

APAMAR

PROCES VERBAL DE LA REUNION DU CSE

(Comité Social et Economique)

EN DATE DU JEUDI 14 SEPTEMBRE 2023

Etaient présents ou représentés :

Membres du CSE :

Madame PIRET Aurore

Madame DELAIR Brigitte

Madame PLANEIX Sylvie

Madame ROY Florence

Madame DIDAT Delphine

Madame BORGLEVENS Sandrine

Madame LE JONCOUR Emmanuelle

Madame COCHEUX Cécile

Direction :

Madame GIOIOSA Mathilde (Responsable de service)

Invité ;

Monsieur ESPINASSE Dorian (Ergonome Amallis)

Etaient absents ou excusés :

Monsieur BUTIN Franck (Président du Cse)

Monsieur PHELUT Fabien

Madame SILINI Andy (Préventeur Santé Msa)

Madame LONGOUR Hélène (Médecin du Travail)

Madame MADELAINE Anne (Inspectrice du Travail)

Monsieur RENAUD Benoît (Préventeur Régional)

Madame SILINI Andy (Préventeur santé Msa)

PARTIE SSCT

Présentation de Dorian ESPINASSE, ergonomiste sur la structure AMALLIS et qui intervient un jour par semaine à APAMAR pour aider la structure dans les projets de prévention et accompagnement dans l'analyse.

Tour de table et présentation des élus.

1°) Validation du procès-verbal du 8 Juin 2023.

Les membres du CSE procèdent à la validation du procès-verbal de la réunion du 8 Juin 2023.

Il n'y a pas de remarque particulière, le procès-verbal de la réunion du 8 Juin 2023 est donc adopté.

2°) Point sur les accidents du travail depuis la réunion du 8 Juin 2023.

Description du nouveau tableau par M. ESPINASSE.

Cette nouvelle organisation va permettre de faire des statistiques.

Les accidents bénins (ceux qui n'ont pas engendré des soins et arrêts de travail) sont désormais pris en compte ce qui peut modifier les résultats.

En annexe 1, une synthèse annuelle des accidents.

3°) Retour projet cabinet Aphos

La réunion de restitution du cabinet Aphos a eu lieu le mercredi 5 juillet 2023.

109 pistes d'action ont été présentées, le power point de présentation contient 133 pages, la diffusion auprès des équipes est à l'étude actuellement.

- Quelques pistes d'actions
 - Sous sectorisation secteur Clermont
 - Mise en place équipe semi autonome secteur Saint Sauves en test cette année, prévision pour 2024, 8 équipes semi autonomes avec des réunions régulières tous les mois
 - Pour ces réunions, l'ordre du jour devra être le même
 - Vidéo projecteurs demandés
 - Proposition de groupe whatsapp destinés aux salariés afin de mieux communiquer entre eux
 - Diminution des kilomètres

4°) Actualisation du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels)

Le groupe de travail s'est réuni et la mise à jour du document pour cette année a eu lieu.

5°) Vaccination grippe

Le courrier invitant les salariés à se faire vacciner sera envoyé sur le coffret Primebox courant octobre.

Comme chaque année, dans le cadre de sa politique de prévention santé, APAMAR propose le remboursement du vaccin contre la grippe.

Pour se faire, il faudra adresser au siège de l'association, avant le 30 novembre 2023, le justificatif de l'achat par le pharmacien et acte du médecin ou personne compétente pour réaliser l'acte.

6°) Nouvelle appellation SAD (service autonomie à domicile)

Depuis le 16/07/2023, un décret a été publié au journal officiel détaillant le nouveau cahier des charges auquel les services d'aide à domicile devront se conformer progressivement.

Ce décret est destiné à proposer une offre d'accompagnement plus lisible pour les familles et à améliorer la coordination entre l'aide et le soin.

7°) questions diverses

Suite à la visite de Mme PIRET dans les locaux à Ambert, il a été noté quelques travaux à effectuer.

Mme GIOIOSA a bien pris en compte la demande et va contacter le propriétaire ou demander la réalisation des travaux.

PARTIE CSE

1°) Validation du procès-verbal du 8 Juillet 2023.

Il n'y a pas de remarque particulière, le PV du 8 Juillet 2023 est donc approuvé.

2°) Information Mme CLERET Elue Cse

Mme CLERET a souhaité démissionner de son poste d'élue au 30/08/2023.

Par conséquent, c'est Mme COCHEUX Cécile, seule suppléante, qui est désignée élue.

APAMAR a rendu réponse à cette lettre de démission.

3°) Point RH

Effectif sur juin 2023 :

Au 30 juin 2023 : 299 salariés

Effectif sur juillet 2023 :

Au 31 juillet 2023 : 303 salariés

Le détail des entrées et sorties est joint en annexe 2.

4°) Point de situation sur les formations pour 2023.

Le tableau de formations prévues est à consulter en annexe 3.

5°) Versement du 2^{ème} acompte des subventions CSE (ASC et AEP)

Montant de la subvention Activités Sociales et Culturelles :

$23\,561.05 \times 20\% = 4\,712.21 \text{ €}$

Montant de la subvention Attributions Economiques et Professionnelles :

$9\,424.45 \times 20\% = 1\,884.88 \text{ €}$

Total du versement : 6597.09 €

6°) Reprise des heures tarifées Conseil Départemental du relais Aseve (association solidarité emploi) à Vic le Comte

Cette reprise pourrait être éventuelle à partir du mois de janvier 2024.

Les discussions sont toujours en cours au niveau du Conseil Départemental.

Mme GIOIOSA a rendez-vous prochainement au Conseil Départemental pour échanger à propos de la reprise des heures tarifées.

7°) Points sur les nouvelles fonctionnalités du smartphone

Nouvelles fonctionnalités sur le smartphone,

- Triangle rouge en cas de situation d'alerte, l'information d'alerte arrive sur la boîte mail contact@apamar.fr
 - o **Voir protocole en annexe 4**
- Géo guidage WAZE (pour les conditions réelles de circulation)
-

8°) Projet local antenne de Riom.

Courant octobre 2023 l'antenne de Riom devrait déménager dans un nouveau local avec 2 bureaux séparés, un hall d'accueil et une salle de réunion.

9°) Congé conventionnel.

Evolution des congés exceptionnels pour événements familiaux.

Ainsi, tout salarié en CDD ou CDI peut bénéficier sans condition d'ancienneté et sur justificatif d'une autorisation exceptionnelle d'absence pour plusieurs situations.

Voir la liste des événements familiaux en annexe 5.

10°) questions diverses

Intervention d'Aurore PIRET qui a contacté le service des impôts afin de connaître les règles de déduction d'impôts pouvant s'appliquer chez APAMAR.

Suite à cet échange :

• Comment déclarer les kms journaliers pour une aide à domicile ?

↳ Déclaration quotidienne des frais réels : km domicile- 1^{er} bénéficiaire. Si pause de plus de 2h : remettre km. Soir : dernier Bénéficiaire -Domicile. C'est valable pour les dimanches s'il y a 3 sorties

- Que peut-on déduire lorsqu'on est un AD ? : exemple : chaussures, nettoyage blouse, entretien voiture (pneus, vidanges, freins...) attention : indemnisation de 0,40€ /km par Apamar

↳ Oui avec factures à l'appui pour : chaussures, nettoyage de blouse (uniquement pressing : si nettoyage à domicile, ce n'est pas possible de déduire)

↳ Non pour entretien voiture car c'est inclus dans les frais réels + indemnisation par APAMAR.

- Frais de représentation (coiffeur, tenues vestimentaires) ?

↳ Oui pour la tenue Vestimentaire (ex : un survêtement à l'appréciation du contrôleur !)

↳ Non pour le coiffeur dans le secteur d'aide à domicile

Le prochain CSE se tiendra le jeudi 19 octobre 2023 à 9 h 30.

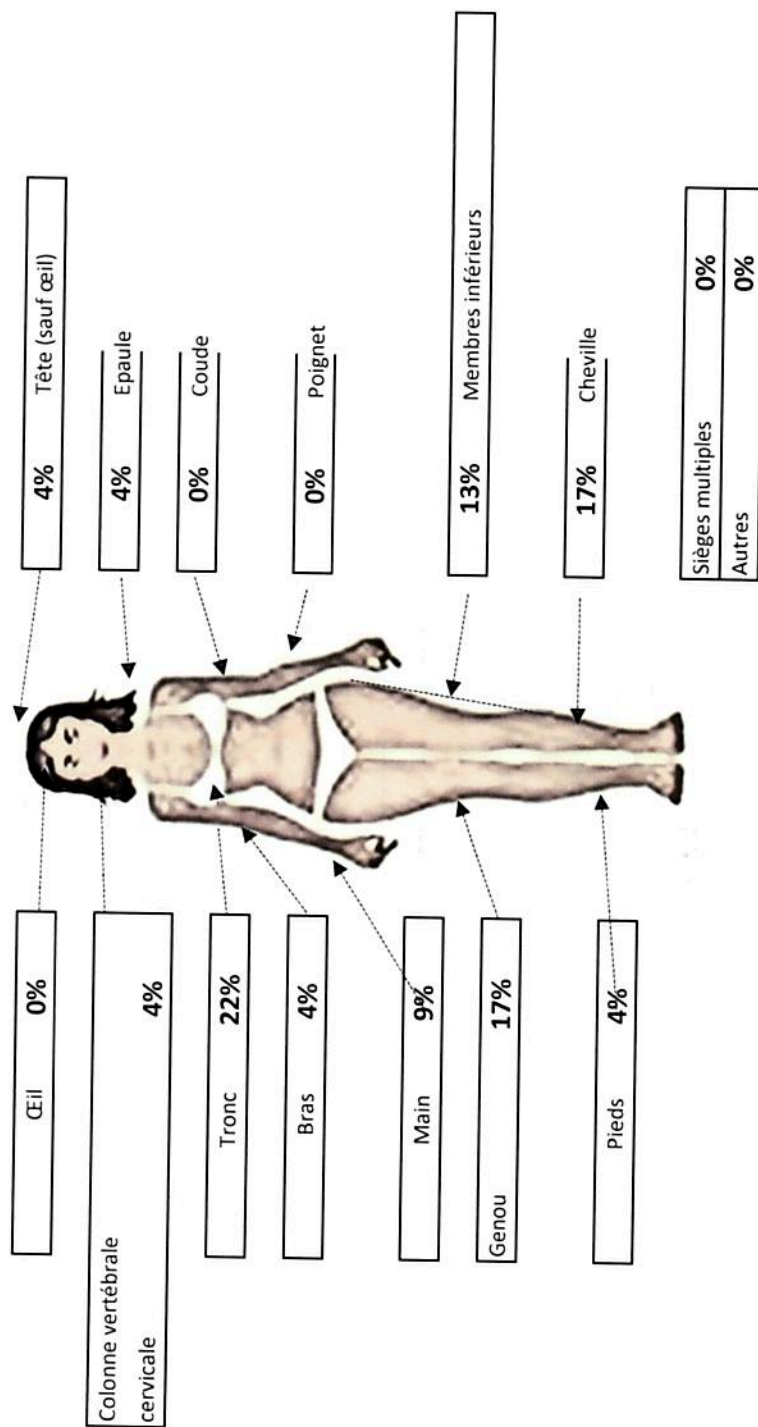
Emmanuelle LE JONCOUR
Secrétaire



● Répartition des accidents du travail selon le siège des lésions

	AT sans arrêt survenus en 2023	AT avec arrêt survenus en 2023	Nombre de jours d'arrêt en cours	Nombre TOT	Part des AT
Ceil	0	0	0	0	0%
Tronc (sauf cou)	0	5	144	5	22%
Epaule	0	1	122	1	4%
Bras	1	0	0	1	4%
Coude	0	0	0	0	0%
Poignet	0	0	0	0	0%
Main	2	0	0	2	9%
Pieds	1	0	0	1	4%
Tête (sauf œil)	0	1	5	1	4%
Colonne vertéb.	1	0	0	1	4%
Membres inféri.	3	0	0	3	13%
Genou	2	2	109	4	17%
Cheville	1	3	261	4	17%
Sièges multiples	0	0	0	0	0%
Autres	0	0	0	0	0%
TOTAL	11	12	641	23	-

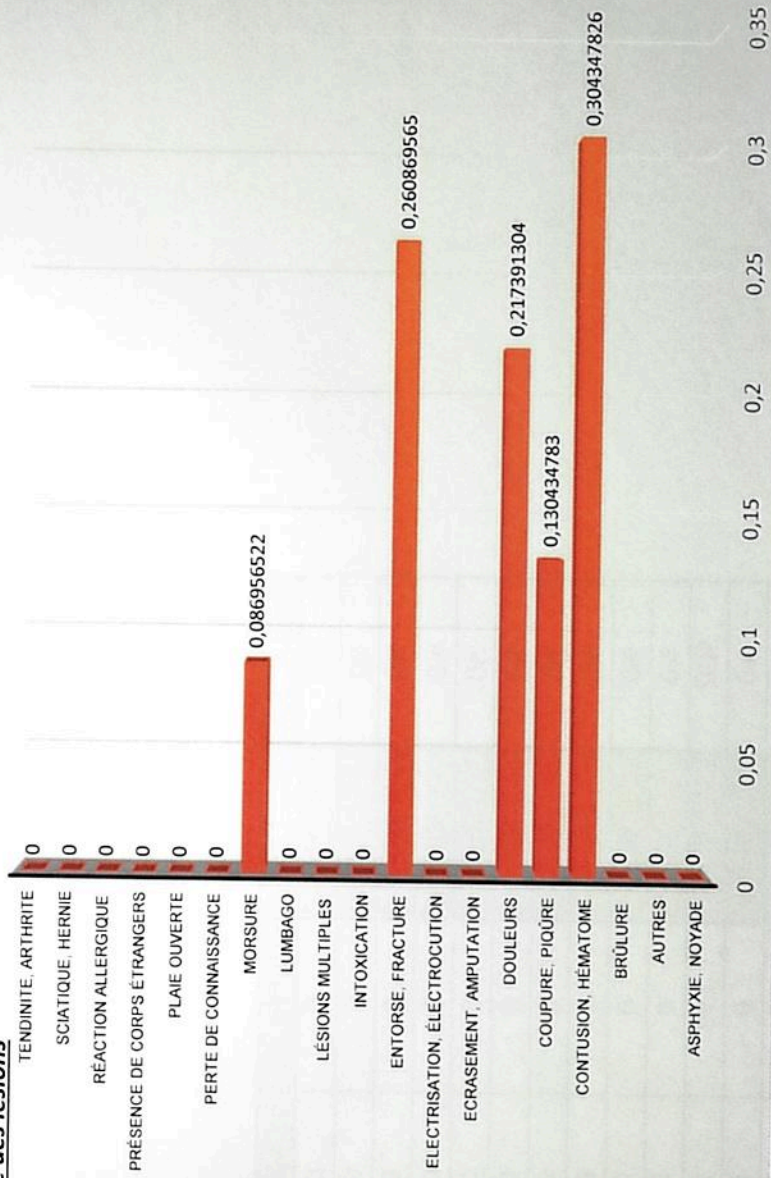
Part des AT survenus en 2021 par siège de lésion



● Répartition des accidents selon la nature des lésions

	AT avec arrêt	AT sans arrêt	Nombre de jours d'arrêt	Nombre TOT	Par des AT
Asphyxie, noy	0	0	0	0	0%
Autres	0	0	0	0	0%
Brûlure	0	0	0	0	0%
Contusion, hé	3	4	214	7	30%
Coupure, Piqu	0	3	0	3	13%
Douleurs	4	1	114	5	22%
Ecrasement, A	0	0	0	0	0%
Electrisation,	0	0	0	0	0%
Entorse, fract	5	1	313	6	26%
Intoxication	0	0	0	0	0%
Lésions multip	0	0	0	0	0%
Lumbago	0	0	0	0	0%
Morsure	0	2	0	2	9%
Perte de conn	0	0	0	0	0%
Plaie ouverte	0	0	0	0	0%
Présence de c	0	0	0	0	0%
Réaction aller	0	0	0	0	0%
Sciatique, her	0	0	0	0	0%
Tendinite, art	0	0	0	0	0%
TOTAL	12	11	641	23	-

Part des AT (total) selon la nature des lésions



Points d'information RH

JANVIER					Contrats CDI
EFFECTIF AU 31 DECEMBRE 2022				291	
Entrées sur Janvier	CDD	26			
Contrats CDD inf à 70 HEURES		19	POUR	18 salariés	
CDI conclus en Janvier		6			CDI
CDI inf à 70 HEURES		3			
Sorties sur Janvier	CDD	26			
	LICENCIEMENTS	1			
	DEMISSIONS	8			
	AUTRES	1			

FEVRIER					Contrats CDI
EFFECTIF AU 31 JANVIER 2023				287	
Entrées sur Février	CDD	26			
Contrats CDD inf à 70 HEURES		17	POUR	15 salariés	
CDI conclus en Février		7			CDI
CDI inf à 70 HEURES		1			
Sorties sur Février	CDD	26			
	LICENCIEMENTS	0			
	DEMISSIONS	1			
	DEPART EN PERIODE D'ESSAI	0			

MARS					Contrats CDI
EFFECTIF AU 28 FEVRIER 2023				293	
Entrées sur Mars	CDD	25			
Contrats CDD inf à 70 HEURES		23	POUR	17 salariés	
CDI conclus en Mars		2			CDI
CDI inf à 70 HEURES		0			
Sorties sur Mars	CDD	25			
	LICENCIEMENTS	0			
	DEMISSIONS	1			
	DEPART EN RETRAITE	2			

		AVRIL			
EFFECTIF AU 31 MARS 2023		292			
Entrées sur Avril		CDD	24		
Contrats CDD inf à 70 HEURES		18	POUR	15 salariés	
CDI conclus en Avril		4			
CDI inf à 70 HEURES		2			
Sorties sur Avril		CDD	24		
		LICENCIEMENTS	0		
		DEMISSIONS	1		
		DEPART EN RETRAITE	2		

CDI

		MAI		
EFFECTIF AU 30 AVRIL 2023		293		
Entrées sur Mai	CDD	26		
Contrats CDD inf à 70 HEURES		20	POUR	19 salariés
	CDI conclus en Mai	4		
	CDI inf à 70 HEURES	2		
Sorties sur Mai				
	CDD	25		
	LICENCIEMENT	0		
	DEMISSIONS	1		
	DEPART EN PERIODE D'ESSAI	0		
	RETRAITE	0		

CDI

		JUIN			
EFFECTIF AU 31 MAI 2023		297			
Entrées sur Juin		CDD	33		
Contrats CDD inf à 70 HEURES		26		POUR	25 salariés
CDI conclus en Juin		9			
CDI inf à 70 HEURES		2			
Sorties sur Juin		CDD	33		
		LICENCIEMENT	0		
		DEMISSIONS	3		
		DEPART EN PERIODE D'ESSAI	0		
		RETRAITE	2		

CDI

		Juillet			
EFFECTIF AU 30 Juin 2023		301			
Entrées sur Juillet	CDD	45			
Contrats CDD inf à 70 HEURES		29	POUR	25 salariés	
CDI conclus en Juillet		5			CDI
CDI inf à 70 HEURES		1			
Sorties sur Juillet	CDD	45			
	LICENCIEMENT	0			
	DEMISSIONS	2			
	DEPART EN PERIODE D'ESSAI	0			
	RETRAITE	0			

		Août			
EFFECTIF AU 31 Juillet 2023		304			
Entrées sur Août	CDD	43			
Contrats CDD inf à 70 HEURES		23	POUR	19 salariés	
CDI conclus en Août		0			CDI
CDI inf à 70 HEURES		0			
Sorties sur Août	CDD	43			
	LICENCIEMENT	2			
	DEMISSIONS	1			
	DEPART EN PERIODE D'ESSAI	0			
	RETRAITE	0			

Intitulé de la formation

Dates

Durée

Lieu

Nbre participants

1er semestre

E-Learning Nouveaux Embauchés	01/03-31/03	4	Distanciel	3
E-Learning Prévention des risques	01/03-31/03	4	Distanciel	3
Aide à la toilette	03 et 04 juillet 23	14	ISSOIRE	10
MAC SST	30-mars-23	7	CLERMONT FD	7
E-Learning Prévention Maltraitance/Bientraitance	01/05-30/06	4	Distanciel	2
E-Learning Nouveaux Entretien du cadre de vie	01/05-30/06	4	Distanciel	4
E-Learning Nouveaux Entretien du linge	01/05-30/06	4	Distanciel	1
Aide à la toilette	26 et 30 juin 23	14	CLERMONT FD	10
MAC SST	04-avr-23	7	CLERMONT FD	9
TUTORAT	4 et 6 avril 2023	14	CLERMONT FD	11
E-Learning Nouveaux Embauchés	01/07-31/07	4	Distanciel	3
E-Learning Prévention des risques	01/07-31/07	4	Distanciel	3
E-Learning Prévention Maltraitance/Bientraitance	01/07-31/07	4	Distanciel	1
E-Learning Nouveaux Entretien du cadre de vie	01/07-31/07	4	Distanciel	2
E-Learning Nouveaux Entretien du linge	01/07-31/07	4	Distanciel	2

Nouveauté

TUTORAT	06 et 08 Juin 2023	14	CLERMONT FD	11
Stimul'adom CLIC Issoire	29 et 30 juin 23	14	ISSOIRE	10
Stephanie RGPD (2 demies journées)	03 et 04/2023	7		
Formation Una/ Maîtriser la paie / JJ	15-16/20-21/03/2023	28		1
Formation ARCAD SIEGE		3,5		6
Les maladies neuro-dégénératives	EN ATTENTE DE DATE	14	AMBERT	8
Ateliers culinaires avec pratiques	EN ATTENTE DE DATE	14	ST SAUVES	8
Nouveaux Embauchés	EN ATTENTE DE DATE	14	CLERMONT FD	8
Accompagnement à la fin de vie / Deuil	27 et 28 Nov 2023	14	BILLOM	10
MAC SST	13-oct-23	7	ISSOIRE	10
E-Learning Prévention des risques	EN ATTENTE DE DATE	4		6
E-Learning Découverte du métier	EN ATTENTE DE DATE	4		6

2nd semestre

Programmée
à venir 2nd semestre
Programmée
à venir 2nd semestre

à venir 2nd semestre	E-Learning Prévention Maltraitance/Bientraitance	EN ATTENTE DE DATE	4		6
à venir 2nd semestre	E-Learning Nouveaux Entretien du cadre de vie	EN ATTENTE DE DATE	4		6
à venir 2nd semestre	E-Learning Nouveaux Entretien du linge	EN ATTENTE DE DATE	4		6
Programmée	AFGSU AVEC EUROMEDICAIRE	2/3/4 octobre	21	CLERMONT FD	12
Programmée	PRAP AVEC ATOUT SYNERGIA	18/19 septembre et 9/10 octobre	28	CLERMONT FD	10
Programmée	Secrétaires GESTION DE L'AGRESSIVITE	16-oct-23	7	CLERMONT FD	10
en cours	ACCOMPAGNEMENTS VAE DEAES D B		19		1
en cours	AFGSU D B		21		1
début 01/23	ACCOMPAGNEMENTS VAE DEAES C N		12		1
début 03/23	ACCOMPAGNEMENTS VAE DEAES G H		18		1
début 04/23	ACCOMPAGNEMENTS VAE DEAES M L		16		1

--	--	--	--	--	--

TOTAL

684,5

210

En cas de situation d'alerte S.O.S., voici le protocole à suivre :



Lorsqu'un employé isolé signale un SOS sur son téléphone portable professionnel, il est essentiel de suivre une procédure d'urgence pour assurer sa sécurité. Voici les consignes à suivre :

L'information de l'alerte arrive sur la boîte mail contact@apamar.fr, les premières actions devront débiter par la personne du siège puis vers les antennes.

- ➔ Prenez au sérieux le signal SOS : Un signal SOS indique une situation d'urgence, il est donc important de réagir rapidement et de manière appropriée.
- ➔ Informez immédiatement les personnes concernées : Contactez Le responsable de secteur et/ou la secrétaire de l'antenne, l'adjoint du responsable de service et/ou le responsable de service. Informez-les de la situation d'urgence signalée par l'employé isolé.
- ➔ Localisez l'employé isolé : Vérifiez la localisation en temps réel pour retrouver la position exacte de l'employé. Contacter le salarié sur le smartphone professionnel pour demandez des détails supplémentaires sur sa position afin de pouvoir agir rapidement.



Attention il peut s'agir d'une mauvaise manipulation, merci de vérifier au préalable. Sans réponse sur le smartphone professionnel il est recommandé d'appeler sur le smartphone personnel.

- ➔ Appelez les services d'urgence : Si la situation d'urgence semble grave, contactez immédiatement les services d'urgence compétents (police, pompiers, ambulances) en leur fournissant tous les détails nécessaires (nom de l'employé, dernière position connue, nature de l'urgence signalée).
- ➔ Communiquez avec l'employé isolé : Essayez de contacter l'employé isolé par téléphone pour obtenir plus d'informations sur la situation et lui apporter du soutien. Restez calme et rassurez-le en lui faisant savoir que de l'aide est en route.
- ➔ Mobilisez les ressources internes : Faites appel à d'autres salariés disponibles pour se rendre sur place et apporter une assistance à l'employé isolé en attendant l'arrivée des secours.



Enregistrez les événements : Conservez une trace écrites (enregistrement vocale si possible) de tous les échanges téléphoniques ou électroniques liés à cette situation d'urgence. Ces informations pourront être précieuses pour les enquêtes ultérieures ou pour les rapports d'incident .

- ➔ Évaluez et améliorez les mesures de sécurité : Une fois que la situation d'urgence est résolue, un groupe de travail pourra être décidé par le CSE et la direction afin d'évaluer les circonstances entourant l'incident et mettez en place des mesures pour prévenir de futures situations similaires.
- ➔ Fournissez un soutien après l'incident : Le responsable de secteur et/ou le CSE s'assureront de proposer une assistance et un suivi appropriés à l'employé isolé après l'incident. Cela peut inclure un soutien psychologique, des séances de debriefing et des conseils pour prévenir toute récurrence.

N'oubliez pas qu'il est essentiel de faire de la sécurité et du bien-être de chaque employé une priorité absolue. En suivant ces consignes, vous pouvez contribuer à garantir une réponse rapide et efficace en cas d'urgence signalée par un salarié isolé.

Les événements familiaux ouvrant à des congés exceptionnels

Les congés pour événements familiaux sont prévus par l'article IV 24.5 de la CCB ou par le Code du travail qui est parfois plus favorable (PACS du salarié, décès d'un enfant sauf enfant de plus de 25 ans sans enfant, décès d'un frère ou d'une sœur ou d'un beau-parent et annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant).

Ainsi, tout salarié en CDI ou CDD bénéficie sans condition d'ancienneté et sur justification d'une autorisation exceptionnelle d'absence pour :

- Mariage du salarié 5 jours ouvrés
- Mariage d'un enfant 2 jours ouvrés
- Naissance ou adoption d'un enfant 3 jours ouvrés
- PACS du salarié 4 jours ouvrables
- Décès du conjoint, du concubin, du partenaire lié par un PACS 5 jours ouvrés
- Décès d'un enfant du salarié de plus de 25 ans n'ayant pas d'enfant 12 jours ouvrables
- Décès d'un enfant du salarié ayant lui-même un enfant 14 jours ouvrables
- Décès d'un enfant du salarié de moins de 25 ans ou d'une personne dont le salarié a la charge effective et permanente¹ + congé de deuil de 8 jours² 14 jours ouvrables
- Décès du père ou de la mère 3 jours ouvrés
- Du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur 3 jours ouvrables
- Décès d'un petit-fils (fille) 2 jours ouvrés

¹ La loi ne précise pas comment s'apprécie la notion de charge effective et permanente. Par défaut, il semble possible d'utiliser les critères applicables pour les prestations familiales (voir le site service-public.fr)

² Concernant les 8 jours du congé de deuil, le site service-public indique qu'il s'agit d'un nombre de jours ouvrables mais en l'absence de précision dans le Code du travail et du fait d'un possible fractionnement un tel décompte pourrait être contestable.

UNAF service juridique
09/2023

Les congés exceptionnels de courte durée

- Décès des grands-parents ou arrière-grands-parents, d'un demi-frère et ou d'une demi-sœur, d'un beau-frère ou belle-sœur 1 jour ouvré
- Annonce de la survenue d'un handicap, d'un cancer ou de la survenue d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique listée par décret chez un enfant du salarié³ 5 jours ouvrables

entre le droit du travail et la convention collective sera attribué au salarié :

ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	Droit accordé dans le cadre de la convention collective (sans ancienneté)	Droit accordé dans le cadre du droit du travail (sans ancienneté)
Mariage du salarié	5 jours ouvrés	4 jours ouvrés
PACS du salarié (Pacte Civil de Solidarité)	Néant	4 jours ouvrés
Mariage d'un enfant	2 jours ouvrés	1 jour ouvré
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrés	3 jours ouvrés
Décès du conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS, d'un enfant	5 jours ouvrés	2 jours ouvrés
Décès père, mère	3 jours ouvrés	1 jour ouvré
Décès d'un beau-parent	1 jour ouvré	1 jour ouvré
Décès petit-fils, petite-fille	2 jours ouvrés	Néant
Décès grands-parents, arrière-grands-parents	1 jour ouvré	Néant
Décès d'un frère, d'une sœur	1 jour ouvré	1 jour ouvré
Décès d'un demi-frère, d'une demi-sœur	1 jour ouvré	Néant
Décès d'un beau-frère, belle sœur	1 jour ouvré	Néant

