

APAMAR

PROCES VERBAL DE LA REUNION DU CSE

(Comité Social et Economique)

EN DATE DU JEUDI 8 JUIN 2023

Etaient présents ou représentés :

Membres du CSE :

Madame PIRET Aurore

Madame DELAIR Brigitte

Madame PLANEIX Sylvie

Madame ROY Florence

Madame BORGLEVENS Sandrine

Madame LE JONCOUR Emmanuelle

Monsieur PHELUT Fabien

Direction :

Madame GIOIOSA Mathilde (Responsable de service)

Service santé et sécurité ;

Madame LONGOUR Hélène (Médecin MSA)

Etaient absents ou excusés :

Monsieur BUTIN Franck (Président du CSE)

Madame DIDAT Delphine

Madame CLERET Claudine

Madame MADELAINE Anne (Inspectrice du Travail)

Monsieur RENAUD Benoît (Préventeur Régional)

Madame FERROUDJ Julie (Infirmière)

Madame SILINI Andy (Préventeur santé Msa)

PARTIE SSCT

1°) Validation du procès-verbal du 30 Janvier 2023

Les membres du CSE procèdent à la validation du procès-verbal de la réunion du 30 janvier 2023.

Il n'y a pas de remarque particulière, le procès-verbal de la réunion SSCT du 30 janvier est donc approuvé. Docteur LONGOUR nous informe de la démission de Mme FERROUDJ en juin 2023.

2°) Point sur les accidents du travail depuis la réunion du 30 janvier 2023

Le tableau récapitulatif des accidents de travail est joint en annexe 1.

3°) Bilan 2022 de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail

Ce bilan est présenté en annexe 2 .

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

Un groupe de travail est constitué et se réunira le jeudi 6 juillet afin de mettre à jour ce document.

5°) Rapport annuel 2022 du Médecin du Travail Docteur LONGOUR

Le Docteur LONGOUR commente le bilan annuel de la médecine du travail.

Le rapport annuel est joint en annexe 3.

6°) Poursuite du diagnostic APHOS

Le diagnostic du cabinet d'Ergonomie APHOS se poursuit sur les 7 antennes, les missions sont les suivantes :

- Analyser les situations de travail ;
- Identifier les pistes d'actions ;
- Identifier les points forts de la structure ;

- Co-construire les pistes futures ;
- Investiguer des solutions potentielles.

Une future programmation concernant les 3 groupes de travail intra-métier sera proposée :

- Aides à domicile
- Secrétaires antenne
- Responsables de secteur

7°) Projet CARSAT sur l'antenne de Courpière « La prévention en action » nommé « AIDE ET MOI »

Intervention de Mme THOUMY, Responsable adjointe, qui détaille le projet AIDE ET MOI mis en place sur l'antenne de Courpière.

Il s'agit d'intégrer une démarche de prévention sur l'antenne de Courpière.

Après étude de notre absentéisme, nous constatons que le taux augmente depuis ces dernières années. Aussi, il apparaît que les pathologies tels que les troubles musculo squelettiques (TMS) touchent notre secteur d'activité.

Ces éléments justifient que nous prenions des mesures adaptées pour prévenir des pathologies. APAMAR souhaite valoriser le travail de ses équipes et ainsi préserver la santé et la sécurité de son personnel. APAMAR expérimente un programme de prévention des risques ayant pour objectif la diminution de l'absentéisme.

La lettre d'engagement d'APARMAR est jointe en annexe 4.

8°) Décret n°2023-368 du 13 mai 2023 relatif à la suspension de l'obligation vaccinale

Depuis le 15 mai 2023, l'obligation vaccinale est suspendue. L'interruption de cette loi va permettre la réintégration des salariés suspendus mais cela aura aussi pour effet positif une probable hausse des recrutements.

Cette trêve peut redevenir obligatoire dans les mois à venir en fonction des conditions sanitaires.

Voir décret relatif à la suspension de l'obligation vaccinale en annexe 5.

PARTIE CSE

1°) Validation du procès-verbal du 6 avril 2023

Il n'y a pas de remarque particulière, le PV du 6 avril 2023 est donc approuvé.

2°) Point RH

Effectif sur avril 2023 :

Au 31 mars 2023 : 292 salariés

Effectif sur mai 2023 :

Au 30 avril 2023 : 293 salariés

Mme GIOIOSA présente Mme KOLDOVA Veronika qui intègre l'équipe administrative d'APAMAR sur le poste d'Assistante ressources humaines.

Nous lui souhaitons la bienvenue.

Le détail des entrées et sorties est joint en annexe 6.

3°) Revalorisation du Smic (salaire minimum inter professionnel de croissance) et avenant 54 modifiant la valeur du point

Au 1^{er} mai 2023, le SMIC est majoré de 2.22% soit 11.52 € bruts de l'heure.

Le montant du SMIC brut mensuel sera donc de 1747.24 €.

Aussi nous vous confirmons la signature de l'agrément tacite de l'avenant 54 (valeur du point) et 55 (prévoyance).

→ L'avenant 54 : la valeur du point est donc portée à 5.77€ (5.62€ auparavant) à partir du 1^{er} août 2022 rétroactivement.

En pratique, cela signifie que sur le salaire de Mai 2023, tous les salariés doivent bénéficier de la nouvelle valeur du point de 5.77€. Il convient également de réaliser une régularisation depuis le mois d'août.

→ L'avenant 55 sur la prévoyance concerne :

- ♦ La suppression du remboursement forfaitaire de cotisations patronales. Depuis l'avenant 46, les employeurs se voyaient rembourser les charges sociales patronales à hauteur de 8% des prestations versées. Ce remboursement sera donc supprimé.

- ♦ L'augmentation du taux de cotisation. Le taux global actuellement de 4,89% passera ainsi à 5,18% soit 3,61% au lieu de 3,21% côté patronal et 1,57% au lieu de 1,39% côté salarial.

4°) Rapport annuel d'activité 2022

Voir le rapport annuel d'activité en annexe 7.

5°) Information sur l'activité à fin mai 2023

Voir le tableau récapitulatif de l'activité en annexe 8.

6°) Bilan des formations 2022

Voir le tableau récapitulatif dans le rapport d'activité.

7°) Budget prévisionnel des formations 2023 / formation en e-learning

APAMAR attend une enveloppe de la CNSA qui s'ajoutera au budget prévisionnel.

Voir le tableau des formations programmées pour 2023 en annexe 9 pour l'ensemble des salariés.

8 °) Retour sur l'Assemblée Générale d'Apamar qui a eu lieu le mardi 23 mai 2023

Madame Roy Florence, secrétaire adjointe du CSE, a participé à cette assemblée.

La direction d'APAMAR a remercié l'ensemble des élus pour l'investissement au sein du CSE.

Cette réunion a pour but de faire un bilan de l'année passée :

- Nombre d'heures réalisées 264 657 h
- Nombre de bénéficiaires et moyenne d'âge
- Effectifs de la structure
- Formations dispensées
- Total de charges et produits ainsi que le résultat comptable

Monsieur Panel, Président APAMAR, remercie l'ensemble du personnel, intervenant et administratif, pour son investissement.

9°) Questions posées par les élus :

- Serait-il possible de revoir l'augmentation de salaire en cas d'obtention d'un diplôme ?
 - o Depuis l'entrée en vigueur de l'avenant 43, le 1^{er} octobre 2021, l'élément de complément de rémunération (ECR diplôme) est appliqué.
Il est calculé selon le nombre d'heures au contrat, il y a une revalorisation en fonction du diplôme obtenu.
- Le fait de privilégier les nouvelles salariées (pas de travail le week-end, férié et autres) par rapport aux anciennes (qui, elles, effectuent ce que les nouvelles ne veulent pas faire) n'avez-vous pas l'impression qu'il n'y ait pas d'équité entre salariées ?
Les anciennes commencent à se lasser....
 - o La société a évolué et les responsables de secteur sont obligés de s'adapter face aux demandes des candidats recrutés. Mais, en aucun cas, nous pouvons parler de privilège pour les nouveaux embauchés. Mme GIOIOSA fera une information lors de la prochaine réunion des Responsables de secteurs afin d'évoquer ce sujet.
- Il y a toujours des inters isolées (km non indemnisés), ce sujet a déjà été évoqué en CSE, comment pensez-vous palier ce problème ?
 - o Un travail de sous sectorisation est demandé aux responsables de secteur. Dans les mois à venir, cela devrait limiter les interventions isolées. Il est demandé aux aides à domicile de contacter les antennes afin de limiter ces interventions.
- Utilisation du véhicule de service APAMAR : est-il possible de savoir clairement ce qui est possible ou interdit lors de l'utilisation de la voiture ?

Les possibilités ou interdits sont dans les règles d'utilisation, en somme :

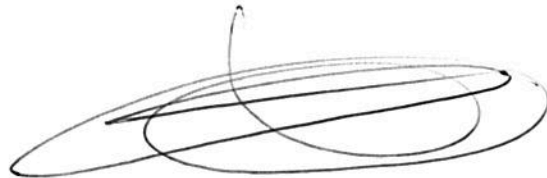
- o Le véhicule de service doit être utilisé lors d'un trajet entre le domicile et le lieu de travail uniquement.

- Le véhicule de service peut être transmis au personnel APAMAR en cas de panne pour une durée de 1 mois renouvelable 1 fois.
- Le véhicule de service doit être utilisé lors des interventions week-end et jours fériés.

Voir règles d'utilisation de la voiture de service en annexe 10.

Le prochain CSE se tiendra le jeudi 6 Juillet 2023 à 9h30

Emmanuelle LE JONCOUR
Secrétaire CSE

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke, positioned below the printed name and title.

APAMAR

RECAPITULATIF DES ACCIDENTS DU TRAVAIL et MALADIES PROFESSIONNELLES SURVENUS DEPUIS LA
REUNION DU 30/01/2023

ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRET DE TRAVAIL

DATE DE L'ACCIDENT	NOM PRENOM	DESCRIPTION	LESIONS	ARRET DE TRAVAIL
08/02/2023	D D	A chuté dans la cave de la bénéficiaire après avoir mis le pied dans un trou	fracture cote	30 jours
20/02/2023	L S	S'est tordue la cheville en promenant le chien du bénéficiaire	entorse	81 jours
01/03/2023	P M	A glissé à pied sur une plaque de verglas devant chez la bénéficiaire	douleurs au dos	19 jours
24/03/2023	V A	A ressenti une douleur au dos en passant l'aspirateur	douleurs au dos	68 jours
28/04/2023	M M	A ressenti une douleur au dos en faisant y=un transfert fauteuil / baignoire	douleurs au dos	17 jours
11/05/2023	M B	A glissé en vélo sur la chaussée mouillée lors du trajet domicile lieu de travail	douleurs épaule	41 jours
25/05/2023	P I	En se relevant alors qu'elle passait l'aspirateur elle s'est cognée le front dans l'angle d'un meuble	plaie + hematome à l'oeil	5 jours

Annexe 4

ACCIDENTS DU TRAVAIL SANS ARRÊT DE TRAVAIL

DATE DE L'ACCIDENT	NOM PRENOM	DESCRIPTION	LESIONS

ACCIDENTS SANS LÉSIONS CORPORELLES OU LE RISQUE ROUTIER EST ENGAGÉ (dégâts matériels uniquement)

DATE DE L'ACCIDENT	NOM PRENOM	DESCRIPTION	LESIONS

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

DATE DE L'ACCIDENT	NOM PRENOM	DESCRIPTION	LESIONS	ARRÊT DE TRAVAIL
08/02/2023	M M	un véhicule lui a refusé la priorité sur un rond point	Douleurs dos cervicales	5 jours

MALADIES PROFESSIONNELLES

DATE	NOM PRENOM	DESCRIPTION	LESIONS
23/01/2023	A M	CARPIEN GAUCHE	
			Non reconnue 03/05

REGISTRE ACCIDENTS BÉNINS

DATE	NOM PRENOM	DESCRIPTION	LESIONS
19/05/2023	K C	S'est blessée au pouce en manipulant une caisse à outils	blessure au pouce

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
B C	21/01/2023	87
G S	24/07/2021	655
C A	22/01/2023	137
G C	28/01/2022	497
H D J	23/01/2023	49
M B P	21/01/2023	49

BILAN DE L'HYGIENE, DE LA SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Annexe 2

Année : 2022

1. PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

1.1 Identification

Entreprise : APAMAR
Adresse : 16 rue Jean Claret, 63000 Clermont-Ferrand
Activité à domicile : Aide et Accompagnement à Domicile
Code APE : 8810A
N° SIRET : 410 155 378 000 20
Nombre de comités dans l'établissement : 1

Toutes les informations qui suivent doivent être fournies pour l'établissement

1.2 Effectif

Voir Annexe 1 : Effectif total par catégorie d'emploi et par sexe présent au 31/12/2020

Voir Annexe 2 : Equivalents temps plein global (heures contrat proratisées = SMXX) par catégorie d'emploi au 31 12 2020
(= présents en 2020 sans CDD de remplacement)

Nombre d'embauches au cours de l'année : 568 dont 55 CDI
Nombre de départs au cours de l'année : 564 dont 52 CDI
Nombre moyen mensuel des salariés d'entreprises extérieures travaillant dans l'établissement : 19,83

2. PRINCIPAUX INDICATEURS

2.1 Accidents du travail

Nombre total des accidents survenus aux salariés de l'établissement :

Nombre d'accidents traités par l'organisme de sécurité sociale :

Nombre d'accidents avec arrêt de travail :

→ total

AAD	24
SIAD	
ADM	1

→ nombre d'accidents de trajet :

AAD	2
SIAD	
ADM	1

→ nombre d'accidents du travail :

AAD	22
SIAD	
ADM	0

25
25

Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées dans l'année
arrêts de plus de 60 jours

24

Nombre d'invalidités connues (= titre et notification invalidité notifiées dans l'année)

4

Nombre d'inaptitudes temporaires ou permanentes
dont suivies d'un licenciement
dont suivies d'un reclassement

8

8

0

Nombres d'accidents mortels :

→ total

0

→ nombre d'accidents de trajet :

0

→ nombre d'accidents du travail :

0

dont nombre d'accident de déplacement

0

Nombre d'accidents du travail dont ont été victimes les salariés d'entreprises extérieures travaillant dans l'établissement :

0

2.2 Maladies professionnelles ou à caractère professionnel

Nombre et nature des maladies professionnelles reconnues par la sécurité sociale ou à la MSA au cours de l'année

3

2.3 Données communes aux accidents et aux maladies

Nombre de soins à l'infirmier :

0

Taux de la cotisation "accidents du travail - maladies professionnelles"
versée à l'organisme de SS compétent

1,16%

2.4 Organisation et contenu du travail

Effectif travaillant en équipe
Effectif travaillant en tout ou partie la nuit
Effectif travaillant en fin de semaine
Pas de personnel rémunéré au rendement ni affecté à des tâches répétitives
Personnels d'intervention à domicile géré en modulation du temps de travail
Personnels administratifs mensualisés

3. MOYENS ET ACTIONS

3.1 CSSCT

Moyen de secrétariat:
Nombre de réunions:
→ nombre de réunions ordinaires: Elections le 29/11/2022
→ nombre de réunions extraordinaires:
→ à la demande des représentants du personnel:
→ à la suite d'un accident:
Nombre d'enquêtes menées par la CSSCT: juin-22
Nombre de cas de mise en œuvre de la procédure prévue en cas de danger grave et imminent:
Nombre de cas de recours à un expert:
Nombre de représentants du personnel formés:
Nombre de consultations CSSCT avant une décision d'aménagement important: Etude avec le cabinet Aphas

3.2 Actions menées et mise en œuvre du programme

Actions de formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail
(hors représentants du personnel CSE), soit:

→ nombre de salariés formés à l'amélioration des conditions

	<u>Manutention</u>	
Dont	AAD	<input type="text" value="0"/>
Dont	SIAD	<input type="text" value="0"/>
	<u>PRAP</u>	
Dont	AAD	<input type="text" value="0"/> Formation en attente de subvention reportée en 2023
	SIAD	<input type="text" value="0"/>
	<u>Aides Techniques</u>	
Dont	AAD	<input type="text" value="0"/>
	SIAD	<input type="text" value="0"/>

→ nombre de salariés formés au secourisme y compris recyc

Dont	AAD + ADM	<input type="text" value="48"/>
Dont	SIAD + IFC	<input type="text" value="0"/>

4. FAITS SAILLANTS

L'année 2022 reste impactée par la Covid-19 et la crise sanitaire. APAMAR continue de fournir à ses Aides à domicile l'équipement de protection nécessaire afin d'assurer un travail en sécurité (masques, solution hydroalcoolique, gants, visières, charlottes, surblouses...). 1 administratif par antenne est formé au secourisme, il gère aussi la trousse de secours disponible sur les antennes,

↳ Répartition des effectifs par sexe et par qualification présents au 31/12/2022

Effectif par catégorie d'emploi et par sexe présent au 31/12/2022					
Service	Code Type Emploi	Libellé Emploi	Total	Hommes	Femmes
AAD	DEGRE 1 ECHELON 1	AIDE A DOMIC	57	2	55
AAD	DEGRE 1 ECHELON 2	AIDE A DOMIC	149	4	145
AAD	DEGRE 1 ECHELON 3	AIDE A DOMIC	31	1	30
AAD	DEGRE 2 ECHELON 1	AIDE A DOMIC	23	1	22
AAD	DEGRE 2 ECHELON 2	AIDE A DOMIC	29	-	29
AAD	DEGRE 2 ECHELON 3	AIDE A DOMIC	13	-	13
TOTAL AAD			302	8	294
ADMIN	D2 E1	Secrétaire	2		2
ADMIN	D2 E2	Secrétaire	4		4
ADMIN	D2 E3	Secrétaire	3		3
ADMIN	D1 E2	Assistant Techni	1	1	
ADMIN	D2 E1	Responsable de s	2		2
ADMIN	D2 E2	Responsable de s	5	1	4
ADMIN	D2 E3	Responsable de s	3		3
ADMIN	D1 E1	Cadre administra	1		1
ADMIN	D1 E2	Responsable adj	1		1
TOTAL ADMIN			22	2	20
Total Général			324	10	314

(Tableau 2) -Equivalents temps plein global (heures contrat proratées = SMXX) par catégorie d'emploi au 31 12 2022 (= présents en 2022 sans CDD de remplacement)					
Service	Code Type Emploi	Libellé Emploi	Total	ETP	
AAD	DEGRE 1 ECHELON 1	AIDE A DOMICILE	57	33,87	
AAD	DEGRE 1 ECHELON 2	AIDE A DOMICILE	149	89,14	
AAD	DEGRE 1 ECHELON 3	AIDE A DOMICILE	31	23,52	
AAD					
AAD	DEGRE 2 ECHELON 1	AIDE A DOMICILE	23	14,72	
AAD	DEGRE 2 ECHELON 2	AIDE A DOMICILE	29	21,18	
AAD	DEGRE 2 ECHELON 3	AIDE A DOMICILE	13	10,11	
	TOTAL AAD		302	192,54	
ADMIN	D2 E1	Secrétaire	2	1,9	
ADMIN	D2 E2	Secrétaire	4	3,29	
ADMIN	D2 E3	Secrétaire	3	2,71	
ADMIN	D1 E2	Assistant Technique	1	1	
ADMIN	D2 E1	Responsable de secteur	2	2	
ADMIN	D2 E2	Responsable de secteur	5	4,7	
ADMIN	D2 E3	Responsable de secteur	3	2,8	
ADMIN	D1 E1	Cadre administratif RH	1	1	
ADMIN	D1 E2	Responsable adjoint SAD	1	1	
	TOTAL ADMIN		22	20,4	
		Total Général	324	212,94	

**APAMAR - ANNEE 2022**
RAPPORT ANNUEL DE LA MEDECINE DU TRAVAIL.Pour l'établissement :

ET63001800521

Raison sociale : APAMAR

N° de SIRET : 41015537800020

Code APE : 920

Code NAF : 8810A

Adresse : 16 RUE JEAN CLARET

Code Postal : 63000

Ville : CLERMONT FERRAND

Présenté en application de l'article R.717-51 du Code Rural par le :

Docteur Hélène LONGOUR
Service SST
MSA Auvergne.**EQUIPE SST MSA AUVERGNE**

Médecin du travail : Hélène LONGOUR

Infirmière en santé au travail : Julie FERROUDJ

Conseiller en prévention : Andy SILINI

1- ACTION SUR LE MILIEU DE TRAVAIL :

Etudes de poste et des conditions de travail:

Des études de poste peuvent avoir lieu pour aménagement technique ou organisationnel du poste de travail.

Echanges avec l'employeur :

Echanges avec Madame GIOIOSA sur différentes situations.

CSSCT/CSE :

Selon leurs disponibilités, le médecin du travail, le conseiller en prévention et l'infirmière en santé au travail participent aux travaux des CSSCT/CSE.

AUTRES ACTIVITES :

Rédaction du rapport annuel d'activité.

Rédaction de courriers, de mails.

Contacts téléphoniques divers.

Mise à jour de la Fiche entreprise

Une autre partie du tiers temps est consacré à la lecture d'articles, revues et documents pour permettre au médecin du travail de réactualiser ses connaissances.

2- EXAMENS MEDICAUX :

Depuis la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite Loi Travail), publiée au Journal officiel du 9 août 2016. Article 102 du Titre V « Moderniser la médecine du travail » et le décret n° 2017-1311 du 29 août 2017 relatif à la modernisation de la médecine du travail en agriculture, le suivi par la médecine du travail des salariés en fonction des risques professionnels :

Suivi individuel renforcé (SIR)

Amiante ¹	Équipements de travail mobiles automoteurs et servant au levage de charges ou de personnes, nécessitant une autorisation de conduite ⁷	Poste à risques particuliers déclarés par l'entreprise au titre de l'article R 4624-23 ¹¹
Plomb ²		
Agents Cancérogènes,		
Mutagènes, Reprotoxiques ³	Travaux nécessitant une habilitation électrique ⁸	
Agents biologiques groupes 3 et 4 ⁴	Jeune de moins de 18 ans affecté à des travaux réglementés ⁹	
Rayonnements ionisants ⁵		
Risque hyperbare ⁶	Manutention de charges >55kg (hommes) ¹⁰	
Risque de chute lors des opérations de montage/démontage d'échafaudages		

Suivi individuel adapté (SIA)

1ère catégorie	2ème catégorie
Salarié de moins de 18 ans non affecté à des travaux réglementés	Travailleur handicapé
Travailleur exposé aux agents biologiques de groupe 2 ⁴	Travailleur titulaire d'une pension d'invalidité
Travailleur exposé à des champs électromagnétiques ¹²	Femme enceinte ou allaitante
Travailleur de nuit ¹³	Agents chimiques dangereux hors CMR 1a et 1b , précisez
	Apprenti (> 18 ans)

Suivi individuel simple (SIS)

Aucun des risques mentionnés ci-dessus

1. Art R. 4412-98 du Code du travail – *Relatif à l'empoussièrement*
2. Art. R.4412-160 – *Relatif à l'exposition au plomb*
3. Art. 4412-60 – *Relatif aux CMR de groupe 1a et 1b (classification CLP) + poussières de bois inhalables + formaldéhyde* <http://www.inrs.fr/actualites/tableau-cmr.html>
4. Art. R 4421-3 – *Relatif aux agents biologiques potentiellement retrouvés en activité agricole*

Groupe 2	Groupe 3
Borrelia burgdorferi <i>maladie de Lyme</i>	Chlamydia psittaci (souches aviaires) <i>psittacose</i>
Francisella tularensis (type B) <i>tularémie</i>	Coxiella burnetii <i>fièvre Q</i>
Pasteurella multocida <i>pasteurellose</i>	Mycobacterium bovis (à l'exception de la souche BCG) <i>tuberculose bovine</i>
Streptococcus suis	Virus de la chorioméningite lymphocytaire (neurotropes)
Hantavirus Virus Puumala <i>hantavirose</i>	Encéphalite à tiques d'Europe
Babesia <i>babésiose ou piroplasmose</i>	Echinococcus multilocularis <i>échinococcose alvéolaire</i>
Trichophyton spp. <i>dermatophytose</i>	Brucella melitensis 1 <i>brucellose</i>
Leptospira interrogans icterohemorrhagiae <i>leptospirose</i>	Virus de l'hépatite E
...	...

Pour les zoonoses, se référer aux fiches INRS <http://www.inrs.fr/risques/zoonoses/fiches-zoonoses.html>

5. Art. R.4451-44 – *Relatif à l'exposition aux rayonnements ionisants*
6. Art R. 4461-1 – *Relatif à l'exposition à des milieux hyperbares*
7. Art. R. 4323-56 – *Relatif aux grues à tour, nacelles cat 1A à 3B, chariot automoteurs cat 1 à 6, engins travaux publics cat 1 à 10, ponts roulants, palans*
8. Art. R. 4544-10 – *Relatif à l'habilitation pour les installations électriques*
9. Art R. 4153-40 – *Relatif à la dérogation pour les jeunes en formation professionnelle pour l'utilisation de machines dangereuses*
10. Art R. 4541-9 – *Relatif au port de charges lourdes*
11. L'employeur peut compléter cette liste après avis du Médecin du travail et du CHSCT (ou DP), en cohérence avec l'Evaluation des Risques Professionnels et la Fiche d'Entreprise. L'inscription de tout poste sur cette liste doit être motivée par écrit. Liste transmise au Médecin du Travail et tenue à disposition de la DIRECCTE, mise à jour annuellement
12. Art. L. 4451-1 et L. 4451-2 – *Relatifs à l'exposition aux rayonnements ionisants*
13. Art. L. 3122-5 – *Relatif au travail de nuit*

L'intervenant et la périodicité des visites selon le classement SIR SIA et SIS :

Type de suivi	Type de visite	Caractéristique	Intervenant	Délai de suivi	Alternance intervenants	Document remis
SIS	Visite d'information et de prévention (VIP) initiale	Sans risque ou situation particulière	Tout membre équipe pluridisciplinaire	3 mois suivant affectation au poste	Oui	Attestation de suivi
	Renouvellement VIP			Tous les 5 ans maxi		Attestation de suivi
SIA catégorie 1	VIP Initiale	Si situation particulière :	Corps médical	Avant affectation au poste	Oui	Attestation de suivi
			Idest	Renvoi vers le MT		Attestation de présence
	Renouvellement VIP	Travail de nuit ; < 18 ans ; Agents biologiques pathogènes groupe 2 ; Champ électromagnétique	Tout membre équipe pluridisciplinaire	Tous les 3 ans maxi		Attestation de suivi
SIA catégorie 2	VIP Initiale	Si situation particulière :	Corps médical	Dans les 3 mois suivant l'affectation au poste	Oui	Attestation de suivi
	Renouvellement VIP	Travailleurs handicapés ; travailleurs en invalidité ; femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes	Tout membre équipe pluridisciplinaire	Tous les 3 ans maxi		Attestation de suivi
SIR	Examen médical d'aptitude (EMA)	Si risque particulier :	Corps médical	Avant affectation au poste	Oui	Avis médical d'aptitude ou d'inaptitude
	Visite intermédiaire	CMR ; amiante ; Plomb ; Echafaudages ; autorisations de conduite dont CACES ; Manutention manuelle inévitable ; agents biologiques pathogènes groupe 3 ; habilitation électrique ; Hyperbarie ; rayonnements ionisants (RI)	Tout membre équipe pluridisciplinaire	Dans un délai de 2 ans maxi		Attestation de suivi
	Examen médical d'aptitude (EMA)		Corps médical	Dans un délai de 2 ans maxi		Avis médical d'aptitude ou d'inaptitude
	Examen médical préalable	Travaux dangereux pour les jeunes ; Rayonnements ionisants cat A (RIA)	Corps médical	Avant affectation au poste	Non	Avis médical d'aptitude ou d'inaptitude
	Examen médical			Tous les ans		

Idest : Infirmier Diplômé d'État en Santé au Travail.

A/ Nombre d'examens pratiqués :

a/ examens cliniques :

TYPES D'EXAMENS	
EXAMENS D'EMBAUCHE TOTAL	11
VIP initiale	11
EXAMENS PERIODIQUES TOTAL	5
VIP périodique	5
EXAMENS DE REPRISE TOTAL	29
AT-MP	5
Maladie	23
Maternité	1
EXAMENS DE PRE-REPRISE TOTAL	13
EXAMENS A LA DEMANDE TOTAL	27
EXAMENS AUTRE	0
ENTRETIENS INFIRMIERS TOTAL	39
Dont VIP initiale	22
Dont VIP périodique	17
TOTAL DES EXAMENS	124

b/ examens complémentaires réalisés ou demandés:

TYPES D'EXAMENS	
Audiométries réalisées	26
Spirométries réalisées	0
Visiométries réalisées	78
TOTAL DES EXAMENS COMPLÉMENTAIRES PRESCRITS	104

B/ Conclusions professionnelles :

TYPES DE CONCLUSIONS	
TOTAL d'aptitude	36
apte	15
apte avec proposition d'aménagement de poste	11
apte dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique	10
TOTAL autres conclusions	81
pas de décision	23
décision différée	1
inapte temporaire	2
sans objet	55
TOTAL d'inapte définitif	7
inapte définitif personne invalidité catégorie 2 ou 3	4
inapte définitif hors invalidité 2 ou 3 et hors at/mp	2
inapte définitif après at/mp	1
TOTAL DE CONCLUSIONS	124

AMÉNAGEMENTS DE POSTES	
liées aux postures de travail	1
liées au port de charges	6
liées aux déplacements	1
liées aux horaires de travail	1
mise en place d'un temps partiel thérapeutique	2
liées aux nuisances professionnelles (bruit, poussière, vibrations...)	1
TOTAL DES AMÉNAGEMENTS	12

Total Annexe 4 délivrée : 15

C) Maladies à caractères professionnelles :

MP / MCP	
AFFECT. PERIARTICULAIRES DUES A DES GESTES ET POSTURES S.P. (A039)	2
TOTAL MALADIES PROFESSIONNELLES	2
TOTAL MALADIES À CARACTÈRE PROFESSIONNEL	0
TOTAL	2

D/ Orientations :

TYPES	NOMBRE
ORIENTATIONS MEDICALES TOTAL	12
Médecin traitant	8
Médecin spécialiste	4
ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES	7
Contact avec l'employeur	7
ORIENTATIONS SOCIALES	1
Gestion du handicap	1
AUTRES ORIENTATIONS	3
Médecin conseil	3
DECLARATIONS MALADIES TOTAL	0
TOTAL	23

Données chiffrées issues du logiciel @prev.

3- OBSERVATIONS ET SUGGESTIONS DU MEDECIN CHARGE DE LA SURVEILLANCE MEDICALE DE L'ENTREPRISE :

Trois informations :

- Réforme de la prévention en santé au travail avec mise en place de nouveaux dispositifs.
Avec la loi n°2021-1018 du 2 Aout 2021, dite loi « santé au travail ». L'objectif de cette réforme est de renforcer la prévention en entreprise, de prévenir la désinsertion professionnelle, d'améliorer le suivi individuel et médical des salariés. Plusieurs décrets d'application parus en 2022.
- Projet de prévention primaire en cours avec le cabinet APHOS et le service SST :
« Agir pour préserver la santé dans l'activité du travail »
 - Etablir un diagnostic initial,
 - Etablir un plan d'action,
 - Evaluation des actions mises en place.
- A partir de 2023, un partenariat entre le Service de Santé Sécurité au Travail de la MSA AUVERGNE et le Centre Régional de Coordination des Dépistages des Cancers Auvergne-Rhône-Alpes va se mettre en place pour le dépistage des cancers:

La population cible est la suivante :

- Pour le cancer colorectal, les personnes de 50 à 74 ans,
- Pour le cancer du col de l'utérus, les femmes de 25 à 65 ans,
- Pour le cancer du sein, les femmes de 50 à 74 ans.

Le service de santé au travail interviendra:

- Pour une information sur les dépistages organisés des cancers auprès des salariés éligibles reçus en consultation,
- Remettra selon le protocole, une ordonnance de dépistage du cancer du sein(1), après avoir vérifié l'éligibilité des personnes avec le questionnaire d'éligibilité,
- Remettra selon le protocole un kit de dépistage du cancer colorectal après avoir vérifié l'éligibilité des personnes avec le questionnaire d'éligibilité,
- Une brochure d'information sur le dépistage du cancer du col de l'utérus est remise aux femmes âgées de 25 à 74 ans.

Le 05/05/2023

Hélène LONGOUR
Médecin du travail

Notre volonté

Notre contexte

Apamar est une association loi 1901 créée en 1995, membre de l'offre de services MSA Auvergne.

Nos salariés travaillent au quotidien pour assurer le confort à domicile et pour veiller au bien-être de nos usagers.

Après l'étude de notre absentéisme nous constatons que le taux augmente depuis ces dernières années, aussi il apparait que les pathologies telles que des troubles musculo squelettiques (TMS) touchent notre activité.

Ces éléments justifient que nous prenions des mesures adaptées pour prévenir de ces pathologies. Soucieux de valoriser le travail de nos équipes et de préserver la santé et la sécurité de notre personnel nous souhaitons nous engager aujourd'hui dans un programme de prévention des risques ayant pour objectif une diminution de l'absentéisme.

Apamar
POUR BIEN VIVRE CHEZ SOI

Périmètre

Dans un premier temps et à titre expérimental 2023-2024.

L'antenne de **Courpière** est le site pilote.

Limiter
les inaptitudes aux postes de travail

Améliorer
Les conditions de travail et l'ergonomie des postes de travail

Contribuer
à la qualité de vie au travail en agissant sur les différents facteurs

Développer
une culture commune en termes de prévention

Réduire
l'absentéisme (accident de travail, maladies professionnelles) en agissant sur les risques et les facteurs d'exposition

Garantir
pour nos usagers une prise en charge de qualité et une continuité de service.

Mettre en place
une démarche durable en valorisant et mutualisant les bonnes pratiques sur le terrain

Notre engagement

✓
Respecter le volontariat et l'anonymat à chaque étape du déroulement du projet

✓
Créer un groupement de salariés et favoriser les temps d'échange

✓
Associer les différents acteurs (salariés, CSSCT, médecin du travail)

✓
Partager le suivi des actions

Pour mener à bien ce projet, nous avons nommé un animateur de prévention en charge de coordonner les différentes étapes de la démarche et les actions au plus près du terrain.

Cette mission a été confiée à Océane ARTAUD qui rendra compte de l'avancement à l'équipe de Direction.

LETTRE
d'engagement

LA PRÉVENTION EN ACTION

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE LA PRÉVENTION

Décret n° 2023-368 du 13 mai 2023 relatif à la suspension de l'obligation de vaccination contre la covid-19 des professionnels et étudiants

NOR : SPRZ2311696D

***Publics concernés :** professionnels et étudiants soumis à l'obligation de vaccination contre la covid-19.*

***Objet :** suspension de l'obligation vaccinale contre la covid-19.*

***Entrée en vigueur :** le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

***Notice :** conformément aux recommandations de la Haute Autorité de santé du 29 mars 2023, le décret suspend l'obligation de vaccination des professionnels et étudiants.*

***Références :** le décret est pris en application du IV de l'article 12 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire dans sa rédaction résultant de l'article 4 de la loi n° 2022-1089 du 30 juillet 2022 mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19. Il peut être consulté sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).*

La Première ministre,

Sur le rapport du ministre de la santé et de la prévention,

Vu la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, notamment son article 12 ;

Vu la recommandation de la Haute Autorité de santé relative aux obligations et recommandations vaccinales des professionnels en date du 29 mars 2023,

Décète :

Art. 1^{er}. – L'obligation de vaccination contre la covid-19 prévue par l'article 12 de la loi du 5 août 2021 susvisée est suspendue.

Art. 2. – Le ministre de la santé et de la prévention est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 13 mai 2023.

ÉLISABETH BORNE

Par la Première ministre :

*Le ministre de la santé
et de la prévention,*

FRANÇOIS BRAUN

Points d'information RH

Contrats CDI

JANVIER				
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 inf à 70 HEURES		3		
Sorties sur Janvier	CDD	26		
	LICENCIEMENTS	1		
	DEMISSIONS	8		
	AUTRES	1		

CDI

FEVRIER				
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 inf à 70 HEURES		1		
Sorties sur Février	CDD	26		
	LICENCIEMENTS	0		
	DEMISSIONS	1		
	DEPART EN PERIODE D'ESSAI	0		

CDI

MARS				
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 inf à 70 HEURES		0		
Sorties sur Mars	CDD	25		
	LICENCIEMENTS	0		
	DEMISSIONS	1		
	DEPART EN RETRAITE	2		

CDI

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
CDI inf à 70 HEURES		2		
Sorties sur Avril	CDD	24		
	LICENCIEMENTS	0		
	DEMISSIONS	1		
	DEPART EN RETRAITE	2		

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
CDI inf à 70 HEURES		2		
Sorties sur Mai	CDD	25		
	LICENCIEMENT	0		
	DEMISSIONS	1		
	DEPART EN PERIODE D'ESSAI	0		
	RETRAITE	0		

CONTRATS CONCLUS EN MAI 2023
A-70H/M

Contrat	Date Début	Date Fin	Nom	Prénom	H Mens
CDD	01/05/2023	31/05/2023	SIMONELIG	GINETTE	10,50
CDD	25/05/2023	31/05/2023	POMEL	KHADIJA	19,00
CDD	22/05/2023	31/05/2023	MIMOUNA	Nourhane	21,03
CDD	01/05/2023	31/05/2023	LOPEZ	LISELOTTE	22,00
CDD	23/05/2023	31/05/2023	BONTEMPS	Sonia	25,33
CDD	01/05/2023	31/05/2023	FARHAT	CHRISTINE	26,00
CDD	01/05/2023	31/05/2023	HANNAOUI	Fatima	26,00
CDD	01/05/2023	31/05/2023	FRADIN	Catherine	27,00
CDD	01/05/2023	31/05/2023	RAYE	ALEXIS	29,50
CDD	09/05/2023	31/05/2023	FERREIRA	TERESA	33,93
CDD	01/05/2023	31/05/2023	SALLAT	MAGUY	39,00
CDD	01/05/2023	31/05/2023	VACHAL	JULIEN	39,00
CDD	01/05/2023	17/05/2023	BONDU	Agnès	42,50
CDD	19/05/2023	31/05/2023	FRACSO	RATIBA	42,75
CDD	01/05/2023	31/05/2023	LAFON	SANDRINE	43,00
CDD	12/05/2023	31/05/2023	LABRANGE	OCEANE	55,41
CDD	03/05/2023	19/05/2023	POMEL	KHADIJA	61,71
CDD	26/05/2023	28/05/2023	KLEIN	Clémentine	61,75
CDD	30/05/2023	31/05/2023	BOMBARDIERI	CAROLE	65,00
CDD	01/05/2023	31/05/2023	ROUYER	HELENE	67,00
CDD	16/05/2023	31/05/2023	VACHAL	JULIEN	77,90
CDD	30/05/2023	31/05/2023	FOUILLOUX	JOSIANE	80,50
CDD	01/05/2023	31/05/2023	CARON	NATHALIE	98,00
CDD	01/05/2023	31/05/2023	VILLECHANGE	Frédérique	100,00
CDD	15/05/2023	02/06/2023	ARTAUD	OCEANE	151,67
CDD	02/05/2023	05/05/2023	ARTAUD	OCEANE	151,67

20 contrats pc

26 contrats pc

CDI CONCLUS EN MAI 2023

Contrat	Date Début	Nom	Prénom	H Mens	Motif dérogation
CDI	02/05/2023	RATO	ANNE MARIE	45,00	multi employeur
CDI	01/05/2023	ARNAUNE SOUZA	Stephanie	70,00	contraintes personnelles
CDI	01/05/2023	MIGNEAU D	EMILIE	110,00	
CDI	22/05/2023	KOLDOVA	VERONIKA	151,67	

ur 19 personnes

ur 23 personnes



RAPPORT ANNUEL 2022

Présentation au C.S.E. lors de la réunion du 8 juin 2023

ACTIVITE ET SITUATION FINANCIERE DE L'ASSOCIATION

⇒ Service d'Aide à Domicile

↳ Les heures

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre heures d'interventions réalisées	264 188	261 180	266 658	266 312	246 795	264 560	264 657
% évolution	- 3,58%	- 1,14%	+ 2,10%	- 0,13%	- 7,33%	+ 7,20%	+ 0,4%

L'activité 2022 est en hausse de 0,4% comparée à 2021.

Le tableau suivant permet d'évaluer la variation de l'activité sur chacune des antennes.

ANTENNES	COMPARAISON 2021/ 2022
ST SAUVES	- 5,82%
ISSOIRE 1	+ 5,16%
ISSOIRE 2	- 1,14%
COURPIERE	- 0,88%
CLERMONT 1	- 5,58%
BILLOM	+ 13,38%
AMBERT	- 0,89%
PONTGIBAUD / ST ELOY	- 1,86%
RIOM	+ 2,52%

CARTE DE SECTEURS



Apamar

On notera une stabilité de l'activité sur l'année 2022. Activité grandement freinée par la crise du recrutement.

La grande dépendance est aussi marquée dans ces évolutions. Nous observons plus de demandes concernant les actes essentiels.

Saint sauves, Clermont FD et Pontgibaud manquent de candidat et subissent une forte concurrence sur les offres d'emploi, ce qui n'a pas permis à ces secteurs de se développer.

Les bénéficiaires

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre Bénéficiaires	2 138	2 322	2 575	2 709	2 400	2 603	2 714
% évolution	+ 1,08%	+ 8,61%	+ 10,9%	+ 5,2%	- 11,41%	+ 8,45%	+ 4,26%

Le nombre des usagers est en augmentation. Apamar est une association reconnue sur le département du Puy de dôme.

La moyenne d'âge est de 78 ans pour les femmes et 75 ans pour les hommes (+ 1 an pour les hommes et les femmes comparé à 2021).

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
GMP* CD	544	546	542	543	537	544	540

* Gir Moyen Pondéré des GIR 1 à 4

Avec ce niveau de dépendance élevé ; un isolement conséquent et 65% de nos bénéficiaires âgés de 75 ans et plus, certains plans d'aide nécessitent jusqu'à trois à quatre passages journaliers afin de permettre un maintien à domicile dans des conditions acceptables pour la personne.

Par ailleurs, le nombre de nos bénéficiaires isolés est considérable. Nous avons un EMP (Entourage Moyen Pondéré) de 879.

La répartition des heures réalisées par financeur s'établit ainsi :

- CD / APA / PCH et aide sociale : **175 365 h (66,17%)**
- Caisses de retraite : **30 730 h (11,61%)**
- Mutuelles : **7 798 h (2,95%)**
- Sans prise en charge : **48 893 h (18,47%)**

Les déplacements

777 266 Km ont été parcourus par les aides à domicile pour l'accomplissement de leur mission.

Le nombre des interventions par rapport à 2021 :

- Interventions inférieures à une heure a augmenté de 11,57%,
- Interventions inférieures à une demi-heure a augmenté de 42%,
- Interventions supérieures à une heure a augmenté de 0,41%.

Ces augmentations sont dues à l'augmentation des plans d'aides fractionnés pour répondre à la demande des usagers sur plusieurs passages sur une même journée.

Le nombre de Km moyen pour réaliser une intervention est de 3,78 km et le temps moyen de déplacement correspondant est de 6,14 minutes.

↳ Résultat financier 2022

En complément du compte de résultat comptable et du bilan joints en annexe, sont retracés ci-dessous les éléments significatifs de l'exercice 2022.

Le total des produits s'élève à 7 145 313 € (6 470 323 € en 2021) constitué principalement :

- des produits d'exploitation pour 7 061 174 € (6 361 275 € en 2021) dont :
 - 6 510 097 € de produits de tarification contre 6 053 856 € en 2021. Hausse de 7,5 % qui traduit l'augmentation tarifaire 2022/2021 avec une activité quasi-identique à 2021.
 - 370 000 € de financement par la CNSA (70 %) et le Département (30 %) de l'impact de l'avenant 43 contre 147 315 € en 2021.
 - 106 027 € de remboursements de coûts de formation (81 405 € en 2021)
 - 37 127 € de remboursements de frais de déplacements par les usagers (32 567 € en 2021)
- des produits exceptionnels pour 81 747 € (108 420 € en 2021) dont 67 053 € correspondent à des régularisations de cotisations sociales des années antérieures.

Le total des charges s'élève à 7 312 406 € (6 356 973 € en 2021) constitué principalement des charges d'exploitation pour 7 310 444 € (6 352 439 € en 2021), soit une augmentation de 15,1 %, dont :

- des coûts salariaux pour 6 046 678 € (5 065 739 € en 2021) en hausse de 19,4 %, dont 123 495,90 € de réajustement de la valorisation des « charges à payer pour C.P. » au 31/12.
- une diminution du personnel intérimaire de 29,9 % : 228 378 € contre 325 536 € en 2021
soit globalement des coûts de personnel en augmentation de 16,4 %.
- une augmentation de 16,5 % des coûts de déplacements (frais de déplacements & coût véhicule de service) : 398 717 € (342 325 € en 2021)
- une augmentation des autres charges de 2,9 % : 636 671 € (618 839 € en 2021)

Le compte de **résultat comptable** présente un **déficit de 167 092,95 €**

Le **résultat administratif de - 162 480,07 €** intègre, en plus du résultat comptable, la reprise de résultats antérieurs (1/3 du déficit 2018 et 1/3 des excédents 2019 et 2020) pour 4 612,88 €.

Il sera affecté en « report à nouveau » pour - 38 984,17 € (en attente de décision des financeurs) et pour - 123 495,90 € (incidence de la variation des congés payés) en « dettes non opposables aux financeurs »

En ce qui concerne **le bilan**,

Les **fonds propres** passent de 1 264 513 € à **1 090 794 €**, en lien avec le résultat 2022.

Le report à nouveau de 193 858,76 € correspond aux résultats antérieurs dont :

- 1/3 du déficit 2018 et 1/3 des excédents 2019 et 2020 pour 4 612,88 € qui sont repris au compte administratif 2022.
- 1/3 des excédents 2019-2020-2021 pour 87 693,34 € qui seront repris au compte administratif 2023.
- 1/3 de l'excédent 2020 et 2/3 de l'excédent 2021 pour 101 552,54 € qui seront repris ultérieurement selon la décision des financeurs.

❧ ❧ ❧

EVOLUTION DE L'EMPLOI, DES QUALIFICATIONS ET DE LA FORMATION

I – LES EFFECTIFS

↳ Répartition des effectifs par sexe et par qualification présents au 31/12/2022

Effectif par catégorie d'emploi et par sexe présent au 31/12/2022					
Service	Code Type Emploi	Libellé Emploi	Total	Hommes	Femmes
AAD	DEGRE 1 ECHELON 1	AIDE A DOMICILE	57	2	55
AAD	DEGRE 1 ECHELON 2	AIDE A DOMICILE	149	4	145
AAD	DEGRE 1 ECHELON 3	AIDE A DOMICILE	31	1	30
AAD	DEGRE 2 ECHELON 1	AIDE A DOMICILE	23	1	22
AAD	DEGRE 2 ECHELON 2	AIDE A DOMICILE	29	-	29
AAD	DEGRE 2 ECHELON 3	AIDE A DOMICILE	13	-	13
TOTAL AAD			302	8	294
ADMIN	D2 E1	Secrétaire	2		2
ADMIN	D2 E2	Secrétaire	4		4
ADMIN	D2 E3	Secrétaire	3		3
ADMIN	D1 E2	Assistant Technique	1	1	
ADMIN	D2 E1	Responsable de secteur	2		2
ADMIN	D2 E2	Responsable de secteur	5	1	4
ADMIN	D2 E3	Responsable de secteur	3		3
ADMIN	D1 E1	Cadre administratif RH	1		1
ADMIN	D1 E2	Responsable adjoint SAD	1		1
TOTAL ADMIN			22	2	20
ALZH	E4	Ergothérapeute			
ALZH	E4B	Psychomotricienne			
TOTAL ALZH					
SSIAD	A5	Agent de soins (A)			
SSIAD	B5	Agent de soins (B)			
SSIAD	C9	Agent de soins (C)			
SSIAD	C2	Aide médico-psychologique			
SSIAD	C3	Aide-soignant (e)			
SSIAD	F3	Coord. de service de soins			
SSIAD	H4	Responsable de service			
TOTAL SSIAD					
Total Général			324	10	314

✦ Personnel d'intervention :

Nous relevons que 77% des intervenants à domicile (ex niveaux B et C) sont qualifiés.

✦ Personnel administratif et d'encadrement :

100% du personnel administratif hors cadre ont une classification égale ou supérieure à la filiaire intervention Degré 2 échelon 1 (identique à 2021).

↳ Répartition des effectifs CDD / CDI :

Effectifs par catégorie d'emplois présents au 31/12/2022					
Total		CDI :		CDD :	
AAD		Total CDI AAD :	273	Total CDD AAD :	29
DEGRE 1 ECHELON 1		CDI :	36	CDD :	21
DEGRE 1 ECHELON 2		CDI :	146	CDD :	3
DEGRE 1 ECHELON 3		CDI :	31	CDD :	
DEGRE 2 ECHELON 1		CDI :	18	CDD :	5
DEGRE 2 ECHELON 2		CDI :	29	CDD :	
DEGRE 2 ECHELON 3		CDI :	13	CDD :	
ADMIN		Total CDI ADMIN :	21	Total CDD ADMIN :	1
D2 E1 - Secrétaire		CDI :	2	CDD :	
D2 E2 - Secrétaire		CDI :	4	CDD :	
D2 E3 - Secrétaire		CDI :	3	CDD :	
D1 E2 - Assistant technique- TAM		CDI :	1	CDD :	
D2 E1 - Responsable de secteur		CDI :	1	CDD :	1
D2 E2 - Responsable de secteur		CDI :	5	CDD :	
D2 E3 - Responsable de secteur		CDI :	3	CDD :	
D1 E1 - Cadre administratif RH		CDI :	1	CDD :	
D1 E2 -Responsable adjoint		CDI :	1	CDD :	
ALZH		Total CDI ALZ :		Total CDD ALZH :	
E4 - Ergothérapeute		CDI :		CDD :	
E4B - Psychomotricienne		CDI :		CDD :	
SSIAD		Total CDI SSIAD :		Total CDD SSIAD :	
A5 - Agent de soins		CDI :		CDD :	
B5 - Agent de soins		CDI :		CDD :	
C9- Agent de soins		CDI :		CDD :	
C2 - Aide médico-psychologique		CDI :		CDD :	
C3 - Aide soignant(e)		CDI :		CDD :	
F3 - Coordinateur de service de soins		CDI :		CDD :	
H4 - Responsable de service		CDI :		CDD :	

- 21 salariés en CDI Mensualisés

- 273 salariés en CDI Modulés

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

MOTIFS EMBAUCHE DES CDD

✦ Pour remplacement : 94,5%

♦ maladie : 62%

♦ maternité/congé parental : 10%

♦ congés : 28%

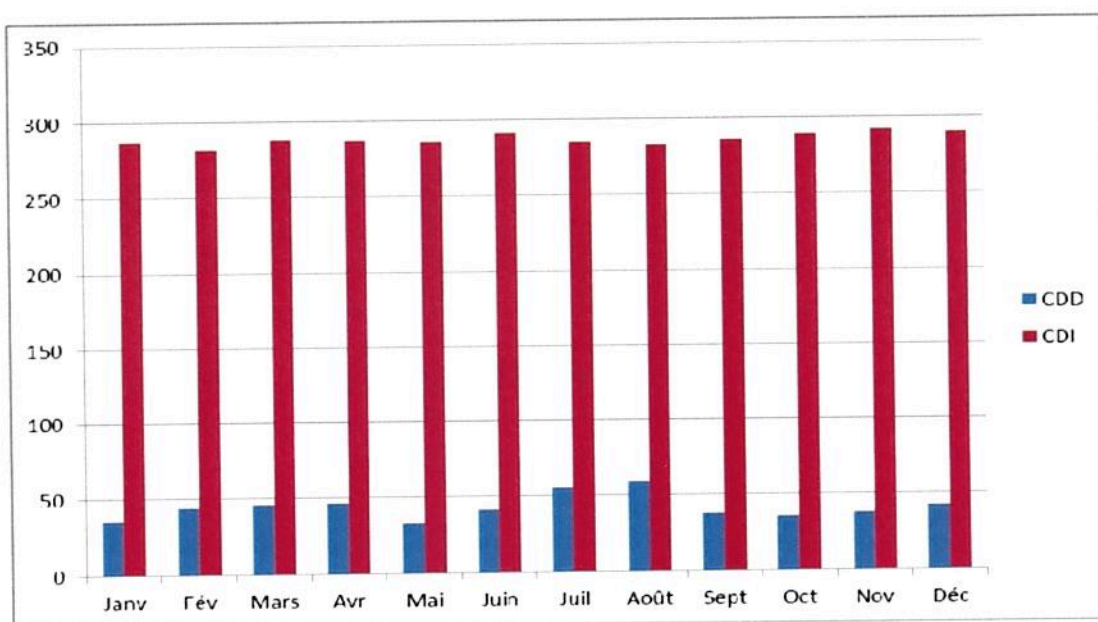
✦ Pour accroissement : 5,5% Avec l'ouverture de l'antenne de Billom en 2022.

📄 Rapport du nombre de CDD / total des effectifs par service au 31/12/2021

CDD / SERVICE	%
CDD AAD	9.60
CDD ADM	1

📄 Evolution mensuelle des effectifs (ensemble des présents au dernier jour du mois + entrées) :

	Janv	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
CDD	36	44	45	43	33	41	55	59	38	36	38	42
CDI	287	281	288	287	286	291	285	283	286	289	292	290



✦ Mouvements du personnel CDI sur l'année 2022 :

- Nombre d'entrées : **56** (42 en 2021)
- Nombre de sorties : **54** (54 en 2021)
 - Démissions : 29 (dont 27 AAD, 1 RS, 1 secrétaire)
 - Départs en retraite : 10 AAD
 - Licenciements pour inaptitude : 8 AAD
 - Fins de période d'essai : 4 AAD
 - Décès : 1 AAD

★ Salariés mis à disposition :

- Intérim : LASER EMPLOI AUVERGNE : 19 personnes au 31/12/2022 et 7 embauches en CDI sur l'année.

	janv	fév	mars	avril	mai	juin	juill	août	sept	oct	nov	déc
Salariés présents sur le mois en cours	17	15	15	15	13	15	14	16	17	18	17	19
Nb heures	783	868	860	777	611	551	518	948	1 024	760	568	796

↳ Répartition des départs par catégorie professionnelle, par sexe, par motif (CDI - CDD) sur l'année 2022

	Femmes			Hommes		
	EMPLOYES	AGENT DE MAITRISE	CADRES	EMPLOYES	AGENT DE MAITRISE	CADRES
Démission	28	1				
Licenciement personnel	8					
Licenciement économique						
Retraite	11					
Fin d'essai	3			1		
Rupture convent.						
Autres cas (décès)	2					
Fin de CDD (dont rupture d'anticipée)	131			6		

II – SITUATION COMPAREE HOMMES / FEMMES

A - EFFECTIF

↳ Répartition de l'effectif par nature de contrat au 31/12/2022 :

	Femmes	% / total F	Hommes	% / total H
CDD	29	9,3	1	10
CDI	285	90,7	9	90
TOTAL	314		10	

↳ Répartition de l'effectif par catégorie professionnelle :

	Femmes	Hommes
EMPLOYES	303	8
AGENTS DE MAITRISE	9	2
CADRES	2	

↳ Age des hommes et des femmes par catégorie professionnelle :

			Moins de 30 ans		Entre 30 et 39 ans		Entre 40 et 49 ans		Plus de 50 ans	
CATEGORIES	Femmes	Hommes	F	H	F	H	F	H	F	H
EMPLOYE(E)S	303	8	22	2	35	1	69	1	177	4
AGENTS DE MAITRISE	9	2	1		5		3	2		
CADRES	2						2			

La moyenne d'âge des femmes est de 49,34 ans, et de 44 ans pour les hommes.

↳ Ancienneté des hommes et des femmes par catégorie professionnelle :

	Femmes	Hommes
EMPLOYES	8,50	7,28
AGENTS DE MAITRISE	10,55	15,54
CADRES	19	

B – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

↳ Répartition par catégorie professionnelle et par sexe selon la durée

CATEGORIES	Femmes	Hommes	Temps complet		Temps partiel global		Temps partiel inf ou = à 50%		Temps partiel sup à 50%	
			F	H	F	H	F	H	F	H
EMPLOYE(E)S	303	8	3		300	8	71	1	229	7
AGENTS DE MAITRISE	9	2	6	2	3				3	
CADRES	2		2							

↳ Répartition par catégorie professionnelle et par sexe selon la durée

	EMPLOYE(E)S		AGENT DE MAITRISE		CADRES	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Congé individuel de formation	2					
Congé parental d'éducation	3					
Autres						

C – DONNEES SUR LES EMBAUCHES

↳ Répartition des embauches par catégorie professionnelle, type de contrat et par sexe sur l'année 2022

	Femmes		Hommes	
	Nb contrats	dont CDD	Nb contrats	dont CDD
EMPLOYEES	182	131	8	6
AGENT DE MAITRISE	3	1		
CADRES				

(Nombre de contrats créés)

D – REMUNERATION

↳ Rémunération mensuelle moyenne par sexe brute

	Femmes	Hommes
NON CADRES	1 256,00 €	1 534,70 €
CADRES	2 personnes	

↳ Taux horaire moyen

	Femmes	Hommes
NON CADRES	12,71	13,24
CADRES	21,77	

APAMAR applique les grilles des salaires définies par la convention collective applicable « BAD », qui a été revue le 1^{er} octobre 2021. L'entrée en vigueur de l'avenant 43 relatif aux rémunérations dans la branche de l'aide à domicile revalorise les emplois et les rémunérations. Cet avenant vise à rendre plus attractifs les métiers de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile en les adaptant à l'évolution de nos activités et en facilitant les parcours professionnels.

III – REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

🔗 Temps partiel (présents au 31/12/2022) :

		SALARIES TEMPS PARTIEL			
		CDD		CDI	
AAD	total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
DEGRE 1 ECHELON 1	57	20	1	35	1
DEGRE 1 ECHELON 2	149	3		142	4
DEGRE 1 ECHELON 3	31			30	1
	0				
DEGRE 2 ECHELON 1	23	5		17	1
DEGRE 2 ECHELON 2	29			29	
DEGRE 2 ECHELON 3	13			13	
Admin					
D2 E1 - Secrétaire	1			1	
D2 E2 - Secrétaire	3			3	
D2 E3 - Secrétaire	2			2	
D1 E2 - AT- TAM	0				
D2 E1 - RS	0				
D2 E2 - RS	2			2	
D2 E3 - RS	1			1	
D1 E1 - Cadre administratif RH	0				
D1 E2 -Responsable adjoint	0				

- ♦ 95,99% du personnel travaille à temps partiel
- ♦ Dans la filière intervention : 100% du personnel est à temps partiel
- ♦ Dans la filière administrative : 67 % du personnel est à temps partiel
- ♦ Dans la filière technicien, agent de maîtrise et encadrement : 23,08% du personnel est à temps partiel
- ♦ 64% des salariés ont un contrat de travail supérieur à 104 heures mensuelles.
- ♦ La totalité en ETP/contrat est de 199,29 (2021 = 192,70)

La moyenne mensuelle est de 99,67 heures (101 heures en 2021)

Temps de travail moyen des aides à domicile

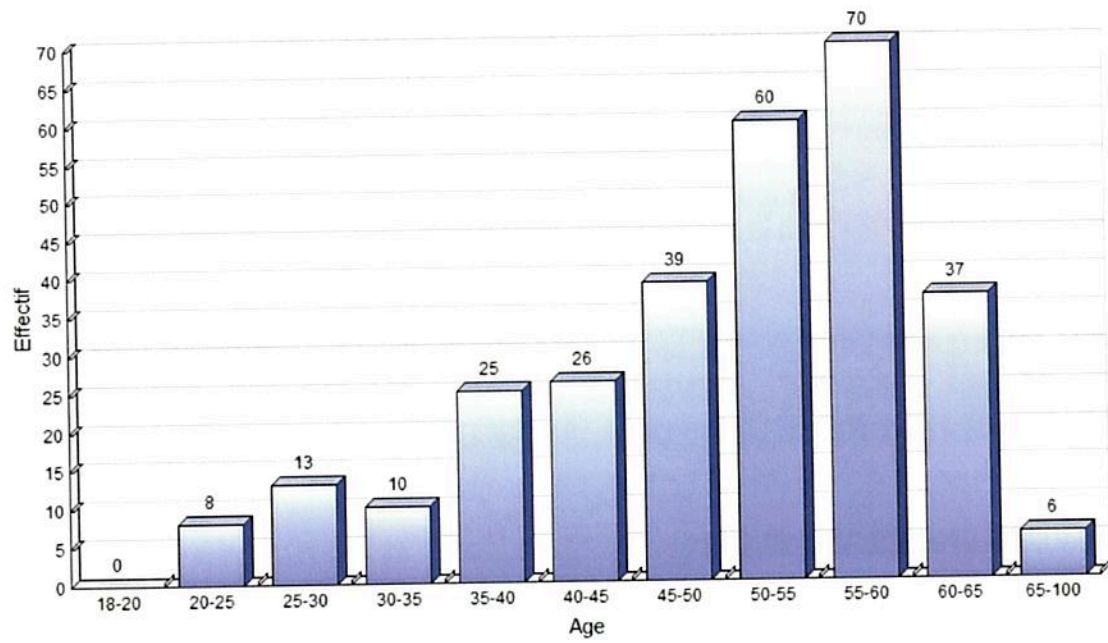
Base contrats modulés	Nombre
Inférieur à 70 h/mois	42 (-4,54%)
de 70 h à 104 h/mois	87 (-11,22%)
de 105 h à 129 h/mois	82 (+12,33%)
130 h/mois et plus	62 (+14,81%)

IV – INDICATEURS DANS LE CADRE DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES RELATIVES A LA NON-DISCRIMINATION PAR L'AGE ET A L'EMPLOI DES SENIORS SUR L'ANNEE 2021

❖ Répartition des effectifs par âge

		CATEGORIES	45 à 59 ans	60 à 65 ans	plus de 65 ans
EMPLOYES	A	Agent à domicile	115	27	6
		Agent de soins			
	B	Employé à domicile	19	2	
		Agent de soins			
		Employé de bureau			
	C	Employé à domicile- C			
		Auxiliaire de vie sociale	40	8	
		AMP			
		Aide soignant			
		Secrétaire	6		
AGENTS DE MAITRISE	D	Assistant technique			
		Responsable secteur			
	E	Responsable secteur	2		
		Ergothérapeute			
		Psychomotricienne			
CADRES	F	Conseiller technique			
		Coordonnateur de soins			
		Cadre admin	1		
		Coordonnateur SAD			

❖ Pyramide des âges :



❖ Motifs et nombre de départs par tranche d'âge

		45 à 49 ans			50 à 59 ans			60 à 65 ans			plus de 65 ans		
	CATEGORIES	Dém	Lic	Ret	Dém	Lic	Ret	Dém	Lic	Ret	Dém	Lic	Ret
A	Agent à domicile	3	3		3	1				9			
	Agent de soins												
B	Employé(e) à domicile		1		1	1				2			
	Agent de soins												
C	Employé(e) de bureau												
	Auxiliaire de vie sociale	3											
	AMP				2						1		
	Aide soignant(e)												
D	Secrétaire												
	Assistant(e) technique												
	Responsable secteur												
E	Responsable secteur												
	Ergothérapeute												
	Psychomotricienne												
F/G	Conseiller(ère) technique												
	Cadre administratif												
	Coordonnateur de soins												
EMPLOYE(E)S													
AGENTS DE MAITRISE													
CADRES													

V – FORMATION

Bilan des formations 2022 APAMAR :

Formations suivies par les salariés d'APAMAR y compris les administratifs.

FORMATION 2022 APAMAR				
Nom du stage et référence	Durée de la formation	Nbre de participants (1)	Nbre total d'heures de formation	Organismes
MAC SST	7	17	119	ASF AUVERGNE
SST INITIAL	14	12	168	ASF AUVERGNE
LA DIETETIQUE/LE REPAS	7	7	49	ASF AUVERGNE
FORMATION TUTORAT	14	8	112	ASF AUVERGNE
LE METIER D'AIDE A DOMICILE- LES SAVOIRS DE BASE- E-LEARNING	4	29	116	DFORMPRO
PREVENTION DES RISQUES - E-LEARNING	4	5	20	DFORMPRO
PREVENTION MALTRAITANCE ET BIEN TRAITEMENT - E-LEARNING	4	11	44	DFORMPRO
AIDE A LA TOILETTE	14	25	342	ASF AUVERGNE
ETRE UN TUTEUR BIENVEILLANT ET EFFICACE	14	9	126	ASF AUVERGNE
PRISE EN CHARGE DU HANDICAP	14	9	126	ASF AUVERGNE
FORMATION NOUVEAUX EMPLOYES	28	14	392	ASF AUVERGNE
SAVOIR VALORISER SON METIER D'INTERVENANT A DOMICILE	14	7	91	ASF AUVERGNE
ERGONOMIE	7	10	70	ASF AUVERGNE
Intervenir auprès de personnes déficientes visuelles et/ou auditives	7	6	42	ASF AUVERGNE
REFERENTS AIDE TECHNIQUE: MAINTIEN DES COMPETENCES	7	6	42	ASF AUVERGNE
FORMATION LOGICIEL METIER FACTURATION	3,5	1	3,5	APOLOGIC
ACC VAE DEAES	20,5	3	20,5	GRETA / ITSRA
TOTAUX		179	1883	
GROUPES DE PAROLE (aides à domicile) (2)	24 X 2h	167	334	Psychologue
GROUPES DE PAROLE (secrétaires) (2)	4 X 2h	31	62	Psychologue
GROUPES DE PAROLE (responsables de secteur) (2)	4 X 2h	31	62	Psychologue
TOTAUX		229	458	

(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.

PLAN DE FORMATION PREVISIONNEL 2023

PLAN DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 2023				
	Intitulé de la formation	Dates	Durée	Lieu
1er trim	Aide à la toilette		14	ISSOIRE
1er trim	Aides techniques / Gestes et postures		7	CLERMONT FD (Issoire)
	MAC SST	30-mars-23	7	CLERMONT FD
2ème trim	Les maladies neuro-dégénératives		14	AMBERT
2ème trim	Aide à la toilette		14	CLERMONT FD
	MAC SST	04-avr-23	7	CLERMONT FD
2ème trim	Manutention / Ergonomie		14	ST SAUVES
	TUTORAT	4 et 6 avril 2023	7	CLERMONT FD
3ème trim	Gestion des émotions		7	ISSOIRE
3ème trim	Ateliers culinaires avec pratiques		14	ST SAUVES
	TUTORAT	06 et 08 Juin 2023	7	CLERMONT FD
à venir	Stimul'adom CLIC Issoire	juin-23	14	ISSOIRE
3ème trim	Nouveaux Embauchés		14	CLERMONT FD
4ème trim	Accompagnement à la fin de vie / Deuil		14	BILLOM
	MAC SST	03-oct-23	7	ISSOIRE
4ème trim	Bonne distance professionnelle		14	PONTGIBAUD
en att dates A	Les maladies neuro-dégénératives		14	ISSOIRE
en att dates A	Aide à la toilette		14	COURPIERE
en att dates A	Aides techniques / Gestes et postures		7	PONTGIBAUD
en att dates A	Aides techniques / Gestes et postures		7	COURPIERE
en att dates A	Accompagnement à la fin de vie / Deuil		14	ISSOIRE
en att dates A	SST Initial		14	ISSOIRE
en att dates A	SST Initial		14	CLERMONT FD
en att dates A	MAC SST		7	COURPIERE
en att dates A	Valorisation du métier d'intervenant à domicile		14	ISSOIRE
en att dates A	Ateliers culinaires avec pratiques		14	PONTGIBAUD
	E-Learning Nouveaux Embauchés		14	CLERMONT FD
en att dates A	Nouveaux Embauchés		14	ISSOIRE
	E-Learning Nouveaux Embauchés		14	ISSOIRE
en cours	E-Learning Prévention des risques		3,5	
en cours	E-Learning Découverte du métier		3,5	
en cours	E-Learning Prévention Maltraitance/Bientraitance		3,5	
en cours	E-Learning Nouveaux Entretien du cadre de vie		3,5	
en cours	E-Learning Nouveaux Entretien du linge		3,5	
	AFGSU			
en att finance	PRAP APHOS	juin-23	28	COURPIERE
	Stephanie RGPD (2 demies)	03 et 04/2023	7	
en att dates A	Responsables de secteur (thème à définir)		14	
en att dates A	Secrétaires (thème à définir)		7	
en cours	ACCOMPAGNEMENTS VAE DEAES D B		19	
en cours	AFGSU D B		21	
début 01/23	ACCOMPAGNEMENTS VAE DEAES C N		12	
début 03/23	ACCOMPAGNEMENTS VAE DEAES G H		18	
début 04/23	ACCOMPAGNEMENTS VAE DEAES M L		16	
	ACCOMPAGNEMENTS VAE DEAES		24	
	ACCOMPAGNEMENTS VAE DEAES		24	
	ACCOMPAGNEMENTS VAE ADVF		24	
	Formation Una/ Maîtriser l	15-16/20-21/03/2023	28	
	Formation ARCAD		3,5	
	TOTAL		578	

VI - ORIENTATIONS 2023

ECONOMIQUES ET ORGANISATIONNELLES

- Poursuivre la hausse d'activité et continuer à répondre aux usagers sur l'ensemble du département,
- Maintenir nos démarches pour endiguer la crise du recrutement de nouveaux salariés, notamment avec notre partenaire LASER,
- Etre partenaire sur l'action « GEIQ » mise en place sur Clermont-Ferrand (avec formation ADVF ou DEAES), en lien avec nos problématiques grandissantes de recrutement,
- Développer des innovations managériales de proximité avec des équipes collaboratives,
- Débuter une expérimentation avec l'acquisition de vélos électriques sur les zone urbaines,
- Investiguer une démarche de prévention des risques au domicile,
- Répondre au cahier des charges de l'évaluation externe,
- Maintenir un équilibre financier, avec le soutien de nos financeurs,
- Poursuivre l'adaptation permanente de notre organisation afin de la rendre toujours plus efficiente pour une qualité de service reconnue.
- Déployer la télégestion mobile tant sur un plan organisationnel, matériel et financier selon nos prévisions budgétaires.
- Développer notre partenariat avec les SSIAD et les services médicaux (infirmiers libéraux, médecins traitants, kinésithérapeute, hôpitaux , EHPAD, lieux de vie partagés) afin de garantir une prise en charge globale de nos usagers.

APAMAR : Tableau d'activité 2023

Activité	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre	Total	Colonne2
Nombre d'heures effectuées, 2022	22 150	21 332	23 710	20 249	22 626	22 792	21 083	21 069	22 297	22 534	22 433	22 382	264 657,00	
Nombre d'heures effectuées, 2023	23 226	21 141	23 573	20 276	21 930								110 244,00	
Evolution 2022-2023	4,85%	-0,90%	0,13%	-0,13%	-3,08%	-100,00%	-100,00%	-100,00%	-100,00%	-100,00%	-100,00%	-100,00%		
Evolution cumulée														
Bénéficiaires 2022	1787	1770	1803	1734	1780	1805	1772	1720	1795	1850	1855	1851	21 522,00	
Bénéficiaires 2023	1827	1806	1857	1822	1838									
Evolution 2022-2023	2,24%	2,03%	3,00%	5,07%	3,26%									
													1,00	

Heures

Heures effectuées 2022 janvier à mai
Heures effectuées 2023 janvier à mai
Différence
Projection décembre 2023

110 067,00
110 144,00
0,07
264 345,60

Usagers

Usagers 2022 janvier à avril moyenne
Usagers 2023 janvier à avril moyenne
Différence

1775
1830
3,10



Objectif 2023

Nous sommes encore trop juste pour atteindre l'objectif des 270 000 heures vital pour notre structure

Ensemble nous pouvons y arriver : un peu de recrutement et prendre des nouvelles demandes tout en réalisant les prises en charges et veiller à la réalisation complète de chaque prestation...

APAMAR : Tableau d'activité 2023

Activité	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre	Total
Nombre d'heures effectuées, 2022	22 150	21 332	23 710	20 249	22 626	22 792	21 083	21 069	22 297	22 534	22 433	22 382	264 657,00
Nombre d'heures effectuées, 2023	23 226	21 141	23 573	20 276	21 930								110 244,00
Evolution 2022-2023	4,85%	-0,90%	0,13%	-0,13%	-3,08%	-100,00%	-100,00%	-100,00%	-100,00%	-100,00%	-100,00%	-100,00%	
Evolution cumulée													
Bénéficiaires 2022	1787	1770	1803	1734	1780	1805	1772	1720	1795	1850	1855	1851	21 522,00
Bénéficiaires 2023	1827	1806	1857	1822	1838								
Evolution 2022-2023	2,24%	2,03%	3,00%	5,07%	3,26%								

Intitulé de la formation		PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 2023		Lieu
		Dates	Durée	
1er trim	Aide à la toilette	03 et 04 juillet 23	14	ISSOIRE
1er trim	Aides techniques / Gestes et postures		7	CLERMONT FD / ISSOIRE
	MAC SST	30 mars 23	7	CLERMONT FD
2ème trim	Les maladies neuro-dégénératives		14	AVERT
2ème trim	Aide à la toilette	26 et 30 juin 23	14	CLERMONT FD
	MAC SST	04-avr-23	7	CLERMONT FD
3ème trim	Manutention / Ergonomie		14	ST SAUVES
	TUTORAT	4 et 6 avril 2023	7	CLERMONT FD
3ème trim	Contrôle des émotions		14	ISSOIRE
3ème trim	Ateliers culinaires avec pratiques		7	CLERMONT FD
	TUTORAT	06 et 08 juin 2023	7	ST SAUVES
4ème trim	Simul adom CLIC Issore	29 et 30 juin 23	14	CLERMONT FD
4ème trim	Nouveaux Embauchés		14	ISSOIRE
4ème trim	Accompagnement à la fin de vie / Deuil	27 et 28 Nov 2023	14	CLERMONT FD
4ème trim	MAC SST	03-oct-23	7	BILCOM
	Bonne distance professionnelle		14	ISSOIRE
en att dates A	Les maladies neuro-dégénératives		14	PONTGIBAUD
en att dates A	Aide à la toilette		14	ISSOIRE
en att dates A	Aides techniques / Gestes et postures		14	COURPIERE
en att dates A	Aides techniques / Gestes et postures		7	PONTGIBAUD
en att dates A	Accompagnement à la fin de vie / Deuil		14	COURPIERE
en att dates A	SST initial		14	ISSOIRE
en att dates A	MAC SST		14	CLERMONT FD
en att dates A	Valorisation du métier d'intervenant à domicile		7	COURPIERE
en att dates A	Ateliers culinaires avec pratiques		14	ISSOIRE
en att dates A	Nouveaux Embauchés		14	PONTGIBAUD
en att dates A	E-learning Nouveaux Embauchés		14	CLERMONT FD
en cours	E-learning Prévention des risques		14	ISSOIRE
en cours	E-learning Découverte du métier		8,5	ISSOIRE
en cours	E-learning Prévention Maltraitance/Suicérité		8,5	
en cours	E-learning Nouveaux Entretien du cadre de vie		8,5	
en cours	E-learning Nouveaux Entretien du linge		8,5	
	AFOSU			
en att fin de	FRAP AVEC ATOU T SYNERGIA	juin 23	26	COURPIERE
en att dates A	STRGPD (2 semaines jourdees)	03 et 04/2023	7	CLERMONT FD
en att dates A	Responsables de secteur (thème à définir)		14	
en att dates A	Secrétaires (thème à définir)		7	
en cours	ACCOMPAGNEMENTS VAE DEAES D B		19	
en cours	AFOSU D B		21	
debut 01/23	ACCOMPAGNEMENTS VAE DEAES C N		12	
debut 01/23	ACCOMPAGNEMENTS VAE DEAES G H		18	
debut 04/23	ACCOMPAGNEMENTS VAE DEAES M I		16	
	ACCOMPAGNEMENTS VAE DEAES		24	
	ACCOMPAGNEMENTS VAE ADNI		24	
	Formation Unia/ Maitrise la jave / j	15-16/20-21/01/2023	28	SEGI
	Formation ARCAD	derrière M	8,5	SEGI
TOTAL			578	



RÈGLES D'UTILISATION D'UN VÉHICULE

La voiture APAMAR est à destination première des salariés ne pouvant utiliser leur véhicule habituel (panne ou accident). Dans ce cas, le véhicule peut être rapatrié à tout moment pour assurer la continuité de service.

Chacun d'entre nous est responsable de la bonne utilisation et de l'entretien du véhicule. La voiture doit être rendue à l'antenne ou transmise au collègue propre et avec le plein. Tout incident doit être signalé à l'antenne dès constatation.

Si un défaut apparaît sur le véhicule (voyant qui s'allume, bruit anormal etc.) : s'arrêter et contacter l'antenne ou le siège pour vous accompagner dans les démarches.

INTERDICTIONS

sous peine d'engager la responsabilité du salarié

- > Conduire sous l'emprise d'alcool ou de stupéfiants
- > Conduire sans permis ou avec un permis non valide
- > Fumer dans le véhicule
- > Utiliser le véhicule pour des déplacements personnels
- > Utiliser le véhicule pour des déplacements pour des heures en CESU ou pour un autre employeur
- > Transporter des animaux
- > Prêter/ confier le véhicule à une autre personne que le salarié APAMAR

Toute infraction au code de la route (excès de vitesse, stationnement etc.) reste à la charge du salarié concerné (Amende et retrait de points)
En cas d'accident, ce dernier est enregistré dans le fichier national au nom du conducteur et non au nom de la structure.

FAIRE LE PLEIN

Rappel : Véhicule Essence SP 95 ou E10

- > Consulter la liste des stations Total ou Elan (dans le dossier)
- > Cette carte ne s'utilise que du Lundi au Vendredi (pas les weekends et jours fériés)
- > Au moment de faire le plein :

En caisse :

En libre-service :

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> > Relever le kilométrage du véhicule (il vous sera demandé au moment du règlement avec la carte Total) > Vous munir du code secret > Faire le plein (SP95 ou E10) > Présenter la carte et indiquer le kilométrage du véhicule et composer le code > Ranger le ticket dans la pochette « Tickets essence et lavage » (boîte à gants) | <ul style="list-style-type: none"> > Relever le kilométrage du véhicule > Insérer la carte, indiquer le Kilométrage du véhicule et la quantité de carburant souhaité > Composer le code > Faire le plein > Ranger le ticket dans la pochette « Tickets essence et lavage » (boîte à gants) |
|--|--|

NETTOYER LE VÉHICULE

Rappel : le véhicule doit être rendu ou transmis à un collègue propre et avec le plein. Vous pouvez assurer l'entretien du véhicule à votre domicile, si vous le souhaitez.

La carte Total permet de faire le lavage intérieur et extérieur en station dans la limite de 20€ par mois.

La personne qui utilise le véhicule entre le 25 et le 30 du mois doit vérifier la date du dernier lavage et en assurer le nettoyage intérieur et extérieur en station avec la carte avant de le rendre.

Indiquer : « lavage le ...pour ...€ » dans le carnet de bord (colonne défaut du véhicule)

EN CAS D'ACCIDENT AVEC LE VÉHICULE APAMAR

Compléter le constat comme indiqué dans la notice jointe, le transmettre dans les 24h et contacter l'antenne qui vous accompagnera dans les démarches.

EN CAS DE SINISTRE AUTRE (grêle, rayure, bris de glace, rétroviseur cassé etc.)

Contactez l'antenne immédiatement qui vous accompagnera dans les démarches.

LES ANTENNES APAMAR

Ambert

8, avenue de la Dore
Tél. 04 73 43 76 96

Clermont-Ferrand

Le Grand Pavois
35, rue Gonod,
Tél. 04 73 43 76 27

Courpière

17, avenue de la Gare
Tél. 04 73 43 75 84

Issoire

Relais du Pré Rond
24, rue Jean-Jaurès
Tél. 04 73 43 75 71

Pontgibaud

/ Pontaurmur /
Rue Saint-Benoît
Tél.: 04 73 43 75 47

Riom

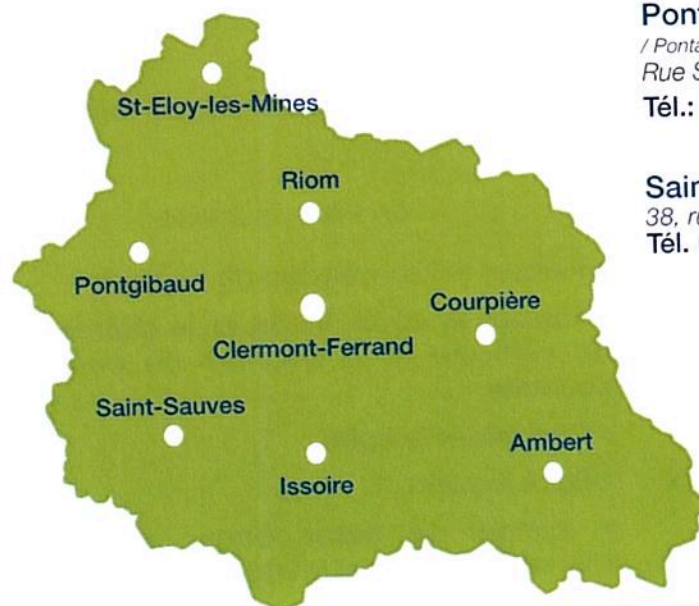
10, avenue Virlogeux
Tél. 04 73 43 76 14

Saint-Eloy-les-Mines

38, rue Jean Jaurès
Tél. 04 73 43 75 90

Saint-Sauves

/ Massif du Sancy /
Le Bourg,
Tél. 04 73 43 76 29



Siège Social :

16 rue Jean Claret
63000 Clermont-Ferrand
04 73 43 76 00
contact@apamar.fr