.73.43.76.00

Fax : 04.73.43.76.01

Email : contact@apamar.fr

Suivi par :

	Nom	Prénom	Téléphone
Médecin du Travail	LONGOUR	Hélène	04.71 07 15 07
Conseiller en Prévention	BEAUCHET	Denis	04.73.43.76.56
Infirmière	FERROUDJ	Julie	04 73 43 75 14
Infirmière	ALLARY	Maryne	04 73 43 75 14

Etablissements : Siège Social – 16, Rue Jean CLARET – 63000 CLERMONT-FERRAND

Lieux de travail :

Le département du PUY-DE-DOME à partir de 8 antennes d'accueil décentralisées :

- AMBERT : 8, Avenue de la Dore 63600
- CLERMONT-FD : Le Grand Pavois – 35, Rue Gonod 63000
- COURPIERE : 17, Avenue de la Gare 63120
- ISSOIRE : Relais du Pré Rond – 24, Rue Jean Jaurès 63500
- PONTGIBAUD : Rue Saint Benoît 63230
- RIOM : 10, Avenue Virlogeux 63200
- SAINT-ELOY-LES-MINES : 38, Rue Jean Jaurès 63700
- SAINT-SAUVES : Le Bourg 63950

Activité principale : Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SAAD)

Code APE : 8810 A

Secteur d'activité : Aide à domicile

Date de création de l'entreprise : 1995

	Nom	Prénom	Téléphone
Chef d'entreprise	BERNIER	Dominique	04.73.43.76.00
Responsable sécurité			
Secrétaire CSE	GUERET	Rachel	06 26 01 25 44
Moniteur secourisme			
Formateur PRAP	CHARPIN	Clément	04 73 43 75 47

L'entreprise ou l'établissement disposent-ils :

- d'un CSE (Comité Social Economique) : OUI
- du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (mise à jour annuelle) : OUI

EFFECTIF DU PERSONNEL

AU 31/12/2018	Permanent		Temporaire			
			moins de 3 mois		3 mois et plus	
	Nombre	Nb d'heures	Nombre	Nb d'heures	Nombre	Nb d'heures
Administr.	1 ^{er} trimestre	21			1	
	2 ^e trimestre					
	3 ^e trimestre					
	4 ^e trimestre					
Technique	1 ^{er} trimestre	296				
	2 ^e trimestre					
	3 ^e trimestre					
	4 ^e trimestre					

Effectif total	318				
Dont :					
CDI	317	Dont :			
CDD	1	Hommes			
Contrats		Femmes			
d'apprentissage			7		
Intérimaires			311		

Effectif total en ETP au 31/12/2018 : 193

Dont salariés sous surveillance médicale particulière :

	Permanents	Temporaires
Risque mixte		
Risque professionnel		
Risque personnel	3	
Handicapés déclarés	24 soit 13,43 ETP sur 2018	

Temps de travail (effectif concerné) : 35h

Horaires habituels : Administratifs mensualisés
Aides à domicile modulés selon accord de branche

Travail de nuit : Non

Travail posté : Non

Travail en alternance : Non

SYNTHESE DES AT / MP

	Année n-1 (2018)	Année en cours	Année n+1	Année n+2	Année n+3
Nombre d'heures travaillées	326 431				
Nombre d'accidents de travail	25				
Nombre de maladies professionnelles reconnues	0				
Nombre de maladies à caractère professionnel déclarées	0				
Nombre d'accident du travail mortels	0				
Durée moyenne des arrêts (en jours)	28,59				
Taux de fréquence	52,07				
Taux de gravité	1,49				
Indice de gravité					
Taux de cotisation AT	1,16 %				
Taux individualisé (oui / non)	Non				
Majoration					
Ristourne					
Prêts					
Subventions					

Nature	Effectif vacciné	Effectif à vacciner
(1) Divers	Suivi des vaccinations, conseils à chaque consultation	
Vaccins antigrippe	51	

(1) Suivi des vaccinations, conseils proposés à chaque consultation

FORMATIONS AUX GESTES D'URGENCE 2019

	Formations initiales		Recyclages	
	Date	Effectif	Date	Effectif
Effectuées, en cours ou à venir	22 et 29/03/2019 CLERMONT-FERRAND	8	27/06/2019 AMBERT	10
Effectués, en cours ou à venir	2 ^{ème} semestre 2019 ISSOIRE	10	11/06/2019 COURPIERE	10
			2 ^{ème} semestre 2019 CLERMONT-FERRAND	10
			2 ^{ème} semestre 2019 ISSOIRE	10

Trousse premiers secours (dans local et véhicules si déplacements) (pas de médicaments)

Présence d'un infirmier : Non

Numéros et procédure d'urgence : Oui au siège et dans chaque antenne

Plaquette avec numéros d'urgence remise à chaque salarié et numéros d'urgence pré-enregistrés sur les smartphones remis aux salariés dans le cadre de la télégestion mobile.

Procédures existantes : gale, morsure par un chien, contact avec le sang d'autrui ou blessure salarié, note d'information sur les produits ménagers...

Registre infirmerie : Présent au siège

OBSERVATIONS : au 31/12/2018 :

1 responsable adjoint au siège

4 administratifs au siège

7 administratifs dans les antennes

9 responsables de secteur

296 personnes non administratives (agents à domicile, employé à domicile, auxiliaire de vie sociale)

Tâches : ménage, repassage, accompagnement à la personne, aide à la toilette de confort, préparation des repas, transport accompagné, garde d'enfant de plus de 3 ans, courses

FACTEURS DE RISQUE POUR LA SANTE

NATURE (joindre une fiche détaillée si nécessaire)	Effectif exposé		
	peu	moyen	important
Risques routiers et véhiculés : Véhicules personnels			Oui
Risques chimiques : Produits d'entretien Risque CO Risque tabac chez les bénéficiaires fumeurs Risque gaz	Oui	Oui Oui	Oui
Outils dangereux : Outils tranchants Appareils électriques défectueux	Oui	Oui	
Risques physiques : Risque de TMS (aides à domicile et travail de bureau) Chutes (verglas, hauteur) Port de charges		Oui Oui	Oui Oui
Nuisances infectieuses : Risque de morsures par animaux Risque contagieux Risque diarrhées infectieuses Salubrité des locaux et hygiène des bénéficiaires	Oui Oui	Oui	Oui
Risques psychosociaux (RPS): • Stress et autres troubles liés aux conditions du public concerné • Agressivité de bénéficiaires			Oui Oui
Travail sur les écrans		Oui	

FICHE SPECIFIQUE DE RISQUE – NATURE DU RISQUE

Date de création : 05/09/2007

Date	Postes ou secteurs concernés	Effectif	Observations du médecin du travail	Suite donnée par l'employeur
Depuis le 06/06/2007	Aides à domicile	317 CDI au 31/12/2018	Vaccination à tenir à jour Formations gestes et postures Formation SST Diverses formations en lien avec la prévention (manutention, hygiène, psychologie de la personne âgée ou handicapée, fin de vie)	Pb pris en compte Existe déjà Existe déjà Existe déjà
2013			Formation pour le matériel médicalisé Formation d'un formateur PRAP	Formations régulières Fait
2014			Formations initiation PRAP Formation initiale des nouveaux salariés sur 3 jours	1 session par an 1 à 2 sessions par an
2014/2015			Livret d'accueil salarié avec une partie prévention	En place
2015			Sensibilisation aux addictions	Formations ponctuelles
2018			Formation des nouveaux embauchés sur 4 jours à partir de 2018	A l'étude pour accentuer le côté prévention
Depuis création	Personnel administratif	21 CDI	Agencement des postes informatiques Stress	Pris en compte Mise en place groupe de parole
01/01/2016			Astreintes week-end et jours fériés pour les responsables de secteur	
Depuis le 07/06/2018	Ensemble du personnel Aides à domicile + responsables de secteur + adjoint au responsable	240	Télégestion mobile	Gain de temps, plus pratique, plus d'informations, numéros d'urgence pré-enregistrés, moins d'isolement

MESURES DE PREVENTION ET D'ADAPTATION DU TRAVAIL

Date	Nature	Observations
05/09/2007	<p>Les risques TMS sont connus et des formations existent</p> <p>Les risques de souffrance psychologique liés au travail et à son environnement sont gérés par les groupes de parole encadrés par un psychologue. De plus l'ensemble des salariés a un accès gratuit 7j/7 et 24h/24 à une plateforme de soutien psychologique et d'écoute.</p> <p>Les salariés bénéficient d'une prise en charge du vaccin antigrippal par l'employeur</p> <p>Le risque routier est limité par des regroupements des bénéficiaires suivant le domicile du salarié</p>	<p>Initiation PRAP + formations à la manutention à l'utilisation d'aide (lève personne)</p> <p>Groupes de parole AAD + plateforme</p> <p>(32 groupes de parole par an pour les AAD)</p>
04/2015	<p>Groupes de parole</p> <p>1 réunion par trimestre pour RS</p> <p>Accès gratuit à une plate forme téléphonique de soutien psychologique</p>	1 réunion par trimestre + plateforme
2 ^{ème} semestre 2017	Mise en place d'un groupe de parole pour les secrétaires en charge de l'accueil en plus de l'accès à la plateforme de soutien	<p>1 réunion par semestre + plateforme</p> <p>A l'étude pour passer à 4 rencontres à partir de 2019</p>
Depuis fin mars 2018	Aides à domicile et administratif	<p>Groupe de travail sur les risques professionnels</p> <p>(Mettre en place des procédures et outils en lien avec les risques professionnels identifiés)</p> <p>Juin 2019 : fin d'une série de travaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consignes sur les risques liés aux produits d'entretien • Actualisation de procédures (gale, hygiène, saignements, chute usager, non réponse usager) • Création procédure "prévenir les risques liés au monoxyde de carbone (CO)" • Création d'une grille de repérage des risques liés aux chutes de plain-pied • Consignes sur les remontées d'informations par les AAD

2019	Aides à domicile	Projet "équiper nos aides à domicile d'aides techniques" (disque pivotant et ceinture d'aide aux déplacements) + équipements de démonstration en antennes + formations Objectif : prévenir les accidents
------	------------------	---

INTERVENTIONS REALISEES DANS/OU POUR L'ENTREPRISE PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL :

(Joindre une fiche détaillée si nécessaire)

Date	Motif de l'intervention	Intervenants	Nature	Effectif concerné	Conclusions ou informations complémentaires
	Rédaction fiche d'entreprise	Dr FERRARI		Tous	
12/02/2014	Etude poste	Dr LONGOUR		1	
26/03/2014	CHSCT	Maryne ALLARY		Tous	
26/03/2014	CHSCT	Dr RAMOUSSE		Tous	
27/06/2014	CHSCT	Dr RAMOUSSE		Tous	
10/07/2014	Etude de poste	Dr SIMONNET		1	
19/12/2014	CHSCT	Maryne ALLARY		Tous	
11/02/2015	Enquête CRRMP	Dr FERRARI		1	
05/06/2015	Addictions	Julie FERROUDJ		Tous	
30/06/2015	CHSCT	Dr BENSADOUN		Tous	
07/09/2015	Rapport d'activité en entreprise	Dr BENSADOUN		Tous	
08/10/2015	Education sanitaire prof	Maryne ALLARY		Tous	
30/03/2016	CHSCT	Julie FERROUDJ		Tous	
23/05/2016	Rapport d'activité en entreprise	Dr BENSADOUN		Tous	
12/01/2017	Evaluation des risques professionnels	Dr RUOLS		Tous	
30/03/2017	CHSCT	Julie FERROUDJ		Tous	
10/04/2017	Actualisation fiche entreprise	Dr BENSADOUN		Tous	
02/05/2017	Etude de poste	Dr BENSADOUN		1	
25/06/2017	Rapport d'activité en entreprise	Dr BENSADOUN		Tous	
07/08/2017	Etude de poste	Dr RUOLS		1	
09/10/2017	Etude de poste	Dr BENSADOUN		1	
17/11/2017	Etude de poste	Dr LONGOUR		1	
04/12/2017	Etude de poste	Dr BENSADOUN		1	
06/12/2017	Etude de poste	Dr LONGOUR		1	
15/12/2017	CHSCT	Maryne ALLARY		Tous	
18/12/2017	Etude de poste	Dr BENSADOUN		1	
29/12/2017	Etude de poste	Dr RUOLS		1	
30/01/2018	Etude de poste	Dr LONGOUR		1	
06/02/2018	Etude de poste	Dr BENSADOUN		1	

12/04/2018	Rapport d'activité en entreprise	Dr BENSADOUN		Tous	
05/06/2018	Etude de poste	Dr BENSADOUN		1	
11/06/2018	Actualisation fiche d'entreprise	Dr BENSADOUN		Tous	
27/08/2018	Etude de poste et échange avec l'employeur	Dr BENSADOUN		1	
28/09/2018	Etude de poste et échange avec l'employeur	Dr LONGOUR		1	
24/10/2018	Etude de poste et échange avec l'employeur	Dr LONGOUR		1	
21/12/2018	CSE	Dr LONGOUR		Tous	Réunion de mise en place du CSE
12/02/2019	CSE SSCT	Dr LONGOUR		Tous	
03/06/2019	Actualisation fiche d'entreprise	Dr LONGOUR		Tous	

INTERVENTIONS REALISEES DANS/OU POUR L'ENTREPRISE PAR LE CONSEILLER EN PREVENTION :

(Joindre une fiche détaillée si nécessaire)

Date	Motif de l'intervention	Intervenants	Nature	Effectif concerné	Conclusions ou informations complémentaires
17/01/2014	Enquête CRRMP	Philippe BABUT		1	
23/04/2014	SST secouriste	Philippe BABUT		10	
26/09/2014	CHSCT	Denis BEAUCHET		Tous	
04/12/2014	Enquête CRRMP	Philippe BABUT		1	
19/12/2014	CHSCT	Denis BEAUCHET		Tous	
20/02/2015	Enquête CRRMP	Philippe BABUT		1	
17/12/2015	CHSCT	Denis BEAUCHET		Tous	
29/06/2016	CHSCT	Denis BEAUCHET		Tous	
29/09/2016	CHSCT	Denis BEAUCHET		Tous	
29/06/2017	CHSCT	Denis BEAUCHET		Tous	
26/09/2017	CHSCT	Denis BEAUCHET		Tous	
15/12/2017	CHSCT	Denis BEAUCHET		Tous	
28/06/2018	CHSCT	Denis BEAUCHET		Tous	
24/09/2018	CHSCT	Denis BEAUCHET		Tous	Etude subvention pour financement Action "équiper les AAD d'aides techniques" + formation
21/12/2018	CSE	Denis BEAUCHET		Tous	Réunion mise en place CSE

Projet « équiper nos aides à domicile d'aides techniques »

Bilan du déroulé du projet au 11 juin 2019

Rappel du projet initial:

- Equiper nos aides à domicile avec 2 aides techniques et mettre à disposition dans chaque antenne, un Kit contenant plusieurs autres aides techniques à usage de présentation ou de démonstration (drap de glisse....).
- Former les responsables de secteur à la formation d'animateur prévention.
- Former les aides à domicile à l'utilisation des aides techniques, dans un cadre de prévention.
- Former des référents « aides techniques ».

Objectifs :

- Prévenir les accidents du travail.
- Procurer un bien être dans le travail de nos salariés.
- Lutter contre l'absentéisme.
- Apporter un meilleur service aux usagers.

Point de situation du projet :

La présentation du projet et du bilan CHSCT ainsi que la réalisation de l'évaluation des besoins se sont déroulées entre septembre et novembre 2018. L'ensemble des aides à domicile a été invité à des réunions de présentation en partenariat avec Harmonie Médical Service pour la présentation des aides techniques.

Décembre 2018 : demandes de devis effectuées auprès des organismes de formation (ASFAUVERGNE pour les aides à domicile, ATOUT SYNERGIE pour les responsables de secteur et ALTER ECO Santé pour les référents), et d'Harmonie Médical Service pour les aides techniques retenues après consultation des aides à domicile (Kit contenant 7 aides techniques, disques souples pivotants et ceinture d'aide à la marche ou aux transferts).

Les dossiers de demandes de subvention ont été déposés en MSA en janvier 2019 avec obtention d'une subvention de 7000€ pour l'acquisition des aides techniques et environ 6000€ pour les actions de formation.

Dans le même temps, des demandes d'aides financières spécifiques ont été déposées auprès d'UNIFORMATION, MUTUALIA, AGRICA, AGIR-ARCCO : refus

Avril 2019 : dépôt du dossier auprès du Conseil départemental dans le cadre de la convention avec la CNSA Section IV : obtention d'une aide de 7000€ : retour convention signée le 06/06/2019.

Nous restons dans l'attente de la réponse de l'AG2R, auprès de qui un dossier complet a été déposé et avec qui un échange a eu lieu. L'AG2R nous communiquera sa position fin juin.

En fonction du montant des subventions obtenues et des conditions d'utilisation, le projet sera retravaillé (certainement à la baisse) pour l'adapter au budget réel... avec un déploiement en octobre-novembre 2019 (acquisition d'aides techniques, remise aux salariés, formation).

Plateforme d'écoute et de soutien psychologique

Le bilan de cet outil de Branche sur l'année 2018 est le suivant :

1143 appellants. Le motif des appels, en nombre d'appelants (certains appellants ont appelé pour plusieurs motifs) :

Agression / incivilités	91
Anxiété liée aux réorganisations	9
Anxiété reprise de travail	16
Conflit avec l'équipe	40
Conflits avec la hiérarchie	77
Demande de conseil pour un collègue	15
Demande de conseil pour un usager	94
Demande de conseil en management	6
Demande préparation entretien avec la hiérarchie	4
Démotivation	38
Epuisement professionnel	130
Isollement professionnel	9
Manque de reconnaissance	25
Demande pour appels sortants vers un salarié	1
Organisation du travail et contraintes	72
Personnel (autre)	95
Personnel (cause familiale)	284
Préparation entretien annuel	0
Problèmes de santé TMS / dépression	57
Ressenti de harcèlement (par hiérarchie)	17
Ressenti de harcèlement (par équipe)	5
Ressenti de harcèlement (par usager)	24
Suivi post intervention sur site	2
Traumatisme / deuil professionnel	132

Il n'est pas possible d'avoir des statistiques par département voir par structure les appels étant anonymes.

Rapport annuel unique

Activité 2018

Association APAMAR

Activité de l'association et situation financière

– **Activité prestataire**

- 326 431 heures payées dont :
 - 266 658 heures d'intervention à domicile
 - 2 175 heures de formation et 410 heures de soutien psychologique.
 - 57 187 heures autres (trajets, heures de délégation, heures d'organisation et de réunion, visites médicales, maintien de salaire, congés payés, congés conventionnels...)
- Progression de l'activité : une progression de 2,10 % en nombre d'heures d'intervention à domicile réalisées, par rapport à 2017. Cette augmentation provient du développement des heures autres que APA (notamment auprès des usagers « payants »).
- bénéficiaires : en 2018 2575 bénéficiaires ont utilisé les services de l'association APAMAR, soit une augmentation de 11% par rapport à 2017.

– **Évolution du chiffre d'affaires**

Le chiffre d'affaires pour l'activité prestataire (5 936 167€) est en hausse de 3,46% par rapport au chiffre d'affaires de l'activité 2017 (5 737 554€).

– **Résultat 2018**

Le compte de résultat 2018 présente un déficit comptable de 19 766,35€ (10 828,73€ en 2017) avec une activité inférieure aux prévisions : 266 658h facturées pour un budget de 268 000h, une tarification arrêtée à 22,38€ au lieu de 22,50€ demandée et une tarification inférieure pratiquée par les caisses de retraite et les mutuelles.

Globalement les produits s'élèvent à 6 091 623€ (5 935 899€ en 2017). Les prestations de service de l'activité progressent de 3,46% pour une activité en hausse de 2,10% et un tarif horaire en augmentation de 1,45%.

Dans le cadre du fonds de restructuration une subvention avait été accordée par l'ARS afin de contribuer au retour à l'équilibre :

- 65 882€ en 2017 répartis sur 2 ans soit 32 941€ au titre de 2018.

Les charges s'élèvent à 6 111 389€ (5 946 727€ en 2017).

La masse salariale (5 076 674€) est en hausse de 1,38% en lien avec l'augmentation d'activité mais en parallèle une évolution négative des charges à payer pour congés payés (soit - 74 837 €). Le recours au personnel intérimaire progresse de façon significative : 83 359 € contre 11 419 € en 2017. Les frais de déplacements (340 764 €) augmentent de 5,52 %.

L'augmentation de 8,67 % des autres charges d'exploitation (609 318 €) provient principalement des frais liés à la télégestion et du coût de l'évaluation externe (12 000 €).

Le résultat administratif hors incidence de la variation des congés payés et après la reprise d'un tiers des déficits 2014, 2015 et 2016 (soit 99 438€) s'élève à -147 648€.

En ce qui concerne le bilan, les fonds propres passent de 853 066€ à 823 861€ suite à la reprise progressive des déficits antérieurs et à la subvention de 26 523€ accordée par le Conseil départemental et la CNSA pour le financement de la télégestion mobile.

Le travail à temps plein

APAMAR comptait 12 salariés à temps plein au 31/12/2018 sur des postes administratifs ou de responsables de secteur.

Le travail à temps partiel

Le secteur d'activité de l'aide à domicile et l'implication de l'association en zone rurale justifient l'emploi de salariés à temps partiel.

– Administratifs et responsables de secteur

Au 31 décembre 2018, l'association comptait 9 salariés à temps partiel dont :

- 5 à 80%
- 2 à 90%
- 1 à 60%
- 1 à 50%

– Aides à domicile

457 aides à domicile ont été salariés de l'association sur l'année 2018 (y compris les CDD).

Ces salariés ont travaillé à temps partiel.

TOTALITE EN ETP

– Totalité en ETP/contrat :192,47

Situation comparée H/F des conditions générales d'emploi et de formation

L'activité de l'aide à domicile et des services à la personne attire un public de salariés qui est presque exclusivement féminin.

– Aides à domicile (CDI)

291 femmes et 5 hommes ont été salariés de l'association en décembre 2018.

– Secrétariat et responsables de secteur(CDI)

20 salariés dont :

- 18 femmes
- 2 hommes

– Adjoint au responsable de service(CDI)

1 salarié dont:

- 1 femme

APAMAR applique les grilles de salaires définies par la convention collective applicable « BAD », de telle manière que son système de rémunération ne soit pas discriminant et qu'aucun écart ne se crée avec le temps.

Les actions de formation, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de la structure bénéficient à l'ensemble du personnel.

Un plan d'action sur l'égalité des femmes et des hommes a été élaboré en concertation avec les représentants du personnel. Déposé auprès de la DIRECCTE il est entré en application au 1er juin 2014. Ce plan porte sur trois domaines:

- l'embauche et le recrutement
- la gestion de carrière et la formation
- la rémunération

Ce plan a été reconduit au 1^{er} juin 2018.

Action en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés dans l'association

L'association d'aide à domicile travaille pour aider des publics fragilisés (dépendants, handicapés,...) à leur domicile et favoriser leur maintien en autonomie.

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés était de 11 unités hors minortations, soit 6% de l'effectif total au titre de l'année 2018.

L'association a rempli son obligation à concurrence de 9,8 unités et compte tenu du profil des salariés concernés (moins de 26 ans ou plus de 50 ans), APAMAR a bénéficié d'une minoration de 5,5 unités.

APAMAR a employé, dans le cadre de l'emploi de travailleurs handicapés au titre de l'année 2018: 24 personnes dont 2 sur des postes administratifs (soit une progression de 2 salariés). Cela représente un effectif de 13,43 ETP sur l'année.

Évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salariés

Les emplois et qualifications :

- **répartition par type de contrat au 31/12/2018** (toutes catégories confondues et hors CDD de remplacement) :
 - 21 salariés en CDI mensualisés
 - 296 salariés en CDI modulés

Remarque: APAMAR priviliege, chaque fois que cela est possible et en accord avec les salariés concernés, le développement de l'activité des salariés déjà sous contrat à durée indéterminée au sein de l'association.

- **répartition par classe d'âge au 31/12/2018** (toutes catégories confondues) :
 - 0,95% des salariés avaient – de 26 ans (3)
 - 45,11% des salariés avaient de 26 à 49 ans (143)
 - 53,94% des salariés avaient 50 ans et plus (171)

- **répartition par qualification:**

Aides à domicile

- 19,26% auxiliaires de vie sociale
- 10,81% employés à domicile
- 69,93% agents à domicile

Dans cette dernière catégorie, on retrouve les salariés qui n'ont pas de formation dite "qualifiante" mais qui ont suivi des formations dans le cadre de la formation continue.

Responsables de secteur

- 9 responsables de secteur

Administratifs

- 1 adjoint au responsable de service
- 11 administratifs (siège + antennes d'accueil)

Indicateur global de qualification professionnelle

- Niveau 1 : 0
- Niveau 2 : 9,1
- Niveau 3 : 0
- Niveau 4 : 8,8
- Niveau 5 : 53,8
- Niveau 6 : 121,97

Bilan des formations :

2 525 heures de formation ont été réalisées (2 175 h par les aides à domicile soit 230 personnes, 266 h par les responsables de secteur soit 9 stagiaires et 84 h par les administratifs soit 10 stagiaires).

Les axes de formation continue de l'année 2018 pour les aides à domicile :

- Pathologies du vieillissement
- Stimulation, jeux et activités
- Approche psychologique des personnes atteintes de maladies graves
- L'estime de soi et la revalorisation du métier d'aide à domicile
- La prise en charge du handicap des publics jeunes
- La télégestion mobile (nouvelle technologie)
- Les nouveaux embauchés (dont aide à la toilette / manutention)
- Nutrition
- Sauveteur Secouriste du Travail (formation initiale et recyclage).
- MAC SST (recyclage)
- Accompagnement VAE/DEAVS

Depuis sa création, APAMAR développe et renforce son plan de formation dans la limite des financements obtenus. Son objectif est d'accroître, progressivement et en fonction des besoins, le nombre de ses auxiliaires de vie sociale et de ses employés à domicile afin de répondre par un service de qualité aux demandes croissantes qu'elle reçoit.

Certains aides à domicile qui remplissent les conditions d'accès s'engagent dans des VAE (Validation des Acquis et de l'Expérience), à titre personnel, pour obtenir le diplôme DEAES (Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social) né de la fusion des diplômes d'AMP (Aide Médico Psychologique) et d'AVS (Auxiliaire de Vie Sociale). APAMAR les accompagne en prenant en charge, dans le cadre de son plan formation, de financements exceptionnels accordés par son organisme collecteur et par la CNSA, le coût des accompagnements et des modules de formation qui leur permettront de valider leur diplôme. Les formations suivies dans le cadre de la formation continue préparent à cette VAE et facilitent les démarches futures..

D'autres aides à domicile s'orientent vers la formation continue et développent ainsi leurs compétences.

En 2018 APAMAR a équipé plus de 2/3 de ses aides à domicile d'un Smartphone professionnel. La mise en place de cette nouvelle technologie a été accompagnée d'une formation de l'ensemble des salariés concernés.

Néanmoins suite à la réforme de la formation professionnelle qui s'est appliquée pour la 1^{ère} fois en 2015, nous constatons une réduction des financements et donc des possibilités de formation de la structure.

Les axes de formation 2018 pour les administratifs et les responsables de secteur :

- Formation aux outils informatiques KEOPPS, PENBASE et PERCEVAL
- La prévention du suicide
- Désignation de la personne de confiance/partage d'informations/médiation

- Le bien être des bénéficiaires et la qualité de vie au travail des intervenants

Annexes :

Bilan des formations suivies par les salariés D'APAMAR en 2018 (**annexe 1**).

Plan de formation 2019 (**annexe 2**).

Remarque :

Ces formations ont été financées par notre OPCA UNIFORMATION dans le cadre de notre plan de formation avec, pour certaines d'entre elles, un cofinancement de la CNSA (Caisse Nationale Solidarité Autonomie). APAMAR a également participé sur ses fonds propres.

Bilan des groupes de parole :

APAMAR organise depuis 2004 des groupes de parole pour ses aides à domicile. Ils sont décentralisés en huit lieux du département. Ces groupes de parole sont animés par des psychologues. La participation des aides à domicile est prioritairement basée sur le volontariat et l'objectif est de leur apporter des éléments de réponse à des situations difficiles auxquelles ils sont confrontés (agressivité des bénéficiaires, maltraitance, plainte, refus de la personne aidée, handicap, troubles du comportement, désorientation, fin de vie...).

En 2018, 28 rencontres ont été organisées pour les aides à domicile qui en éprouvaient le besoin et ont concerné 70 salariés. Les 28 rencontres, organisées en 8 lieux du département, ont représenté 410 heures d'échanges et de soutien psychologique.

Depuis 2015 cette action s'est étendue aux responsables de secteur avec l'organisation de 4 rencontres annuelles pour 9 responsables de secteur représentant 58 heures d'échanges avec une psychologue en 2018. C'est l'occasion pour eux d'échanger sur les difficultés rencontrées dans l'exercice de leur métier.

Enfin sur le 2^{ème} semestre 2017, un groupe de parole a été proposé aux secrétaires d'APAMAR en charge de l'accueil (téléphonique et physique). Deux rencontres annuelles animées par un psychologue sont organisées. Au titre de 2018, 9 personnes ont participé pour 30 heures d'échanges.

Pour compléter ce dispositif, depuis avril 2015, une plate-forme de soutien psychologique « PROS-CONSULTE » a été mise en place à l'initiative de notre fédération UNA. PROS-CONSULTE est spécialisée dans les risques psychosociaux. Les salariés peuvent prendre contact par simple appel téléphonique gratuit et bénéficier d'un entretien anonyme.

Les stagiaires d'écoles accueillis en 2018

34 stagiaires ont été accueillis en 2018, aussi bien sur des postes administratifs que sur des postes d'aide à domicile.

L'évolution des salaires en 2018

- Changement du taux du SMIC horaire brut qui est passé de 9€67 au 1^{er} janvier 2016 à 9€76 au 1^{er} janvier 2017 puis à 9€88 du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018.
- Augmentation de la valeur du point au 1^{er} août 2016 pour passer à 5,38€ contre 5,355€ auparavant (pas de nouvelle revalorisation depuis).
- L'incidence de la vieillesse technicité (évolution liée à l'ancienneté par application des grilles de salaire prévues à la convention collective).
- Attribution d'une prime exceptionnelle de 0,11% du salaire annuel brut 2017 (accord de branche signé et agréé paru au JO du 11 avril 2018). Cet accord permet de consommer le reliquat de l'enveloppe 2017 non consommé
- APAMAR applique la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

Les objectifs de développement pour 2019

- Développer l'activité d'APAMAR (budget 270 000 h).
- Gérer au mieux la pénurie de salariés dans le métiers de l'aide à domicile.
- Poursuivre l'adaptation permanente de notre organisation afin de la rendre toujours plus efficiente pour une qualité de service reconnue.
- Poursuivre la professionnalisation, la formation et la qualification des salariés en fonction des financements alloués.
- Poursuivre la démarche qualité de l'association (déposer le rapport d'évaluation externe auprès de l'autorité de tarification avant le 26 avril 2019 et renouveler l'adhésion à la charte qualité NOVA).
- Poursuivre la réflexion sur la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et l'absentéisme.
- Etudier et mettre en place la gestion des déplacements à l'aide du logiciel APOLOGIC cartographie.
- Poursuivre le déploiement de la télégestion mobile tant sur un plan organisationnel, matériel et financier selon nos prévisions budgétaires.
- Réaliser le projet « équiper nos aides à domicile d'aides techniques » d'ici le 31 décembre 2019, dans la limite des financements obtenus pour cette action (acquisition des aides et formation).

BILAN DES FORMATIONS 2018 APAMAR

Formations suivies par les salariés d'APAMAR y compris responsables de secteur et administratifs

Nom du stage et référence	Durée de la formation	Nre de participants (1)	Nbre total d'heures formation	Organismes
SST initial	14 h	9	126	ASF AUVERGNE
MAC SST	7 h	24	168	ASF AUVERGNE
Stimulation, jeux et activités	14 h	20	266	ASF AUVERGNE
Nutrition	7 h	10	70	ASF AUVERGNE
Les pathologies du vieillissement	14 h	16	217	ASF AUVERGNE
Approche psychologique des personnes atteintes de maladies graves	14 h	10	140	ASF AUVERGNE
Handicap des publics jeunes	14 h	8	112	ASF AUVERGNE
Formation estime de soi, revalorisation du métier d'AAD	7 h	12	84	ASF AUVERGNE
Nouveaux embauchés	28 h	22	546	ASF AUVERGNE
Formation télégestion mobile	2 h	213	426	APAMAR
Accompagnement VAE DEAVS	20 h	1	20	GRETA
Téléformation KEOPPS	7 h	1	7	APOLOGIC
Formation Perceval RS	7 h	11	77	APOLOGIC
Formation Perceval Admin	7 h	8	56	APOLOGIC
Le bien être des bénéficiaires et la qualité de vie au travail des intervenants	14 h	11	154	UNA
Désignation de la personne de confiance. Partage d'info. Médiation	3 h	7	21	ARDS
Prévention du suicide RS	14 h	2	28	ARAMIS
Formation PENBASE télégestion	7 h	1	7	PENBASE
TOTAUX		386	2525	
GROUPES DE PAROLE (aides à domicile) (2)	28 X 2h	70	410	Psychologue
GROUPES DE PAROLE (secrétaires) (2)	2 X 2h	9	30	Psychologue
GROUPES DE PAROLE (responsables de secteur) (2)	4 X 2h	9	58	Psychologue
TOTAUX		88	498	

(1)-Un même salarié peut avoir suivi plusieurs sessions de formation.

(2)-Les salariés concernés n'ont pas forcément suivi la totalité des sessions mais seulement en fonction de leur besoin.

Remarque : Ces formations ont été organisées en plusieurs lieux du département afin de respecter la proximité des salariés, de faciliter leur participation et de limiter les frais de déplacement de ces derniers.

PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 2019

Annexe 2

Intitulé de la formation	Durée	Lieu	Nbre participants	Coût pédagogique	Salaires et charges	Frais Kms (2)	Frais repas (3)	Total
SST initial	14	Clermont-Fd	10	2 400 €	1 890 €	336 €	280 €	4 906 €
Recyclage SST	6	Clermont-Fd	10	1 200 €	810 €	168 €	140 €	2 318 €
Recyclage SST	6	Issoire	10	1 200 €	810 €	168 €	140 €	2 318 €
formation AAD (Entretien du logement)	14	Issoire	10	2 400 €	1 890 €	336 €	280 €	4 906 €
formation AAD (Aide à la toilette)	14	Ambert	10	2 400 €	1 890 €	336 €	280 €	4 906 €
formation AAD (fin de vie, deuil)	14	Billom	10	2 400 €	1 890 €	336 €	280 €	4 906 €
Formation AAD (Estime de soi)	7	Pontgibaud	10	1 311 €	945 €	168 €	140 €	2 564 €
Nouveaux embauchés	28	Clermont-Fd	10	4 800 €	3 780 €	672 €	560 €	9 812 €
Formation AAD Nutrition	7	Courpière	10	1 200 €	945 €	168 €	140 €	2 453 €
Formation AAD le secret professionnel	7	Riom	10	1 200 €	910 €	168 €	140 €	2 418 €
Accompagnement VAE/DEAVS/DEAES	30	Clermont-Fd	2	2 200 €	810 €	151 €		3 161 €
Modules VAE/DEAVS/DEAES	84	Clermont-Fd	2	2 621 €	2 268 €	355 €	336 €	5 580 €
TOTAUX				25 332 €	18 838 €	3 362 €	2 716 €	50 248 €

Ces formations ne pourront être réalisées que si les financements correspondants sont obtenus.

APAMAR

Bilan à un an du plan d'action : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019

Observations :

- APAMAR est un service d'aide et d'accompagnement à domicile.
- ½ Journée d'information « promouvoir l'égalité professionnelle » organisée par la DIRECCTE, suivie par le responsable de la structure le 05 avril 2019.

Article 1. Embauche et recrutement

Embauche de l'année en CDI : répartition par catégorie professionnelle et par sexe.

Emploi/ Sexe	Hommes	Femmes
Agents de maîtrise	0	0
Secrétaire	0	1
Agents à domicile	0	26
Employés à domicile	0	6
Auxiliaires de vie sociale	0	3
Total	0	36

Effectif en ETP au 31/12/2018 : 192,47 ETP

Malgré notre volonté de pouvoir recruter des hommes sur des postes d'aide à domicile, les personnes recrutées en CDI sur la période considérée sont des femmes. Ceci s'explique par :

- le manque de candidatures masculines aux offres de postes dans les différentes filières de la structure.
- des candidatures masculines ne correspondant pas aux offres d'emplois proposées, ni en niveau de formation souhaité, ni en termes de compétences attendues.

Embauche de candidats masculins en CDD, sur la période considérée :

Sur la période considérée, nous avons recruté deux hommes en CDD de remplacement sur des postes d'aide à domicile (en cours d'étude pour évolution vers un autre métier).

Article 2. Gestion de carrière et formation

Absences de plus d'un an :

Indicateurs de suivi/ Sexe	Hommes	Femmes
Absence de plus d'un an	0	17 (sans reprise à ce jour)
Entretien physique de reprise	1	2
Entretien téléphonique de reprise	0	0
Formation après reprise	0	0
Total	0	1

APAMAR intervient sur tout le département du Puy-de-Dôme et lorsque le point d'accueil est trop éloigné du domicile du salarié, APAMAR propose à minima un entretien téléphonique. Ainsi, au cours des entretiens, sont notamment abordés les éventuelles évolutions d'organisation de la structure, les contre-indications médicales éventuelles de la médecine du Travail, la présentation des bénéficiaires positionnés au planning et les besoins de formation du salarié concerné. Sur la période évaluée un salarié en congé parental de plus d'un an a repris.

Formations :

Indicateurs de suivi/ Sexe	Hommes	Femmes
Nombre de salariés (administratifs	2	19
Nombre de salariés (aides à domicile)	5	291
Nbre de salariés ayant suivi une	7	245
Formation en 2018		

Changement de catégorie :

Indicateurs de suivi/ Sexe	Hommes	Femmes
Changements de catégorie	0	1

Aucun salarié n'a changé de catégorie suite à l'obtention d'un diplôme sur la période évaluée.

Article 3. Rémunération

Le système de rémunération en place au sein d'APAMAR respecte l'application des grilles de classification par catégories d'emplois prévues par la convention collective de la Branche de l'Aide, de l'Accompagnement, des soins et des services à domicile BAD, applicable au sein de la structure, de telle manière qu'il ne soit pas discriminant et qu'aucun écart ne se crée dans le temps entre les hommes et les femmes.

Les salaires s'appliquent, sans distinction de sexe en fonction du poste, de la catégorie, de la valeur du point, de la valeur du SMIC et du GVT :

- . Valeur du point à compter du 01/08/2016 : 5,38 € (pas de changement depuis)
- . Valeur du SMIC à compter du 01/01/2018 : 9,88 € brut / heure
- . Attribution, en 2018, d'une prime exceptionnelle de 0,11% du salaire annuel brut 2017 (accord de branche signé et agréé paru au JO du 11 avril 2018). Cet accord a permis de consommer le reliquat de l'enveloppe 2017 non consommée.
- . Valeur du SMIC au 1^{er} janvier 2019 : 10,03€ brut / heure
- . GVT (Glissement Vieillissement Technicité)

L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES PLAN D'ACTION

APAMAR

PREAMBULE :

La loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 et le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévoient pour les entreprises d'au moins 50 salariés, l'élaboration d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dès lors qu'un accord collectif n'a pu être conclu (absence de délégué syndical).

L'Association d'Aide et d'Accompagnement à Domicile « APAMAR » - Association pour l'Aménagement et le Maintien de l'Activité Rurale - a examiné, en concertation avec les représentants du personnel, les conditions dans lesquelles s'exerce, en son sein, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes.

L'APAMAR affirme son attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail.

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

Après analyse du bilan relatif à l'égalité hommes-femmes présenté au Comité Sociale Economique lors de la réunion du 11 juin 2019 et compte tenu du fait d'un effectif inférieur à 300 ETP (193 ETP au 31/12/2018), APAMAR, après validation par le CSE, convient de mettre en place un nouveau plan d'actions concrètes dans les 3 domaines suivants :

- ❖ **améliorer l'égalité professionnelle dans le recrutement,**
- ❖ **assurer une évolution professionnelle identique aux femmes et aux hommes,**
- ❖ **garantir l'égalité salariale hommes-femmes,**

A cet effet, un bilan spécifique sur la situation comparée des femmes et des hommes est réalisé et présenté aux instances chaque année et porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

ARTICLE 1 - DOMAINE D'ACTION N°1 : EMBAUCHE ET RECRUTEMENT

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

Ce principe de non-discrimination implique, en particulier dans la rédaction des offres d'emploi externes ou internes, que la dénomination des emplois mentionne les deux genres ou qu'elle soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante, notamment en ce qui concerne la définition des critères de recrutement.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'APAMAR ne sollicite que des informations écrites ou orales ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi ou du stage concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

La structure convient qu'il n'y a pas de métiers spécifiquement féminins ou masculins. Elle constate cependant un déséquilibre entre les hommes et les femmes du fait de carence de candidatures masculines notamment dans les métiers de la filière intervention.

Objectif de progression n°1: Renforcer la mixité des emplois

L'objectif de mixité hommes/femmes passe nécessairement par une meilleure représentation des hommes dans les filières d'intervention et administrative.

Résultats visés : Dans les années à venir : augmenter le nombre de salariés masculins dans la structure en lien avec les candidatures reçues.

- **Actions et mesures :**

- Dans le cadre des recrutements, une attention particulière sera portée aux candidatures masculines sur des métiers à forte dominance féminine.
- APAMAR s'engage à construire des partenariats avec des acteurs susceptibles de rendre les offres d'emploi accessibles au plus grand nombre, pour élargir l'éventail des candidatures afin de remédier aux déséquilibres constatés.
- APAMAR s'engage à communiquer davantage sur l'accessibilité aux hommes dans les métiers du maintien à domicile et à renforcer la promotion de la mixité auprès des écoles et centres de formation.

- **Indicateurs de suivi:**

- Nombre d'embauches sur la période de référence avec répartition par catégorie professionnelle et par sexe.
- Progression du nombre de salariés hommes par rapport à la période de référence précédente.
- Nombre d'actions de promotion de la mixité auprès de partenaires, écoles ou centres de formation.

Objectif de progression n°2 : Veiller au respect d'un processus de recrutement non discriminant

- **Actions et mesures :**

- APAMAR veille à la rédaction d'offres d'emploi non discriminatoires et à la neutralité de recrutement.
- Favoriser le recrutement sur la base de compétences professionnelles, d'expérience et de qualification. Les candidatures masculines et féminines seront analysées selon les mêmes critères.
- APAMAR organise des sessions de formation initiale dans la structure afin de favoriser l'intégration des nouveaux embauchés.

- **Indicateurs de suivi:**

- Nombre d'offres d'emploi diffusées dont le pourcentage d'offres « hommes/femmes ».
- Comparaison entre le nombre de candidatures féminines et masculines reçues et le nombre d'embauches masculines et féminines réalisées à compétences égales, pour un emploi donné.
- Nombre d'embauches sur la période de référence et nombre de salariés embauchés inscrits sur la formation initiale.

ARTICLE 2 - DOMAINE D'ACTION N°2 : PROMOTION PROFESSIONNELLE

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière au sein de la structure.

Pour se faire, les actions de formation, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de la structure, doivent bénéficier à l'ensemble du personnel masculin et féminin, qu'ils soient salariés à temps plein ou à temps partiel, et quelle que soit leur situation familiale.

Les résultats visés sont :

- Favoriser les évolutions de carrière.
- Adapter les formations à la situation du salarié (dans la limite du plan de formation arrêté par les représentants du personnel et des financements obtenus par la structure).

Objectif de progression n°1 : Promouvoir l'évolution des carrières

- **Actions et mesures :**

- APAMAR s'assure qu'aucun facteur ne soit de nature à empêcher tant les femmes que les hommes à accéder à des niveaux supérieurs.
- APAMAR veille à promouvoir et accompagner les évolutions de carrière par la VAE pour les salariés demandeurs.
- APAMAR tend à accompagner les salariés demandeurs d'un bilan de compétences ou d'une formation qualifiante,
- APAMAR privilégie la promotion en interne basée sur les compétences et la performance.
- APAMAR s'appuie sur les entretiens professionnels pour échanger sur le projet des salariés.

- **Indicateurs de suivi:**

- Nombre d'actions de promotion de la VAE.
- Nombre de salariés concernés par un entretien professionnel, nombre de salariés ayant accepté de suivre un entretien professionnel et pourcentage d'entretiens réalisés auprès des salariés concernés.
- Nombre de salariés ayant fait une demande d'accompagnement VAE et pourcentage de ces salariés ayant bénéficié d'un accompagnement, par catégorie professionnelle et par sexe.
- Nombre de salariés ayant fait une demande de bilan de compétence et pourcentage de ces salariés ayant bénéficié d'un bilan, par catégorie professionnelle et par sexe.

- Répartition des actions de formation par type d'action et selon le sexe.
- Répartition des évolutions dans une grille de classification supérieure, par catégorie et par sexe.

Objectif de progression n°2 : Veiller à la neutralité des évolutions de carrière

- **Actions et mesures :**

- La structure fait en sorte que la maternité ou la paternité soit compatible avec une évolution de carrière.
- APAMAR veille à ce que les femmes et les hommes ne soient pas pénalisés dans leur progression de carrière du fait d'une longue période d'absence. Les mesures d'accompagnement sont prises avant, pendant et au retour des congés liés à l'absence. Un entretien est organisé au retour d'une absence de plus d'un an. Au cours de cet entretien seront abordées les questions portant sur l'organisation de l'activité avant l'absence, l'évolution de l'activité durant l'absence et l'organisation de l'activité au retour du salarié. A l'issue de cette absence, si une réactualisation des connaissances est nécessaire, elle peut donner lieu à une période de formation.

- **Indicateurs de suivi:**

- Nombre d'absences de plus d'un an et pourcentage d'entretiens réalisés suite à reprise.
- Nombre de salariés ayant suivi une formation, par catégorie professionnelle et par sexe, suite à une reprise après une absence supérieure à un an.
- Répartition des évolutions dans une grille de classification supérieure, par catégorie et par sexe, durant l'année qui suit sa reprise.

Objectif de progression n°3 : Privilégier les déplacements de proximité pour le suivi de formations

- **Action et mesure :**

- Décentraliser des actions de formation sur l'ensemble du département pour faciliter un accès de proximité aux salariés.

- **Indicateur de suivi :**

- Nombre de km moyen « domicile / lieu de formation », par salarié et par session de formation.

ARTICLE 3 - DOMAINE D'ACTION N°3 : REMUNERATION

APAMAR rappelle son attachement à un respect strict du principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, le système de rémunération d'APAMAR est basé sur l'application des grilles de classification des emplois prévues par la convention collective, de telle manière qu'il ne soit pas discriminant et qu'aucun écart ne se crée dans le temps.

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

Objectif de progression : Veiller à une égalité de rémunération (hors ancienneté) entre les hommes et les femmes occupant des postes identiques.

- **Actions et mesures :**

- APAMAR s'engage à respecter les grilles de rémunération conventionnelles par catégorie professionnelle.
- APAMAR s'engage à neutraliser les incidences financières que peuvent avoir les « congés maternité ou paternité », sur l'évolution de l'ancienneté et de la rémunération qui en découle.
- Pendant ou à l'issue de la période de suspension du contrat de travail pour maternité, paternité ou adoption, les salariés bénéficient des mêmes augmentations générales qui pourraient être accordées dans la structure, aux autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

- **Indicateurs de suivi:**

- Nombre d'embauches et pourcentage de respect des grilles de salaire à l'embauche.
- Indicateurs de suivi de l'évolution des salaires de base par catégorie professionnelle et par sexe.
- Taux moyen de rémunération par catégorie professionnelle et par sexe (hors ancienneté).
- Nombre d'absences « congé maternité ou paternité » et pourcentage de maintien de l'évolution de l'ancienneté lors de la reprise.

ARTICLE 4 - DUREE D'APPLICATION

Le présent plan d'action s'applique à compter du **1^{er} juillet 2019** et pour une durée de 1 an.

Au terme de cette période, APAMAR réalisera un bilan général des actions et des progrès réalisés sans préjudice du rapport annuel qui doit être établi.

Ce bilan sera présenté aux représentants du personnel et un nouveau plan d'action sera élaboré.

Fait à Clermont-Ferrand en deux exemplaires, le 11 juin 2019.

Pour le CSE, la Secrétaire
Rachel GUERET

Signature

Pour APAMAR, le Délégué
Dominique BERNIER

Signature