

## AMALLIS

### PROCES VERBAL DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ENTREPRISE DU 4 AOUT 2022

DIRECTION : M. BERNIER, M. COCLIN

MEMBRES DU CSE PRESENTES :

Titulaires : Mmes BRAULT, BELOT, POIRIER, ROLLET, TISSOT.

Excusées : Mmes CHOTARD-OLIVIER, CONTOUX, JALLET, LAPRUGNE, LESPINASSE, MARTIN, RIFFARD.

### CSE/POINT CSSCT

#### I - POINT SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET ARRETS MALADIE

Arrêts maladie (en jours)	avril	mai	juin
2021	1191	1177	1072
2022	1254	1176	1102

Nous constatons une augmentation des arrêts maladie due peut-être à des difficultés pour trouver des remplaçants (fatigue du personnel sur le terrain).

Accidents du travail	avril	mai	juin
2021	316	364	344
2022	448	441	407

On note une baisse des accidents du travail.

#### 2 – RETOUR SUR LES TRAVAUX DE LA COMMISSION DU 08.07.2022

L'épidémie du COVID 19 est en hausse, le service AAD continue de fonctionner (même en cas de cas contact asymptomatique).

En cas de besoin en EPI, faire remonter au siège la demande.

### CSE

#### 1-APPROBATION DU PROCES VERBAL DE LA REUNION DU 16 JUIN 2022

Le procès-verbal est approuvé par l'ensemble des membres présents du CSE.

#### 2 – MOUVEMENTS DU PERSONNEL

Les listes des mouvements du personnel concernant les mois de juin et juillet ont été transmises par mail.

Au 1<sup>er</sup> juin, nous comptabilisons 480 salariés (40 CDD et 440 CDI).  
Au 1<sup>er</sup> juillet, nous comptabilisons 504 salariés (54 CDD et 450 CDI).

### **3 - CONTRATS INFÉRIEURS A 70 HEURES**

Les listes des contrats inférieurs à 70h ont été transmises par mail.

Nous dénombrons 48 contrats de moins de 70h en avril 2022.  
Nous dénombrons 49 contrats de moins de 70h en avril 2022.

### **4 – DOSSIER DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE**

#### **• DOSSIER 1 :**

Madame H., employée à domicile sur le secteur d'EBREUIL, est en CDI depuis le 1<sup>er</sup> juin 2020.

Un échange entre l'employeur et le médecin du travail a eu lieu le 14 juin 2022.  
L'étude de son poste et de ses conditions de travail a été réalisée le 17 mars 2022.

Le médecin, lors de la visite du 14 juin 2022, a déclaré la salariée inapte avec les commentaires suivants : *"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 restrictions suivantes : éviction des efforts de manutention intenses et répétés, des postures contraignantes genoux en flexion, à la montée-descente des escaliers ou escabeaux et à la station debout prolongée. Elle pourrait occuper un poste à caractère administratif"*.

Mme H. a été interrogée pour des informations complémentaires (formations, expériences professionnelles, souhaits de reclassement, ...). Elle a engagé une formation de secrétaire assistance Médico-sociale.

Différents établissements, en proximité avec son lieu de résidence, ont été sollicités sur la possibilité de proposer un poste prenant en compte les recommandations du médecin du travail et les souhaits de Mme H.

A l'issue de cette consultation, un établissement de soins a pris contact avec le service RH et a émis le souhait de rencontrer Mme H.

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.**

#### **• DOSSIER 2 :**

Mme D., agent à domicile sur le secteur de CHEVAGNES est en CDI depuis le 6 mai 2010.

Son poste et ses conditions de travail ont fait l'objet d'une étude en date du 23 juin 2022.

Un échange avec l'employeur a eu lieu le 29 juin 2022.

Le médecin, lors de la visite du 29 juin 2022, a déclaré la salariée inapte avec les commentaires suivants : *"L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi"*.

Cette mention, apparaissant sur l'avis du médecin du travail et, selon l'article L1226-2-1 du Code du Travail, l'employeur est dispensé de recherche de reclassement.

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

**• DOSSIER 3 :**

Mme J., agent à domicile, sur le secteur de JALIGNY est en CDI depuis le 1er avril 2019.

Un échange entre l'employeur et le médecin du travail a eu lieu le 25 avril 2022.

Auparavant, l'étude du poste et des conditions de travail avait été réalisée en date du 15 mars 2021.

Le médecin, lors de la visite du 22 juin 2022, a déclaré la salariée inapte avec les commentaires suivants : *"Inapte à son poste d'aide à domicile. Son état de santé pourrait être compatible avec un poste de type sédentaire (secrétaire, archivage...) qui respecte les contre-indications suivantes : pas de port de charges lourdes, pas de gestes répétitifs des membres supérieurs (exemple lors des ménages), pas de postures en flexion des genoux (postures agenouillée et accroupie). Mutation possible à un poste adapté après formation"*.

Mme J. 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 J.

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.**

**• DOSSIER 4 :**

Mme M., aide soignante, sur le secteur de CHEVAGNES est en CDI depuis le 1er décembre 2020.

Un échange entre l'employeur et le médecin du travail a eu lieu le 18 juillet 2022.

L'étude du poste et des conditions de travail a aussi été réalisée en date du 18 juillet 2022.

Le médecin, lors de la visite du 18 juillet 2022, a déclaré la salariée inapte avec les commentaires suivants : "Inaptitude définitive au poste d'aide-soignante. Un poste administratif sans port de charge lourde supérieure à 3kg serait envisageable".

Mme M. 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 M.

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.**

#### **5 – PRIX DES CARBURANTS : UNE COMPENSATION EST-ELLE PREVUE POUR LES SALARIES QUI TRAVAILLENT DE PLUS EN PLUS A PERTE ?**

La Direction répond par la négative, à part le maintien de l'indemnité kilométrique à 0.40€ jusqu'au 30/11/2022.

#### **6 – POUR LES ADMINISTRATIFS, Y AURAIT-IL LA POSSIBILITE DE FAIRE JUSQU'A 2 JOURS DE TELETRAVAIL PAR SEMAINE COMPTE TENU DES PRIX DU CARBURANT ?**

La direction répond par la négative. En cas de problème, voir avec M. COCLIN Tristan

#### **7 – EST-IL POSSIBLE D'AVOIR DES CARTES DE RESTAURATION ET/ OU CHEQUES VACANCES ?**

La Direction répond que l'association ne peut pas prendre en charge cette demande.

#### **8 – SERAIT-IL POSSIBLE QUE L'ASSOCIATION PRENNE EN CHARGE TOUT OU PARTIE DES KILOMETRES DOMICILE / INTERVENTION / DOMICILE ?**

Suite à une récente étude, l'association ne peut pas prendre en charge ces kilomètres.

#### **9 - QUESTIONS ET INFORMATIONS DIVERSES**

→ La Direction informe les élues qu'il est envisagé d'équiper le service prestataire de nouveaux véhicules de service.

→ Maintien du coût de l'indemnité kilométrique à 0,40€ jusqu'au 30/11/2022.

→ Augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> août 2022 : +2.01%, soit 11.07€.

➔ Suite aux travaux prévus dans le centre social de ST MARTINIEN, la secrétaire, la responsable de secteur et l'infirmière coordinatrice iront s'installer dans une salle à PREMILHAT.

Le prochain CSE se tiendra le 20 septembre 2022.

Cindy POIRIER  
Secrétaire