

APAMAR

PROCES VERBAL DE LA REUNION DU CSE (Comité Social et Economique) EN DATE DU 17 DECEMBRE 2020

Etaient présents ou représentés :

Membres du CSE :

Madame LEJONCOUR Emmanuelle

Madame PIRET Aurore

Monsieur PHELUT Fabien

Madame ROY Florence

Madame DELAIR Brigitte

Madame PALNEIX Sylvie

Madame GUERET Rachel

Madame LASSOT Magali

Direction :

Monsieur BERNIER Dominique assisté de Monsieur VENTALON Jean-Pierre

Etaient absents ou excusés :

Madame BONNET Sylvie (membre du CSE)

Monsieur BEAUCHET Denis (préventeur MSA)

Madame LONGOUR Hélène (Médecin du travail)

Madame FERROUDJ Julie (infirmière)

1^{ère} partie : CSE points SSCT

1°) Points accidents du travail

Depuis la réunion du 24 septembre 2020, 7 accidents ont été déclarés à APAMAR, dont 2 accidents sans arrêt de travail :

- 3 chutes de plain-pied (sol glissant)
- 2 manutentions personne et charge
- 2 chutes escalier et escabeau (sans arrêt de travail)

Les questionnaires mis en place pour l'étude des chutes de plain-pied n'ont pas donné des retours exploitables. Il n'y a pas d'éléments concrets et pratiques qui ressortent de ces fiches, si ce n'est l'inattention ou la fatigue.

Le tableau récapitulatif des accidents est joint en annexe 1.

2°) Enquête de satisfaction aides techniques

Cette action a été menée fin 2019 avec une dotation des salariés concernés par 2 aides techniques (un disque souple et une ceinture d'aide à la marche) et la mise à disposition dans chaque antenne d'un Kit MADMAX contenant 6 aides techniques différentes. La remise de ces aides techniques avait été accompagnée de sessions de formation. Une première enquête avait eu lieu quelques mois après la remise des aides techniques et une deuxième était prévue avant la fin 2020.

Le bilan après 1 an d'utilisation est positif malgré la crise sanitaire de 2020.

Ce bilan est joint en annexe 2.

3°) Vaccin antigrippal

Cette année les vaccins antigrippaux sont difficilement trouvables suite à des difficultés d'approvisionnement. Ils sont réservés pour un public prioritaire.

Les membres du CSE précisent qu'il y a rupture sur Giat et Riom. Sur Ambert, les pharmacies n'ont pas de date de livraison et ne savent pas si elles auront une dotation de vaccins.

Les pharmaciens mettent en place des listes d'attente.

Le Docteur LONGOUR précise qu'avec les gestes barrières en place et notamment le port du masque et le lavage des mains, cela évite la grippe et la gastro. Elle confirme que les pharmacies n'ont actuellement aucune visibilité.

Fin novembre, 32 salariés ont renvoyé leur coupon pour un remboursement du coût de l'achat du vaccin par l'association APAMAR, contre 40 l'année passée à la même époque.

En réponse à une question posée, APAMAR confirme le remboursement du vaccin homéopathe à la même hauteur que le vaccin dit classique.

4°) Point d'information / COVID19 / Vaccin

Le vaccin pour la COVID-19 sera pris en charge par l'Etat. Dans un premier temps, il sera destiné aux personnes prioritaires selon un plan de vaccination défini par le gouvernement. Ce plan et les dates de mise en œuvre sont encore flous.

APAMAR a un stock d'EPI pour environ 8 à 10 mois.

Il y a toujours une pénurie sur les gants.

APAMAR fournit régulièrement les EPI nécessaires à chaque antenne et mensuellement afin de limiter les déplacements (masques, solution hydro alcoolique, désinfectant de surface, gants à réserver exclusivement pour les actes d'aide à la toilette...). Des équipements complémentaires sont également disponibles en antenne pour des interventions auprès de cas avérés (visières, charlottes, chaussons, sur blouses...).

Depuis début Août 2020, il y a eu :

- 50 salariés et 51 bénéficiaires cas contact
- 14 salariés cas avérés
- 28 bénéficiaires cas avérés

Au 11 décembre, il y a 1 salarié en arrêt cas avéré et 1 salarié en arrêt cas contact. La situation tend à revenir à la normale après un mois de novembre compliqué, mais elle reste fragile et nécessite un maintien de la vigilance.

Monsieur VENTALON rappelle qu'il ne faut pas hésiter à contacter la plateforme PROCONSULTE en cas de besoin. Cette plateforme d'écoute fait appel à des psychologues. Les salariés d'APAMAR peuvent la contacter, c'est gratuit et totalement anonyme. Cette plateforme répond à des problématiques ponctuelles et en aucun cas n'assure un suivi. Elle est joignable 7j/7 et 24h/24. Le numéro de téléphone et le code d'accès a été remis à chaque salarié. Durant la crise sanitaire, une cellule spéciale COVID a été mise en place.

5°) Dates des réunions CSE SSCT 2021

- Jeudi 25/02
- Jeudi 10/06
- Jeudi 16/09
- Jeudi 16/12

6°) Questions diverses

Pour l'antenne d'Ambert, le propriétaire a fait faire un joint d'étanchéité dans le local où est disposée la cuve et fait changer les grilles de ventilation.

De son côté APAMAR a fait réaliser des travaux de plâtrerie de façon à reboucher des fentes par lesquelles l'odeur remontait.

Madame BERGEON Edith a confirmé que depuis il n'y avait plus d'odeur de fioul.

Pour le local de St Eloy Les Mines, dans lequel un dégât des eaux, avec le voisin du haut et sur la partie droite du bâtiment, avait été signalé, les travaux ont été réalisés à l'intérieur et sur la toiture du bâtiment jouxtant sur la droite et par lequel il y avait des infiltrations.

2^{ème} partie : CSE autres points

1°) Validation du PV de la réunion du 22 Octobre 2020

Le PV est approuvé à l'unanimité.

2°) Point RH octobre/ novembre

○ Entrées/sorties :

❖ Entrées sorties sur le mois d'octobre :

Effectif au 30 septembre 2020 : 299

- Entrées : 38
- Sorties : 36 dont une démission et 35 fins de CDD

Effectif au 31 octobre 2020 : 301

❖ Entrées sorties sur le mois de novembre :

Effectif au 31 octobre 2020 : 301

- Entrées : 31
- Sorties : 30 dont 2 démissions et 28 fins de CDD

Effectif au 30 novembre 2020 : 302

○ **CDI conclus**

Il y a eu 4 CDI conclus sur le mois d'octobre :

- 2 à 130 h à effet du 01/10
- 1 à 104 h à effet du 01/10
- 1 à 110 h à effet du 19/10

Il y a eu 3 CDI conclus sur le mois de novembre :

- 2 à 104 heures à effet du 01/11
- 1 à 60 h à effet du 01/11 avec motif « contraintes personnelles et familiales ».

○ **Contrats inférieurs à 70 H**

SUR OCTOBRE ET NOVEMBRE :

- Ceux sont exclusivement des contrats de remplacements en CDD.
- Sur le mois d'octobre il y a eu 17 CDD de conclus pour 13 salariés concernés
- En novembre il y a eu 18 CDD de conclus pour 14 salariés concernés et 1 CDI (vu ci-dessus).

CONTRATS CONCLUS SUR UNE BASE MENSUELLE INFÉRIEURE A 70 HEURES (POUR 2021) :

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

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

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

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

Les membres du CSE valident ce mode de fonctionnement.

○ **Journée de solidarité**

Modalités 2020 et 2021 :

Monsieur VENTALON rappelle que cette journée de solidarité a été instituée par la loi 2004 - 626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées. Cette loi met en place une charge sociale qui est à la charge de l'employeur. En contrepartie, les salariés doivent fournir à l'employeur une journée de travail non rémunéré supplémentaire.

Tous les salariés sont concernés. Dans la branche de l'aide à domicile, il n'existe pas d'accord de branche relatif à la journée de solidarité.

Après consultation des élus du CSE, les modalités d'accomplissement définies par APAMAR sont les mêmes que les années précédentes :

- Pour les responsables et administratifs : abandon d'un jour de RTT. Le salarié concerné cède un jour de RTT pour effectuer sa journée de solidarité. Il travaillera donc bien une journée de plus. Ce jour sera porté sur son bulletin de salaire pour justifier que sa journée de solidarité a bien été accomplie.

- Pour les aides à domicile : la journée de solidarité s'effectuera par fractionnement. Il faut que le fractionnement soit effectif et corresponde à des heures de travail « supplémentaires ». La gestion se fera donc à partir du compteur de modulation.

Le temps à consacrer à la journée de solidarité sera proratisé pour les temps partiels et sera intégré dans les compteurs de modulation.

Pour les aides à domicile dont le compteur serait négatif et pour lesquelles il n'y aurait pas possibilité de gérer cette journée par le biais des compteurs, la journée de solidarité s'effectuera de la façon suivante et respectivement dans cet ordre :

- Abandon d'un jour acquis pour ancienneté,
- Abandon d'un jour acquis pour fractionnement des congés

Pour l'ensemble du personnel, le traitement de la journée de solidarité se fait en novembre. Il est mentionné sur le bulletin de salaire « journée de solidarité effectuée » avec le nombre d'heures correspondant. Les élus du CSE n'ont pas de remarque particulière et sont d'accord avec ce mode de fonctionnement.

- **Information sur l'inaptitude de Madame A F**

Monsieur VENTALON rappelle les éléments d'information, préalablement transmis aux membres du CSE, sur le dossier de Madame A F, reconnue inapte par la médecine du travail.

Au regard du caractère d'urgence de ce dossier d'inaptitude, une information sur ce dossier vous est transmise par mail et sera portée à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE, soit le 17 décembre 2020, pour consignation dans le PV de la réunion.

Madame A F, est agent à domicile sur l'antenne de RIOM, à temps partiel, depuis le 13 novembre 2017 (d'abord en CDD puis en CDI), sur une base actuelle de 50 heures mensuelles et en arrêt, suite à maladie d'origine non professionnelle, depuis le 4 juin 2019.

Madame A F est reconnue en invalidité depuis le 08 novembre 2020.

Son poste a fait l'objet d'une étude de poste et des conditions de travail par le médecin du travail le 07 octobre 2020. Plusieurs échanges ont eu lieu avec l'employeur les 30 septembre puis 02 et 07 octobre 2020.

Il a noté que la "fiche d'entreprise d'APAMAR avait été actualisée le 26 juin 2020.

Lors de la visite médicale de reprise du 09 novembre 2020, le médecin a déclaré Madame A F inapte, avec les commentaires suivants : " Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ". Il n'y a donc pas de possibilité de reclassement.

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

- **Nouvelle valeur du point / nouveaux taux de prévoyance**

Après agrément de l'avenant 44, la nouvelle valeur du point est de 5,50 € à effet du 1^{er} janvier 2020, soit une augmentation de 2,23% avec un effet rétroactif au 1^{er}/01/2020. La régularisation a été faite sur les bulletins de salaire de novembre.

Le taux de prévoyance, part employeur, a été révisé après publication au Journal Officiel de l'accord sur l'avenant 42 pour passer de 3,13% à 3,27% avec un effet au 1^{er}/01/2019. Le taux prévoyance, part salarié, diminue d'autant. La régularisation a été faite sur les bulletins de salaire du mois d'octobre.

○ **Bilan entretiens professionnels**

Les entretiens professionnels se sont déroulés sur la période du 12 au 30 octobre 2020. Ces entretiens se sont déroulés dans les différentes antennes APAMAR ou au siège social, de façon à respecter une proximité pour les salariés. Ils ont été menés par un intervenant extérieur à la structure, Madame ROUSSEL, ce qui a été très apprécié des salariés.

Sur 318 salariés concernés par les entretiens professionnels, 98 ont manifesté le souhait de participer à cet entretien et 218 ont exprimé ne pas vouloir participer à un tel entretien.

Sur les 98 personnes programmées pour un entretien professionnel, 16 ont annulé leur présence à l'entretien, 2 ont démissionné entre temps et 4 ne se sont pas présentés car absents.

76 entretiens professionnels ont été réalisés.

Parallèlement les bilans à 6 ans ont été menés pour 223 salariés concernés.

Bilan quantitatif par rapport aux 76 entretiens menés :

- Suivre une formation : 75 %
- Obtenir un diplôme : 28 %
- Modification des missions (+ de services à la personne) : 17 %
- Modification des horaires en + ou en - : 14,50 %
- Souhait de quitter la structure : 10,50 %

Formations :

Les divers souhaits de formation exprimés ont permis d'aider à construire le plan prévisionnel de formation 2021.

Globalement, il y a des bons retours sur la structure, son personnel et son organisation sauf sur 2 secteurs sur lesquels nous allons être amenés à travailler pour retrouver une cohérence de fonctionnement plus adaptée à tous et tenant compte des remontées du terrain.

3°) Synthèse enquête de satisfaction 2020 :

La synthèse de l'enquête de satisfaction 2020 menée auprès d'un échantillon des bénéficiaires (196 personnes interrogées) donne un taux de satisfaction générale de 81,21% pour 2020.

La synthèse de cette enquête de satisfaction est jointe en annexe 3.

4°) Dématérialisation des bulletins de salaire

Ce point sur la dématérialisation des bulletins de salaire avait déjà été abordé lors de la réunion CSE d'octobre 2020. Depuis, le contrat avec QUADIENT (NEOBOX) a été signé.

Un courrier d'information sera adressé ce jour à l'ensemble des salariés, par mail professionnel et par courrier. Il leur est demandé de communiquer leur adresse mail personnelle pour que NEOBOX puisse leur adresser les codes nécessaires à la création de leur compte, en toute confidentialité.

Le service devra être opérationnel pour le dépôt des bulletins de salaire de janvier dans le coffre-fort.

Le courrier d'information qui sera adressé est joint en annexe 4.

5°) Tarif MUTUALIA 2021

Sur la présentation du rapport prestations/cotisations avec un déficit de 32 565€ en 2019 (réunion CSE du 22/10/2020), MUTUALIA annonce, afin de maintenir le niveau de garantie actuel, une augmentation sur la formule socle de 3,98% pour le salarié et de 18% pour un conjoint ou un enfant. Les options 1 et 2 sont également impactées par une augmentation variable selon l'option retenue. Il est tenu compte des mises en conformité avec les contrats responsables, des équipements optiques 100% santé et soins, même chose pour les prothèses dentaires et auditives relevant du dispositif 100% santé, tels que définis réglementairement.

Monsieur BERNIER explique que les augmentations ont été établies en lien direct avec les consommations. Il insiste sur l'importance de pouvoir bénéficier de soins de qualité durant cette période compliquée.

Les nouveaux tarifs correspondant à la formule socle de la Mutuelle (partie obligatoire) et aux deux formules optionnelles sont présentés par Monsieur VENTALON.

Le tableau des tarifs MUTUALIA 2021 est joint en annexe 5.

6°) Plan égalité H/F 2020/2021

Monsieur VENTALON rappelle le contexte de ce nouveau plan d'action « *égalité professionnelle des femmes et des hommes* » aux représentants du CSE, pour recueil de leur avis. En effet, le plan en place déposé le 03 octobre 2019 pour un an doit être renouvelé.

Avant d'aborder une présentation détaillée du plan 2020/2021, il précise que la crise sanitaire liée à la COVID-19 a empêché la réalisation de certaines actions prévues pour aider à atteindre les objectifs fixés dans le plan précédant, notamment toute action collective.

Un nouveau plan d'action « *égalité professionnelle des femmes et des hommes* » a été rédigé en tenant compte des remarques de la DIRECCTE, des résultats de l'index égalité femmes/hommes déposé en février 2020, du bilan comparé des hommes et des femmes 2019 et du bilan du plan égalité hommes/femmes 2019/2020.

Compte tenu de son effectif, inférieur à 200 ETP, APAMAR présente un plan dont les 3 domaines d'action retenus pour ce plan 2020/2021 sont :

- Embauche et recrutement / mixité professionnelle / formation
- La santé et la sécurité au travail
- La rémunération.

Il comporte, pour chaque domaine choisi, des objectifs de progression, les actions pour atteindre ces objectifs et des indicateurs de suivi.

Ce plan d'action, dans sa nouvelle rédaction, est soumis aux membres du CSE pour avis lors de la réunion CSE du 17 Décembre 2020.

Lors de cette réunion, après échanges, les membres du CSE valident ce plan d'action dans sa nouvelle version et donnent un avis favorable à l'unanimité.

Monsieur VENTALON remercie les représentants du CSE et précise qu'il procédera dans les prochains jours aux formalités de dépôt de ce nouveau plan.

Le nouveau plan d'action égalité professionnelle des femmes et des hommes 2020/2021 est joint en annexe 6, accompagné du diagnostic chiffré 2019, de la synthèse de l'index égalité des femmes et des hommes 2020 et du bilan du plan 2019/2020.

7°) Plan de formation prévisionnel 2021

Le plan de formation 2021 est établi pour un montant total de 65 950 €, intégrant un montant de 54 920€ prévu au budget auquel il a été ajouté un montant estimé de 11 030€, pour tenir compte de l'annonce du 26 novembre, prévoyant un report des budgets « plan de développement des compétences 2020 » non consommés en raison de la crise sanitaire et des périodes de confinement, mais seulement à hauteur de 30%.

Ce plan est établi de manière prudente, sachant que parallèlement un dossier de demande de financements complémentaires est déposé auprès d'UNIFORMATION,

comme chaque année, afin d'obtenir une enveloppe sur des fonds CNSA. Dans l'hypothèse d'une réponse favorable, d'autres formations seront programmées.

Les thèmes de formations, positionnés dans le prévisionnel, font référence aux souhaits de formation exprimés par les salariés lors des entretiens professionnels réalisés sur octobre.

Il est précisé qu'APAMAR ne réalisera les formations prévues qu'à hauteur des financements obtenus.

Important :

Il est rappelé à cette occasion que chaque salarié est titulaire d'un CPF (Compte Personnel de Formation) et qu'il lui appartient d'activer au plus vite avant de perdre les droits à formation acquis jusqu'à ce jour. Ce CPF peut être mobilisé à l'initiative du salarié pour la réalisation de certains types de formations.

Pour créer ou consulter son CPF, il suffit d'aller sur le site internet : www.moncompteformation.gouv.fr

Le plan de formation prévisionnel 2021 est joint en annexe 7.

8°) Dates des réunions CSE 2021

Les membres du CSE valident les dates de réunion suivantes pour 2021 :

- Jeudi 25/02
- Jeudi 29/04
- Jeudi 10/06
- Jeudi 08/07
- Jeudi 16/09
- Jeudi 21/10
- Jeudi 16/12

Il est convenu avec les membres du CSE que ces réunions seront organisées en présentiel ou à distance selon l'évolution des contraintes sanitaires liées à la COVID 19.

9°) Questions diverses

Madame MARTINO Virginie, suppléante, a donné sa démission à l'association APAMAR à effet du 20/12/2020. De ce fait et à compter de cette date, elle ne sera plus membre suppléant du CSE.

Action Logement : APAMAR verse dorénavant sa contribution sous forme de prêt. De ce fait, les nouvelles demandes seront traitées comme des demandes classiques et non plus comme des demandes spécifiques agricoles. Cela ne change rien au panel des aides existantes.

L'affichage, sur les Smartphones professionnels, du nombre d'heures planifiées est opérationnel mais nécessite l'installation d'une nouvelle version. Comme APAMAR change d'opérateur téléphonique en passant à BOUYGUES et que les Smartphones vont être changés sur le 1^{er} trimestre 2021, l'affichage sera installé à cette occasion.

Monsieur BERNIER informe les membres du CSE de l'acquisition d'un local à Issoire, jouxtant le local existant, afin de permettre aux 2 responsables de secteur concernées de disposer d'un bureau chacune. Cela se concrétisera sur 2021.

Madame LASSOT pose la question pour les locaux de Riom. Monsieur BERNIER n'est pas opposé à ce que des locaux plus visibles soient trouvés sur Riom, afin d'y installer APAMAR.

La prochaine réunion du CSE est fixée au 25 février 2021.

La secrétaire du CSE



APAMAR

RECAPITULATIF DES ACCIDENTS DU TRAVAIL et MALADIES PROFESSIONNELLES SURVENUS DEPUIS LA
REUNION DU 24/09/2020

ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRET DE TRAVAIL

DATE DE L'ACCIDENT	NOM PRENOM	DESCRIPTION	LESIONS	ARRET DE TRAVAIL
14/10/2020	L E	il pleuvait, Mme s'est retenue pour ne pas glisser dans la rue en pente avant d'arriver chez la bénéficiaire et à ressenti une douleur à la jambe en aidant la bénéficiaire à se coucher Mme a ressenti une douleur en bas du dos	douleur	40 jours
12/11/2020	G U H		douleurs	20 jours
13/11/2020	I L	A ressenti une douleur au poignet droit en rentrant du bois de chauffage pour la bénéficiaire	tendinite	36 jours
08/12/2020	P I	A glissé sur le sol mouillé	contusions	20 jours
09/12/2020	V D	En rentrant les courses, a glissé sur tapis extérieur, En voulant se rattraper s'est fait mal au poignet droit	douleurs	3 jours

ACCIDENTS DU TRAVAIL SANS ARRÊT DE TRAVAIL

DATE DE L'ACCIDENT	NOM PRENOM	DESCRIPTION	LESIONS
13/10/2020	B I	Mme est tombée de l'escabeau la 2ème marche a cassé, l'escabeau a plié	douleurs
13/11/2020	C S	A fait une chute dans les escaliers	douleurs au dos

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

--	--

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

DATE DE L'ACCIDENT	NOM PRENOM	DESCRIPTION	LESIONS	ARRÊT DE TRAVAIL

MALADIES PROFESSIONNELLES

DATE	NOM PRENOM	DESCRIPTION	LESIONS

Salariés avec arrêt de travail pour accident ou maladie professionnelle sur la période "dernière réunion CSE SSCT à ce jour"

NOM PRENOM	DATES	NBRE DE JOURS TOTAL	
A M	Prolongation jusqu'au 31/10	158 jours	temps partiel thérapeutique
B R	Rechute de l'acc du 18/10/2018	51 jours (=rechute)	
C S	prolongation jusqu'au 31/12/20	134 jours	
F J	prolongation jusqu'au 06/11/20	110 jours	temps partiel thérapeutique maladie au 01/10
F C	Prologation jusqu'au 30/09	248 jours	
P I	Prolongation jusqu'au 06/11	66 jours	
V A	Prologation jusqu'au 31/12	199 jours	

RESULTATS
ENQUETE DE SATISFACTION AIDES TECHNIQUES
DECEMBRE 2020

279 questionnaires envoyés par mail
118 retours (mail ou DOMI) soit 42,29% de réponse

1) Utilisez-vous le disque souple lors de vos déplacements ?

OUI **55,93%**
NON **44,07%**

Si non, pourquoi ? Pas de besoin pour 16 répondants, pas pratique et ne fonctionne pas pour 15 salariés, 3 ne le possèdent pas.

2) Avez-vous utilisé le disque souple pour un(e) bénéficiaire ?

OUI **40,68%**
NON **59,32%**

Si non pourquoi ? Pas d'usagers concernés pour 51 personnes ; 8 ne fonctionne pas ; 3 n'ont pas eu le disque. La situation sanitaire a limité les accompagnements véhiculés.

3) Utilisez-vous la ceinture d'aide à la marche ?

Pour rappel, en décembre 2019, seuls 192 salariés ont été équipés de la ceinture d'aide à la marche sur 245 salariés.

OUI **24,58%**
NON **75,42%**

Si non, pourquoi ? Pas d'usagers concerné pour 50 salariés ; 10 salariés estiment ne pas en avoir besoin ; 17 salariés ne l'ont pas ; un usager a eu peur lors de la première utilisation, aide technique inadaptée pour l'usager 1

4) Avez-vous emprunté une ou plusieurs aides techniques à votre disposition en antenne ?

OUI **5,93%**
NON **89,83%**
SR **4,24%**

Si oui : laquelle ? Drap de glisse (3) coussin one-way (2), 3 salarié précisent ne pas connaître leur existence

5) L'utilisateur a-t-il fait l'acquisition de l'aide technique mise à disposition ?

OUI	4,24%
NON	92,38%
SR	3,38%

Si non : Pourquoi ? ne voit pas d'utilité à faire l'acquisition

6) Avez-vous déjà contacté votre collègue référent aides techniques ?

OUI	1,69%
NON	87,29%
SR	11,02%

Si non, pourquoi ? Pas besoin : 75 salariés estiment ne pas en avoir eu besoin, 4 ne connaissent pas l'existence du référent

7) L'utilisation de ces aides techniques vous procure-t-elle plus de confort dans votre travail quotidien ?

OUI	57,63%
NON	33,05%
SR	9,32%%

Si non pourquoi ? 34 salariés ne les utilisent pas, 2 estiment ne pas être concernés par les aides techniques, 3 ne les possèdent pas

8) Si nous pouvions obtenir une nouvelle subvention, quelle aide technique souhaiteriez-vous obtenir ?

76 salariés ne savent pas, n'ont pas d'idée, certains aimeraient avoir un catalogue pour déterminer une aide technique nécessaire

8 estiment ne pas avoir besoin d'aide technique en répondant « aucun(e) »

4 salariés ont donné plusieurs réponses

Handybar : 19

Sangle de positionnement au fauteuil : 3

Coussin one-way : 2

Housse de voiture : 4

Trousse de secours avec bandage garrot : 2

Drap de glisse : 4

Lève personne : 2

Disque pivotant pour la douche : 1

Gants : 1

9 RS interrogés :

7 connaissent les aides techniques fournies par APAMAR à ses salariés (2 n'ont pas répondu au mail malgré les relances)

4 les fournissent aux nouveaux embauchés en CDI (pas aux CDD)

2 organisent des rencontres avec les référents aides techniques pour initier les nouveaux embauchés à l'utilisation des aides techniques. 2 secteurs sont dépourvus de référent aides techniques (Riom et Clermont 2)

La situation sanitaire a empêché plusieurs réunions d'initiation aux aides techniques

Etude des carnets de prêts de matériel :

Saint sauves, Courpière et Pontgibaud : Aucun prêt de matériel

Issoire, Clermont, Riom et St Eloy : Prêt du drap de glisse et poignée Handy bar

1 secteur n'a pas répondu au mail.

Présentation de l'action aux partenaires :

Stéphanie THOUMY a rencontré, pour leur présenter l'action, 3 CLIC (Issoire, Riom et Billom) et 2 SSIAD (Lezoux et Thiers), si les conditions sanitaires le permettent je reprendrai la campagne de promotion dès janvier 2021.

APAMAR

Résultats de l'enquête de satisfaction 2020

Un échantillon de nos bénéficiaires a été sollicité pour répondre à notre enquête de satisfaction annuelle.

Au 1er janvier 2020 APAMAR accompagnait 1738 usagers, ce qui a permis de déterminer un échantillon de 196 bénéficiaires à questionner. Cet échantillon a été défini selon la méthode préconisée par la norme NF 311, en tenant compte d'une répartition géographique, des différents types de prise en charge, des volumes d'heures..., de façon à disposer d'un panel représentatif de nos bénéficiaires.

Sur les 196 questionnaires envoyés nous avons eu 108 retours ce qui correspond à un taux de réponse de 55,1 % .

Voici les résultats de l'enquête de satisfaction 2020.

➤ Résultats par thèmes

	Taux de satisfaction	Taux d'insatisfaction	Non répondu
L'accueil	80,67%	7%	12,33%
Les informations fournies	75,125%	13,125%	11,75%
La documentation distribuée	70,5%	5,125%	24,375%
La fiabilité des contacts	74%	6%	20%
Visites à domicile	64,125%	14%	21,875%
Qualité professionnelle des intervenants à domicile	98,28%	1,43%	0,29 %
Le respect des droits et libertés	84,6%	0,2%	15,2%
La réalisation du service	78,83%	4%	17,17%
Réclamations (ne concerne que 17 bénéficiaires)	94%	6%	0%
Satisfaction globale	92%	8%	0%
Total général	81,21%	6,49%	12,3%

Taux de satisfaction générale : 81,21%

Le taux de satisfaction 2020 est en légère diminution par rapport à celui de 2019 qui était de 82,77%. La crise covid et le confinement de mars à mai ont certainement contribué à cette diminution, du fait des mesures qu'il a fallu mettre en place et notamment avec la suspension de certaines prestations non essentielles.

DIRECTION
DB/IP

Objet : Dématérialisation des bulletins de salaire

Clermont Ferrand, le 18 décembre 2020

Madame, Monsieur,

Dans une véritable démarche éco-citoyenne, APAMAR innove en vous permettant de bénéficier d'un nouveau service : un espace personnel sécurisé dans lequel sera distribué votre bulletin de paie à compter de Janvier 2021.

Chaque mois, vous recevrez un e-mail de notification vous indiquant la disponibilité de votre fiche de paie dans votre espace personnel sécurisé MyPrimobox. Vous pourrez la consulter quand vous le souhaitez, à l'aide de votre identifiant et mot de passe personnels à l'adresse suivante : <https://www.myprimobox.net>

Voici quelques éléments pour mieux comprendre l'utilité de ce nouveau service :

- Vos bulletins de paie sont automatiquement déposés dans votre espace personnel sécurisé.
- Cet espace est strictement individuel, l'association APAMAR ne peut, en AUCUN CAS, y avoir accès. Vous le conserverez, sans limitation de durée, même en cas de départ de l'association.
- L'accès à cet espace, ainsi qu'à vos bulletins de paie, est gratuit même si vous quittez l'association. Le coût de ce service est assumé à 100% par APAMAR.
- Vous n'avez plus besoin de conserver un exemplaire papier et vous pouvez consulter vos bulletins de paie où que vous soyez, quand vous voulez, à partir d'un PC connecté à Internet ou d'une tablette.
- Vous disposez d'un original électronique, incontestable et opposable à tout organisme (caisses de retraite, établissements bancaires et financiers,...).
- Leur conservation est garantie. Vos bulletins de paie sont archivés pour une durée minimum de 50 ans dans les centres d'hébergement et de stockage de la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC Arkhineo).
- Vous disposez d'un espace de stockage sécurisé de 1 Go (hors documents déposés par APAMAR), soit l'équivalent de 10 000 documents de 100 ko, taille moyenne d'un document administratif. Cela vous permettra d'archiver d'autres documents numériques à votre convenance.
- Si vous souhaitez revenir à l'envoi du document papier, vous pourrez en faire la demande.

Vous l'avez compris, à compter de la paie du mois de Janvier 2021, votre bulletin de paie sera déversé dans votre espace personnel sécurisé le 10 février 2021.

Pour toutes demandes de renseignements, vous êtes invité(e) à prendre contact avec le service des Ressources Humaines.

Merci de nous transmettre vos adresses mails personnelles avant le vendredi 25 décembre 2020 à l'adresse suivante : contact@apamar.fr

Vous indiquerez dans l'objet du mail l'élément suivant « confirmation adresse mail » et dans le corps du mail votre nom, votre prénom et l'antenne dont vous relevez.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations cordiales.

Dominique BERNIER
Délégué

APAMAR

BAREMES DE LA MUTUELLE OBLIGATOIRE « Base », « Option 1 », « Option 2 », MUTUALIA TERRITOIRES SOLIDAIRES

Année 2021

	Cotisations mensuelles		
	Salarié	Conjoint	Enfant
Base	46€ <i>Part du salarié :</i> 19,32€ <i>Part de l'employeur :</i> 26,68€	52,20€	29,41€ Gratuite à partir du 3 ^{ème} enfant
Option 1	56,21€ <i>Part du salarié :</i> 29,53€ <i>Part de l'employeur :</i> 26,68€	62,41€	35,07€ Gratuite à partir du 3 ^{ème} enfant
Option 2	79,60€ <i>Part du salarié :</i> 52,92 € <i>Part de l'employeur :</i> 26,68€	85,80€	45,85€ Gratuite à partir du 3 ^{ème} enfant

APAMAR

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

PREAMBULE :

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.

APAMAR tient à rappeler que sur l'année 2020, en raison de la crise sanitaire à laquelle elle doit faire face et des périodes de confinement, elle a vu ses organisations bouleversées. De ce fait elle n'a pas pu mettre en place toutes les actions envisagées.

Après analyse du bilan 2019/2020, du diagnostic chiffré 2019, de l'index égalité femmes / hommes déposé le 26 février 2020 et des remarques de la DIRECCTE, documents présentés au Comité Sociale Economique lors de la réunion du 17 décembre 2020, et compte tenu du fait d'un effectif inférieur à 300 ETP (197 ETP au 31/12/2019), APAMAR, après consultation du CSE, convient de mettre en place un nouveau plan d'actions concrètes dans les 3 domaines suivants :

- ❖ **Renforcer l'égalité professionnelle dans le recrutement, la mixité professionnelle et la formation professionnelle,**
- ❖ **améliorer la santé et sécurité au travail,**
- ❖ **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.

Le diagnostic chiffré d'APAMAR et la synthèse de l'index égalité femmes / hommes sont joints en annexe.

DOMAINE D'ACTION N°1 : EMBAUCHE ET RECRUTEMENT / MIXITE PROFESSIONNELLE / FORMATION :

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.

Elle 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.

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. Ceux-ci doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats.

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.

De plus APAMAR poursuit et favorise, en lien avec les compétences et la formation, les évolutions sur d'autres postes de travail et s'assure qu'aucun facteur ne soit de nature à empêcher, tant les femmes que les hommes, d'accéder à des niveaux supérieurs (un affichage des postes à pourvoir est effectué en antenne et les offres d'emploi sont consultables sur le site internet d'APAMAR).

Objectif de progression n° 1 : Sensibiliser les personnes chargées du recrutement aux stéréotypes femmes / hommes, afin de les dépasser

• Actions et mesures

- Former les chargés de recrutement à la mixité (année 2021).
- Mettre en place un binôme de recrutement mixte, chaque fois que cela est possible et notamment pour les recrutements sur les postes de cadre intermédiaire (1^{er} trimestre 2021).

Ces actions et mesures n'engendrent pas un coût particulier mais demandent un investissement en temps non quantifiable.

• Indicateurs de suivi

- Date de réalisation d'une formation « recrutement en lien avec la mixité ».
- Nombre et % de chargés de recrutement formés.
- Date de mise en place du binôme de recrutement mixte.

Objectif de progression n° 2 : 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.

• **Actions et mesures :**

- Augmenter progressivement, le nombre de salariés de sexe masculin, en lien avec le profil des candidatures reçues, en recrutant 1 homme, dans la filière aide à domicile, sur les antennes qui ne comportent que des intervenantes à domicile (Issoire, Pontgibaud/St Eloy les Mines et St Sauves). L'objectif est d'atteindre 8 hommes salariés de la structure d'ici fin 2020, 9 hommes fin 2021 et 11 hommes fin 2022. Cet objectif est un engagement minimal.
- Construire des partenariats avec des acteurs susceptibles de rendre les offres d'emploi accessibles au plus grand nombre, pour élargir l'éventail des candidatures et aider à remédier aux déséquilibres constatés (année 2021).
- Veiller à ce que parmi les candidats présélectionnés, la parité hommes / femmes soit, dans la mesure du possible, équilibrée (1^{er} semestre 2021).
- Insérer une clause dans les contrats qu'elle signe avec les bénéficiaires de façon à lutter contre le refus d'intervenants hommes : « A compétences égales, je m'engage à accepter aussi bien des aides à domicile hommes que femmes pour intervenir à mon domicile, dans le respect de mon plan d'aide » (31 décembre 2020).
- Dans le cadre des recrutements, à compétences égales, une attention particulière sera portée aux candidatures masculines sur des métiers à forte dominance féminine (année 2021).
- 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 de son secteur d'activité. Dans ses outils de communication, APAMAR favorisera une représentation équilibrée des 2 sexes de façon à lutter contre les idées préconçues (2020).

Ces actions n'engendrent pas un coût particulier mais demandent un investissement en temps non quantifiable..

• **Indicateurs de suivi:**

- Evolution du % de candidatures masculines, en adéquation avec les offres d'emploi de la filière intervention, reçues sur la durée du plan.
- Nombre de candidats de sexe masculin embauchés dans la filière intervention, sur la durée de validité du plan.
- Evolution du % de candidatures masculines, en adéquation avec les offres d'emploi de la filière administrative, reçues sur la durée du plan.
- Nombre de candidats de sexe masculin embauchés dans la filière administrative, sur la durée de validité du plan.
- Progression du nombre de salariés hommes dans la structure par rapport à la période de référence précédente.

- Nombre d'actions de promotion de la mixité auprès de partenaires, écoles ou centres de formation, supports de communication.
- Date d'insertion d'une clause sur la mixité des intervenants, dans le contrat de prestation des usagers.

Objectif de progression n°3 : Promouvoir et équilibrer l'accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution 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, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel, et quelle que soit leur situation familiale.

APAMAR assure la promotion de la formation par différentes sources d'information, à disposition des salariés (site UNIFORMATION, site CPF, diverses documentations formation disponibles en antennes...).

• Actions et mesures :

- Poursuivre l'organisation des sessions de « formation initiale » dans la structure, afin de favoriser l'intégration des nouveaux embauchés hommes ou femmes (année 2021).
- Fixer des conditions d'accès identiques à la formation, pour les femmes et les hommes, indépendamment de la durée du travail (31 décembre 2020).
- Favoriser les remises à niveau (sur un plan technique ou sur une nouvelle organisation) lors de la reprise de salariés après une absence prolongée (congé parental....) (En cours).
- Favoriser et accompagner les salariés demandeurs d'un bilan de compétence ou, d'une évolution de carrière par la VAE ou une formation qualifiante (année 2021).
- Inciter les salariés à activer et utiliser leur CPF (1^{er} semestre 2021).
- Renouveler la négociation auprès d'UNIFORMATION, d'aides financières complémentaires au budget formation de l'association pour l'organisation de formations spécifiques (nouvelles technologies, aides techniques...) et optimiser ainsi, les compétences (1^{er} semestre 2021).

Le coût découle d'un investissement en temps qui n'est pas quantifiable.

• Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés ayant suivi la formation initiale, répartis par sexe, comparé au nombre de salariés embauchés en CDI sur la période de référence.
- % de salariés sous contrat à temps partiel ayant suivi une formation/ au total des stagiaires formés.

- Nombre de salariés concernés par une absence prolongée ayant bénéficié d'une remise à niveau au moment de sa reprise.
- Nombre de salariés ayant déposé une demande d'accompagnement bilan de compétence ou VAE et pourcentage de ces salariés ayant bénéficié d'un accompagnement, par catégorie professionnelle et par sexe.
- Montant annuel des financements complémentaires obtenus.

Objectif de progression n°4 : Développer le nombre de formations décentralisées afin de réduire les déplacements des salarié(e)s et de prendre en compte les contraintes familiales.

• **Action et mesure :**

- Organiser des sessions de formation décentralisées sur nos antennes APAMAR, de façon à privilégier la proximité sur l'ensemble du département, favoriser l'accès aux formations en limitant les déplacements et ainsi, en tenant compte d'éventuelles contraintes familiales. En effet, les aides à domicile éprouvent souvent une réticence à parcourir une grande distance, pour suivre une formation.

Chaque fois que cela est possible, les formations seront organisées dans les antennes d'APAMAR ou à proximité (locaux mis à disposition par l'un de ses partenaires locaux).

Cette action n'engendre pas de coût supplémentaire pour la structure et elle permet de lever des freins, liés aux déplacements, pour bon nombre de salariés.

• **Indicateurs de suivi :**

- Nombre de sessions de formation décentralisées en antenne, comparé au nombre de sessions de formation organisées.
- Nombre de km moyen « domicile / lieu de formation », par salarié formé et par session de formation.

DOMAINE D'ACTION N°2 : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

Depuis sa création, l'association APAMAR a clairement affiché sa volonté d'améliorer les conditions de travail de ses salariés, femmes ou hommes.

Un DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) a été élaboré depuis 2003 et fait l'objet d'une actualisation annuelle.

Le rapport d'évaluation externe de notre association, réalisée par le cabinet IFOO en novembre 2018 a relevé les points suivants : *« Il existe une forte attention portée par l'association et ses instances dirigeantes aux salariés et à leurs conditions de travail. L'offre de formation intègre des thèmes liés à la prise en compte ou la réduction de la fatigue professionnelle : ergonomie, manutention, bientraitance.*

Des groupes de parole et d'analyse de la pratique professionnelle, animés par un psychologue extérieur à la structure, sont planifiés au rythme de réunions trimestrielles. La possibilité est offerte aux aides à domicile d'appeler une plateforme permettant l'accès à un psychologue.

Ces différents temps permettent une prise de recul qui constitue un outil de prévention des risques psychosociaux dans le cadre de la prévention des risques au travail.

Le taux d'absentéisme au sein de l'association est de l'ordre de 10% donc inférieur à ceux constatés dans ce type de services qui s'établissent en moyenne aux alentours de 13 à 15%. Ceci est révélateur de l'efficacité des dispositifs de management et de GRH mis en place au sein d'APAMAR ».

Pour se faire diverses procédures et actions ont progressivement été initiées et doivent être concrétisées ou améliorées.

Objectif de progression n°1 : Renforcer la prévention des risques psychosociaux des femmes et des hommes et agir sur leur santé respective, par la promotion des mesures en place au sein de la structure.

- **Actions et mesures :**

- Elargir l'accès aux groupes de parole animés par des psychologues de façon à prévenir les risques psychosociaux des salariés, les violences verbales et sexistes. Depuis de nombreuses années APAMAR organise et finance l'accès à des groupes de parole pour ses salariés et elle souhaite pouvoir maintenir cette offre, notamment sur des périodes de crise sanitaire anxiogènes. Diffuser une information par le biais de l'espace salarié du site internet d'APAMAR.

Le coût de ces groupes de parole est entièrement financé, chaque année, par l'association, pour un montant global estimé (coût d'animation, rémunération des salariés en heures improductives et indemnisation des déplacements) à 12 000 €.

- Promouvoir et faciliter l'accès gratuit à la plateforme d'écoute et de soutien psychologique « PRO CONSULT » en communiquant par le biais de l'espace salarié du site internet d'APAMAR. La structure s'engage ainsi à renforcer l'information sur la possibilité offerte à ses salariés d'accéder gratuitement à une plateforme d'écoute et de soutien psychologique, 24h/24 et 7j/7. Cet accès est totalement confidentiel. Un rappel d'information sera fait aux salariés en place et une vigilance toute particulière sera opérée au moment du recrutement de nouveaux salariés, afin de bien leur transmettre les modalités de fonctionnement et les codes d'accès.

Le coût de fonctionnement de cette plateforme est pris en charge par la fédération UNA à laquelle APAMAR est adhérente et de ce fait elle n'engendre pas de coût supplémentaire à celui de ses cotisations versées par la structure en qualité d'adhérent.

- Développer la participation masculine à ces groupes de parole.

- **Indicateurs de suivi :**

- Nombre de groupes de parole organisés sur la période de référence, par catégorie (aides à domicile, responsables de secteur et administratifs).
- Nombre moyen de participants par catégorie et selon une répartition par sexe.
- Evolution annuelle du taux de salariés déclarant avoir connaissance des dispositifs « groupes de parole » et « plateforme d'écoute » mis en place au sein de la structure.

Objectif de progression n°2 : Adapter les conditions de travail.

• Actions et mesures :

- Poursuivre le développement de l'utilisation des nouvelles technologies (pour faciliter l'accès à l'information, limiter certains déplacements et rompre l'isolement par une communication facilitée). L'objectif est d'avoir équipé, en plus des salariés qui le sont déjà, 100 % des salariés nouvellement recrutés à partir de fin 2020, de Smartphones professionnels avec : téléphonie et SMS illimités, accès à internet, accès à l'espace salarié sur le site internet d'APAMAR et donc à tous les protocoles sanitaires et autres procédures en place au sein de la structure ainsi qu'aux procès-verbaux du CSE..., numéros d'urgence et d'astreinte préenregistrés, plannings actualisés évitant des déplacements inutiles en cas d'absence d'un usager..... Cet outil permet également des conférences téléphoniques pour échanger sur un dossier commun et limite les réunions en présentiel.

Le coût de cette action, pour équiper 10 nouveaux salariés est estimé à : 2 300€, englobant l'acquisition du matériel, le coût de maintenance et le coût d'abonnement sur un an.

- le recours au télétravail ponctuel, en dehors des périodes de crise sanitaire, pour les postes télé-travaillables mais en préservant l'accueil des salariés et des usagers dans chaque antenne et au siège. En concertation avec le CSE des décisions seront mises en œuvre sur le 1^{er} semestre 2021.
- Poursuivre notre action « aides techniques » pour faciliter le travail au quotidien de l'ensemble des aides à domicile (femmes ou hommes) et en réduisant la pénibilité de ces postes de travail à prépondérance féminine. Cette action consiste à équiper les salariés de matériels et à les former à leur utilisation. Les aides techniques facilitent notamment les tâches de manipulation de personnes et peuvent ainsi non seulement éviter un accident mais aussi éviter un épuisement à long terme (année 2021).

Le coût de cette action est estimé à : 22 000€, dans la limite des financements obtenus, englobant l'acquisition du matériel et le coût de formation.

- Améliorer les conditions de travail par un aménagement des plannings. APAMAR étudie la faisabilité de réaménager les plannings de façon à libérer des demi-journées fixes à ses salariés, dans l'objectif de rendre ces postes de travail à prédominance féminine plus attractifs aux hommes et d'offrir à tous (femmes et hommes), une meilleure conciliation vie professionnelle et vie privée. Ce travail est progressif car il demande de revoir toute la planification des interventions chez les usagers, tout en respectant les exigences des plans d'aide attribués (année 2021).

• Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés concernés et nombre de Smartphones professionnels attribués au 30 juin 2021.
- Nombre de salariés concernés par le télé-travail et nombre de jours annuels télé-travaillés.
- % de salariés concernés équipés d'aides techniques et formés à leur utilisation, avec une répartition par sexe.
- % de référents formés à l'utilisation des aides techniques.
- % de responsables de secteur formés à la fonction d'animateur de prévention.
- % de salariés dont le réaménagement de plannings a été réalisable sur la période de référence, avec une répartition par sexe.

Objectif de progression n°3 : Maintenir et étendre l'action « sport pour tous »

Afin de préserver le bien-être de ses salariés et de leur redonner l'envie de poursuivre une activité physique, de détente ou de relaxation, APAMAR organise et donne l'opportunité à ses salariés, de s'inscrire à des séances de sport ou de relaxation, animées par un coach sportif en partenariat avec Sport et Santé pour tous 63 notamment, pour un coût de 1€ la séance à charge du salarié. Cette action est proposée par roulement sur différents secteurs.

- **Actions et mesures :**

- Rechercher des partenaires et des financeurs pour mener à bien cette action
- Reproduire cette action sur les secteurs d'Ambert et de Billom en 2021, sous réserve de l'évolution de la crise sanitaire..

Cette action n'engendre pas de coût pour la structure car les cofinancements obtenus permettent de couvrir les frais de fonctionnement. L'investissement en temps n'est pas quantifiable.

- **Indicateur de suivi :**

- Nombre de salariés ayant bénéficié de cette action sur la période de référence, répartis par secteur géographique et par sexe.

DOMAINE D'ACTION N°3 : REMUNERATION

APAMAR rappelle son attachement à un respect strict du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à compétences égales et pour un même poste.

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 la Branche de l'Aide à Domicile, 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 :**

- Respecter les grilles de rémunération conventionnelles par catégorie professionnelle et ainsi, garantir dès l'embauche un salaire égal entre les femmes et les hommes, pour un poste identique et avec les mêmes qualifications. (Echéance : en cours)

- Corriger les écarts de rémunération qui pourraient être identifiés, après analyse de l'index sur l'égalité professionnelle et les écarts de rémunération mis en place depuis le 1^{er} mars 2020 au sein de notre association et qui ne pourraient pas être justifiés par des éléments objectifs.

Les coûts qui pourraient éventuellement découler de correctifs à apporter ne sont pas quantifiables.

- Vérifier et corriger, si besoin, la bonne application de la loi en matière de rémunération au retour d'un congé de maternité, paternité, d'adoption ou parental (bénéficiaire des augmentations générales....) (en cours).
- Généraliser la possibilité laissée aux salariés ayant des enfants scolarisés de bénéficier, le jour de la rentrée scolaire, d'un aménagement de leur planning pour accompagner leur (s) enfant(s) à l'école sans perte de salaire (échéance : septembre 2021).
- Faire évoluer, si des opportunités de mouvements de personnel le permettent (départ, embauche), le nombre de salariés de sexe sous représenté (homme), parmi les postes de cadres intermédiaires, afin d'améliorer l'index « mixité et 10 plus hautes rémunérations ».

- **Indicateurs de suivi:**

- Suivi des résultats de l'index égalité femmes / hommes déposé chaque année.
- Nombre de salariés, par sexe, ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale au cours de la période de référence.
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement de planning pour la rentrée scolaire, comparé au nombre de salariés en ayant fait la demande.
- % d'évolution du nombre de salariés de sexe masculin parmi les 10 plus hautes rémunérations de la structure.

DUREE D'APPLICATION DU PRESENT PLAN

Le présent plan d'action s'applique à compter du 1^{er} janvier 2021 et pour une durée de 1 an.

Au terme de cette période, APAMAR réalisera un bilan général des actions menées, des indicateurs complétés et des évolutions constatées. Ce bilan fera l'objet d'une présentation au CSE. Au vu des résultats, un nouveau plan d'action sera élaboré.

Fait à Clermont-Ferrand, en trois exemplaires, le 17 décembre 2020.

Pour APAMAR, le Délégué
Dominique BERNIER

APAMAR - SITUATION COMPAREE HOMMES - FEMMES

Année 2019

EFFECTIFS

REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR GENRE

au 31/12/2019

	Effectif total	Femmes	Hommes	%/ total F	%/total H
CDI effectif total	317	307	7	96,8%	2,2%
CDI effectif en ETP	197	191,67	5,36	97,3%	2,7%

REPARTITION DE L'EFFECTIF CDI PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE

au 31/12/2019

	CATEGORIES	Femmes	Hommes
Employés	Agent à domicile	201	4
	Employé à domicile	34	1
	Employé de bureau	0	0
	Auxiliaire de vie sociale	53	0
	Secrétaire	9	0
Agents de maîtrise	Responsable de secteur	8	1
	Conseiller technique	1	0
	Assistant technique	0	1
Cadres		1	0

307 7

AGE DES HOMMES ET DES FEMMES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

au 31/12/2019

CATEGORIES	Femmes	Hommes	Moins de 30 ans		Entre 30 et 39 ans		Entre 40 et 49 ans		Plus de 50 ans	
			F	H	F	H	F	H	F	H
EMPLOYES	297	5	13		35		82		167	
AGENT DE MAITRISE	9	2			7	2	2			5
CADRES	1	0					1			

REPARTITION PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE SELON LA DUREE DU TRAVAIL

au 31/12/2019

CATEGORIES	Temps complets			Temps partiel global		
	Femmes	Hommes	F	H	F	H
EMPLOYES	297	5	3	0	294	5
AGENT DE MAITRISE	9	2	6	2	3	0
CADRES	1	0	1	0	0	0

REPARTITION DES CONGES LONGUE DUREE (supérieurs à 6 mois et inférieurs à 1 an) PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE sur l'année 2019

	EMPLOYES		AGENT DE MAITRISE		CADRES	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
congé individuel de formation						
congé parental d'éducation	2					
autres						

REPARTITION DES CONGES LONGUE DUREE (supérieurs à 1 an) PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE sur l'année 2019

	EMPLOYES		AGENT DE MAITRISE		CADRES	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
congé individuel de formation						
congé parental d'éducation	8					
autres						

REPARTITION DES EMBEAUCHES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE , TYPE DE CONTRAT, ET PAR SEXE
sur l'année 2019

	Femmes		Hommes	
	Nb d'embauches	dont CDD	Nb d'embauches	dont CDD
EMPLOYES	119	81	2	2
AGENT DE MAITRISE	2	2	0	0
CADRES	0	0	0	0

REPARTITION DES DEPARTS PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE, PAR SEXE, PAR MOTIF (CDI-CDD)
sur l'année 2019

	Femmes			Hommes		
	EMPLOYES	AGENT DE MAITRISE	CADRES	EMPLOYES	AGENT DE MAITRISE	CADRES
Démission	19					
Licenciement personnel	9					
Licenciement économique						
Licenciement autre motif	1					
retraite	13					
fin de CDD (dont rupture d'anticipée)	724					
Fin d'essai	4					
Rupture convent.						
Autres cas (décès)						

REMUNERATION

ANCIENNETE DES HOMMES ET DES FEMMES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE
au 31/12/2019

Ancienneté moyenne / au contrat de travail			
	Femmes		Hommes
EMPLOYES	10,69		8,79
AGENTS DE MAITRISE	11,5		12,75
CADRES	18,13		

REMUNERATION (calculée par rapport aux heures contrat) PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE (CDI)
au 31/12/2019

	TRANCHE DE SALAIRE			
		Femmes		Hommes
EMPLOYES	< 1500 euros	286		5
	entre 1500 et 1999 euros	9		
	entre 2000 et 2500 euros			
AGENT DE MAITRISE	< 1500 euros	0		
	entre 1500 et 1999 euros	3		1
	entre 2000 et 2499 euros	6		1
	entre 2500 euros et 3000 euros			
CADRES	<2000 euros			
	entre 2000 et 2499 euros			
	entre 2500 euros et 3499 euros	1		

REMUNERATION MENSUELLE MOYENNE PAR SEXE (CDI)

au 31/12/2019

	Femmes		Hommes	
	Rémunération mensuelle moyenne	Nbre d'heures moyen au contrat	Rémunération mensuelle moyenne	Nbre d'heures moyen au contrat
EMPLOYES	970	93,11	1023	102
AGENT DE MAITRISE	2131	139,87	2103	151,67
CADRES	2642	151,67		

REMUNERATION MINIMALE ET MAXIMALE PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE (CDI)
au 31/12/2019

CATEGORIES	rémunération minimale		rémunération maximale	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
EMPLOYES	50,15	752,25	1594,1	1354,05
AGENT DE MAITRISE	1769	1883	2404,88	2324,16
CADRES			2641,58	

REPARTITION DES EVOLUTIONS DANS UNE GRILLE DE CLASSIFICATION SUPERIEURE
PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE
sur l'année 2019

	Femmes		Hommes	
	Effectifs	Nb de promus	Effectifs	Nb de promus
EMPLOYES	297	1		
AGENT DE MAITRISE				
CADRES				

FORMATION

REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR CATEGORIE ET PAR SEXE
sur l'année 2019

CATEGORIES	Femmes		Hommes	
EMPLOYES		258		6
AGENT DE MAITRISE		8		1
CADRES		0		0

REPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR TYPE D'ACTION

TYPE DE FORMATION	Femmes	Hommes
Adaptation au poste		
Maintien dans l'emploi		
Développement des compétences	100%	100%

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

BILAN PLAN EGALITE H/F 2019/2020 - APAMAR

EMBAUCHE/RECRUTEMENT		
OBJECTIFS DE PROGRESSION N°1 : RENFORCER LA MIXITE DES EMPLOIS		
INDICATEURS DE SUIVI	REALISE	
Nombre de candidatures masculines poste ADM	30	
Nombre de candidatures féminines poste ADM	4	
Nombre d'embauches d'octobre 2019 à octobre 2020	29	
Progression des salariés hommes	1	
Nombre d'actions de promotion	Non réalisé / crise sanitaire et confinement	
OBJECTIFS DE PROGRESSION N°2 : VEILLER AU RESPECT D'UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT NON DISCRIMINANT		
INDICATEURS DE SUIVI	REALISE	
Nombre d'emplois diffusés avec la notion H/F	100%	
Nombre d'embauches masculines réalisées par emploi	1 (aide à domicile)	
Nombre d'embauches féminines réalisées par emploi	28	
Nombre d'embauches sur la période du plan 2019/2020	29	
Nombre de salariés inscrits à la formation initiale	12 (décembre 2019)	
OBJECTIF DE PROGRESSION N°3 : PROMOUVOIR LA FORMATION PROFESSIONNELLE		
INDICATEURS DE SUIVI	REALISE	
Nombre de formations sur 2020 pour les nouveaux embauchés	2 sessions prévues, reportées puis annulées en raison crise sanitaire et confinements	
Nombre de salariés concernés par une absence prolongée ayant bénéficié d'une remise à niveau au moment de sa reprise	10	
Nombre d'action de promotion de la VAE	1	
Nombre de demandes de VAE	1 (VAE DEAVS) en cours 2021	
Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement VAE	0%	
Nombre de demande bilan de compétences	0	
Répartition des évolutions dans une grille de classification supérieure, par catégorie et par sexe	1 (sexe féminin)	
OBJECTIFS DE PROGRESSION N°4 : AUGMENTER LE NOMBRE DE FORMATIONS DECENTRALISEES AFIN DE REDUIRE LES DEPLACEMENTS DES SALARIES		
INDICATEURS DE SUIVI	REALISE	
Nombre de sessions organisées	35	
Nombre de sessions décentralisées	29	
Nombre de kilomètres moyen aller-retour par session (1 session dure de 1 à 4j)	49 km	

PLAN DE FORMATION PREVISIONNEL 2021

Intitulé de la formation	Durée	Lieu	Nbre participants	Coût pédagogique	Salaires et charges (1)	Frais Kms (2)	Frais repas (3)	Total
SST initial	14	Clermont-Fd	10	2 400 €	1 820 €	310 €	280 €	4 810 €
SST initial	14	Issoire	10	2 400 €	1 820 €	310 €	280 €	4 810 €
Recyclage SST (MAC SST)	7	Clermont-Fd	10	1 200 €	910 €	155 €	140 €	2 405 €
Recyclage SST (MAC SST)	7	Clermont-Fd	10	1 200 €	910 €	155 €	140 €	2 405 €
Recyclage SST (MAC SST)	7	Issoire	10	1 200 €	910 €	155 €	140 €	2 405 €
Recyclage SST (MAC SST)	7	Ambert	10	1 200 €	910 €	155 €	140 €	2 405 €
Nouveaux embauchés / parcours métier	28	St Eloy-les-Mines	10	4 850 €	3 640 €	640 €	560 €	9 690 €
Nouveaux embauchés / parcours métier	28	Issoire	10	4 850 €	3 640 €	640 €	560 €	9 690 €
AAD / Handicap / déficients visuels / surdité	14	Clermont Fd	10	2 450 €	1 820 €	310 €	290 €	4 870 €
AAD/ troubles du comportement	14	Courpière	10	2 450 €	1 820 €	310 €	290 €	4 870 €
AAD/ troubles du comportement	14	Issoire	10	2 450 €	1 820 €	310 €	290 €	4 870 €
Formation AAD / accompagnement fin de vie	14	Riom	10	2 500 €	1 820 €	310 €	300 €	4 930 €
Nutrition / alimentation	7	Saint-Sauves	10	1 250 €	910 €	160 €	150 €	2 470 €
accompagnement VAE DEAES	30	Clermont-Fd	1	1 200 €	395 €	180 €	0 €	1 775 €
accompagnement VAE DEAES	30	Clermont-Fd	1	1 200 €	395 €	180 €	0 €	1 775 €
secrétaire / efficacité rtelationnelle	7	Clermont	9	950 €	0 €	150 €	140 €	1 240 €
Animateur de prévention (RS)	21	Clermont	1	350 €	0 €	130 €	50 €	530 €
TOTAUX				34 100 €	23 540 €	4 560 €	3 750 €	65 950 €

Ces formations ne pourront être réalisées que si les financements Plan Uniformation sont obtenus