

AMALLIS

PROCES VERBAL DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ENTREPRISE DU
27 JANVIER 2022
09h30 – 10h20

REPRESENTANT : M.BERNIER (Direction), assisté de M. COCLIN Tristan, responsable AAD et de Mme BERCHEM Florence, responsable RH.

MEMBRES DU CSE PRESENTES :

Titulaires : Mmes BELOT, BRAULT, JALLET, LAPRUGNE, LESPINASSE, MARTIN, POIRIER, RIFFARD, ROLLET, TISSOT.

MEMBRE DU CSE EXCUSEE : Mme CHOTARD-OLIVIER.

La réunion se déroule en visio-conférence.

1 – APPROBATION PROCES VERBAL DE LA REUNION DU 17.12.2021

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

M. COCLIN rappelle que la prime versée le 25/01/2022 lors du 1^{er} versement paie est une prime versée par l'employeur AMALLIS. Un mail va être refait à l'ensemble des salariés.

2 – MOUVEMENTS DU PERSONNEL

La liste des mouvements du personnel concernant le mois de décembre a été transmise en amont par mail.

Au 1^{er} décembre, nous dénombrons 475 salariés (426 en CDI et 49 en CDD).

3 – CONTRATS INFÉRIEURS A 70 HEURES

La liste des contrats inférieurs à 70 heures relative à la situation au 31 décembre 2021 a été transmise en amont par mail.

Nous dénombrons 36 contrats de moins de 70 heures en décembre 2021.

4 – PLAN DE FORMATION 2022 (BUDGET)

Au regard des besoins identifiés, les moyens financiers nécessaires s'élèvent à 295 000€.

En termes de financement, nous devrions obtenir, via UNIFORMATION et des co-financements UNIFORMATION/CNSA, une enveloppe de 155 000€. Par ailleurs, AMALLIS financera à hauteur de 87 000€.

Il en résulte un manque de 50 000€ qui a fait que des priorités ont été données. Nous verrons à mi année si de nouveaux fonds pourront être débloqués pour la réalisation totale du plan.

Des priorités sont identifiées, à savoir :

✓ En AAD :

- Intégration des nouveaux salariés
- Pathologies/ALZ/Troubles psy
- Accompagnement des gestes quotidiens
- VAE ADVF

✓ Responsables de secteur

- Entretien d'évaluation
- Formation RS

✓ SIAD :

- Recyclage AGSU
- Recyclage SST
- VAE accompagnement renforcé DPAS

✓ Infirmières coordinatrices :

- Logiciel métier
- Entretien d'évaluation
- Management

✓ ESA :

- Formation métier

✓ Administratif :

- Logiciel métier
- Evaluation interne

Si d'autres enveloppes supplémentaires sont accordées, des formations (PRAP, TUTORAT, SST...) seront programmées.

5 – NOTE DE SERVICE RELATIVE A LA PRISE DE CONGES

La note de service ci-jointe est approuvée à l'unanimité.

Le seul changement dans la note de service par rapport à l'an passé sont les dates de demandes de prises de congés.

Le planning prévisionnel est, dans un 1er temps, remis par les salariés à leur responsable de secteur et infirmière coordinatrice avant le:

- 28 février pour les congés d'été et de la Toussaint
- 1er octobre pour les vacances de Noël
- 1er décembre pour les vacances d'hiver et de printemps (février-avril)
- 2 mois avant pour toute autre demande

Ce planning est ensuite transmis aux responsables de service SSIAD et AAD avant le :

- 15 mars pour les congés d'été (congé principal : mai à octobre)
- 1er novembre pour les vacances de Noël
- 5 janvier pour les vacances d'hiver et de printemps (février-avril)
- 35 jours avant pour toute autre demande

Le planning définitif de chaque antenne est acté 1 mois avant le départ en congés.

6 – INFORMATION AUGMENTATION DU SMIC

Au 1^{er} janvier 2022, le SMIC augmente de 0.9%. Il sera donc à 10.57€.

Au sein d'Amallis, grâce à l'avenant 43, il n'y a pas de salarié en dessous du SMIC.

7 – ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Pour rappel, ces entretiens doivent être réalisés tous les 2 ans.

Les entretiens professionnels seront réalisés par quelqu'un d'extérieur à AMALLIS.

Pas de calendrier précis à ce jour, ils devraient débuter à la fin du 1^{er} semestre 2022 ou en septembre/octobre.

8 – RETOUR SUR LA CONSULTATION PAR MAIL DU 05/01/2002 DANS LE CADRE D'UN DOSSIER D'INAPTITUDE

Mme S., employée à domicile sur le secteur de Brout Vernet est en CDI depuis le 1^{er} janvier 2018.

Un échange entre l'employeur et le médecin du travail a eu lieu le 8 décembre 2021 en lien avec l'étude de son poste et de ses conditions de travail du 5 novembre 2020.

Le médecin, lors de la visite du 21 décembre, a déclaré la salariée inapte avec les commentaires suivants : *"Inapte au poste d'employée à domicile. Les capacités médicales restantes de la salariée seraient compatibles avec un poste (ou une formation) au sein de l'entreprise (ou du groupe) respectant les préconisations suivantes : pas de manutention manuelle de charges, pas de mouvements répétitifs de surélévation du membre supérieur gauche au-delà de la ligne de l'épaule (elle pourrait occuper un poste strictement administratif)".*

Mme S. a été interrogée pour des informations complémentaires (formations, expériences professionnelles, souhaits de reclassement,...). Différentes entreprises, en proximité avec son lieu de résidence, ont été sollicitées sur la possibilité de proposer un poste prenant en compte les recommandations du médecin du travail et les souhaits de Mme S.

Par ailleurs, il n'y a pas de poste à AMALLIS répondant aux formulations du médecin.

Les déléguées prennent acte de cette situation et de la décision qui va en suivre.

QUESTIONS POSEES PAR LES ELUS DU CSE

9 – EST-IL POSSIBLE D'AUGMENTER LE PLAFOND DES CARTES TOTAL AFFECTEES AUX VEHICULES DE SERVICE ?

Au vu du prix du carburant certaines cartes ont été augmentées avec un plafond à 300€.

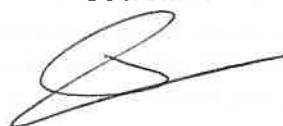
Les demandes d'augmentation de plafond de carte se font sur demande de l'infirmière coordinatrice ou responsable de secteur.

10 – QUESTIONS ET INFORMATIONS DIVERSES

- Le tarif 2022 reste le même qu'en 2021 soit 23.39€ de l'heure, ce qui place AMALLIS dans les associations les moins chères du département. Le Conseil départemental finance à 100% l'impact de l'avenant 43 (environ 1 million d'euros)
- Une commande de 6 véhicules supplémentaires pour le service AAD est en projet, pour les secteurs où il y en a le plus besoin, d'ici 06/2022. Les négociations sont en cours car M. BERNIER précise qu'il faut compter sur une augmentation des véhicules de 5% en général. Pas de disponibilité de véhicule diesel avant 1 an.
- Des devis sont en cours pour la location de véhicule sans permis électrique pour les personnes qui travaillent en centre-ville et qui n'ont pas le permis (VICHY-MOULINS-MONTLUCON). AMALLIS a le souhait d'être novateur pour faciliter le recrutement.
- Les nouveaux locaux (MSA-LASER) sont en cours de construction. L'antenne AMALLIS de Vichy rejoindra ces locaux, l'emménagement est prévu en 06/2022. Le préavis du local actuel prendra fin le 31/07/2022.
- Pour les ECR tutorat, il n'y a pas de règles définies, une note est en cours de réalisation.

Prochaine réunion le 10 mars 2022 à 9h30

Cindy POIRIER
Secrétaire



NOTE DE SERVICE n° 1 /2022

RELATIVE AUX REGLES DE PRISE DES CONGES DANS L'ENTREPRISE

I - CONGÉS PAYÉS DE LA PÉRIODE 2022-2023

Les jours de congés sont acquis à partir du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022.

Ils sont pris pendant l'exercice qui suit la période d'acquisition à compter du 1^{er} mai et **soldés au plus tard le 30 avril** de l'année suivante.

1 - Période de prise du congé principal (20 jours ouvrés)

Après consultation du conseil économique et social du 27 janvier 2022, la période de prise du congé principal est fixée **du 1^{er} mai 2022 au 31 octobre 2022**.

2 - Modalités de prise de congés

Pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre, le salarié doit prendre au minimum **10 jours ouvrés consécutifs sur les 25 congés payés acquis** (pour les salariés ayant acquis un droit complet) avec un maximum de 20 jours ouvrés consécutifs, sauf en cas de contraintes géographiques particulières justifiées.

Les congés payés doivent être pris par semaine entière (au moins 3 semaines sur 5).
Le solde des congés payés ne devra pas dépasser **8** jours au 10 Janvier 2023.

3 - Fractionnement du congé principal

La CCB stipule qu'une partie des congés acquis (déduction faite de la 5^{ème} semaine) peut être prise en dehors de la période légale (1^{er} mai-31 octobre) sur accord de l'employeur et quelle que soit l'année d'acquisition.

Dans ce cas, le salarié a droit à des jours supplémentaires de congés, soit :

- 3 jours supplémentaires lorsque le solde des congés (nombre de congés pris déduit de 20 jours) est de 6 jours ou plus.
- 1 jour supplémentaire lorsque le solde des congés (nombre de congés pris déduit de 20 jours) est compris entre 3 et 5 jours.

Lorsque le fractionnement est demandé par le salarié, l'employeur peut subordonner son accord au fait que le salarié renonce aux jours de congés supplémentaires. Ce sera notamment le cas lorsque le salarié demande à reporter ses congés afin de prendre une partie de ses derniers en dehors de la période légale pour raisons personnelles. La renonciation effective du salarié se fait par écrit.

Le salarié sera informé au mois de novembre du nombre de jours supplémentaires auxquels il a droit.

4 - Cinquième semaine de congés payés

La cinquième semaine sera également accordée aux salariés par roulement et doit être prise avant le 30 avril 2023. Les salariés sont informés du nombre de jours de congés restant à prendre, chaque mois, par une mention figurant sur le bulletin de paie.

5 - Décompte des jours de congés

Le décompte des jours de congés se fait en jours ouvrés. Il s'agit des jours normalement travaillés dans l'entreprise. De ce fait, ni les 2 jours de repos hebdomadaires, ni les jours fériés chômés habituellement travaillés ne sont considérés comme jours de congés.

Les règles relatives à la prise des congés en jours ouvrés s'appliquent aussi bien aux salariés à temps plein qu'à ceux ayant un horaire à temps partiel.

Les jours non travaillés par le salarié en raison de la répartition de son horaire du fait de son temps partiel sont décomptés en congés.

6 - Congés d'ancienneté

Les congés d'ancienneté sont pris en jours ouvrés. Les règles relatives à la prise de ces derniers sont identiques à celles des congés payés. Toutefois, seuls sont décomptés les jours travaillés par le salarié.

7 – Congés supplémentaires

- En application de l'article 13 du titre V de la CCB, le salarié peut bénéficier de l'acquisition de 2 jours de congés supplémentaires, durant la période d'acquisition de juin à mai.

- En application de l'article 37 du titre V de la CCB, tout salarié, étant intervenu au moins une fois dans un délai d'urgence, peut bénéficier d'un jour de congé supplémentaire qui s'inscrira au compteur des congés au mois de janvier.

Dans tous les cas, ces congés doivent être soldés au plus tard le 30 Avril de l'année suivante et n'entrent pas dans le calcul des droits à congés supplémentaires du fait du fractionnement du congé principal.

8 - Congés payés non pris

Un salarié qui, pour un motif ne résultant pas du fait des dispositions légales opposables à l'employeur (maladie, maternité,...), n'a pas pris ses congés à la fin de la période légale ne peut prétendre, sauf acceptation de l'employeur, ni au report, ni au versement d'une indemnité compensatrice.

Tous congés confondus (congés payés, congés ancienneté et congés supplémentaires), le solde ne pourra dépasser **12** jours au 15 janvier 2023 sauf dérogation exceptionnelle accordée par la Direction.

9 - Anticipation et report de congés payés

A la demande écrite du salarié, avec avis de son responsable, la direction peut accorder, à titre exceptionnel, l'anticipation ou le report de congés.

Les demandes de congés non remises à son responsable dans les délais définis à l'article 10, entraîneront automatiquement le refus de toute demande de report (sauf dispositions légales opposable à l'employeur)

10 - Planning prévisionnel des congés

Le planning prévisionnel est, dans un 1^{er} temps, remis par les salariés à leur responsable de secteur et infirmière coordinatrice **avant le:**

- **28 février pour les congés d'été et de la Toussaint**
- **1^{er} octobre pour les vacances de Noël**
- **1^{er} décembre pour les vacances d'hiver et de printemps (février-avril)**
- **2 mois avant pour toute autre demande**

Ce planning est ensuite transmis aux responsables de service SSIAD et AAD **avant le:**

- **15 mars pour les congés d'été (congé principal : mai à octobre)**
- **1^{er} novembre pour les vacances de Noël**
- **5 janvier pour les vacances d'hiver et de printemps (février-avril)**
- **35 jours avant pour toute autre demande**

Le planning définitif de chaque antenne est acté 1 mois avant le départ en congés.

Le planning est défini selon les règles suivantes :

- a) Les congés doivent être attribués, par roulement, en respectant les dispositions de l'article L. 223-7, du code du travail comme rappelé en annexe 1.
- b) L'association étant tenue à une obligation de continuité de service et dans un souci d'organisation :
 - **1/3 du personnel d'intervention au maximum** sera en congés simultanément par secteur géographique
 - **pour les responsables et l'équipe administrative, 50% du personnel au maximum** peut être en congés
- c) En dehors de la période de congé principal, les salariés ne pourront pas prendre plus d'une semaine de congés sur chaque période de vacances scolaires sauf validation exceptionnelle du responsable.

En dehors de ces règles, il appartient aux responsables dans les antennes d'organiser les congés payés et de définir les modalités en fonction des contraintes du service.

11 - Demande de congés

La demande de congés est faite par le biais du smartphone ou sur une feuille individuelle.

La prise effective des congés sera confirmée 1 mois avant le départ en congés par le responsable hiérarchique.

II – CONGES EXCEPTIONNELS

Le salarié doit prévenir son responsable avant le 20 du mois précédent (dans la mesure du possible). Ces congés doivent être pris dans les 15 jours qui suivent ou précèdent l'évènement.

III – CONGES SANS SOLDE

Si le salarié n'a pas acquis suffisamment de congés, il peut demander, par courrier, la possibilité de prendre des congés sans solde.

A Moulins, le 27/01/2022

La Direction,

NOTE DE SERVICE RELATIVE AUX REGLES DE PRISE DES CONGES DANS L'ENTREPRISE

Annexe 1 : ordre de départ en congés payés

Selon les dispositions de l'article L.223-7 du code du travail, la direction établit l'ordre des départs selon des priorités définies comme suit :

(ordre décroissant)

- 1- Scolarité et garde des enfants
- 2- Possibilités de congés des conjoints (idem PACS)
- 3- Situation familiale
- 4- Dates de départs en congés du salarié de l'année précédente (roulement)

Annexe 2 : Dispositions Rentrée scolaire

Selon les dispositions de l'article L.223-7 du code du travail, et en complément de l'annexe 1, une absence ou congé payé (acquis sur la période N-1) peut être accordé pour la rentrée scolaire, sous condition de respecter le présentisme défini dans la note de service.

Seront prioritaires :

- 1- Entrée en 1^{ère} année de maternelle
- 2- Entrée en CP
- 3- Entrée en 6^{ème}
- 4- Entrée en internat

Le 27/01/2022

La Direction.

