

Siège Social
ADAR Flandre Métropole
7 rue de Versailles - CS 30447 -
59 663 Villeneuve d'Ascq
Tél : 03 28 33 65 10
Fax : 03 28 33 65 11
adar@adar-flandre-metropole.org



SAMU : 15 - POLICE : 17 - POMPIERS : 18
CENTRE ANTI POISON : 0800 59 59 59

LIVRET D'INTEGRATION DU SALARIE

02/09/2021 - DQLT/002 - Version 1.19

Coupon à détacher et à agraffer au contrat de travail

Je soussigné(e), (Nom-Prénom

Atteste sur l'honneur avoir reçu ce jour le livret d'intégration du salarié

DQLT/002 version 1.20 et en avoir pris connaissance.

Signature

| | |
|--------------------------------------------------------|--------------|
| Bienvenue chez nous | p. 3 |
| Notre histoire | p. 4 |
| Notre organigramme | p. 5 |
| Nos principes éthiques | p. 6 |
| Nos secteurs d'intervention | p. 7 |
| Nos différents services | p. 8 |
| Service d'aide à domicile | |
| Service de soins infirmiers à domicile | |
| Petite unité de vie | |
| Nos différents métiers | p. 9 |
| Les métiers à domicile | |
| Les métiers en agence | |
| Les métiers au siège | |
| Les risques professionnels | p. 10 |
| Vos obligations professionnelles | p. 12 |
| Que faire en cas d'arrêt ? | p. 13 |
| Arrêt de travail | |
| Arrêt maladie | |
| La formation | p. 14 |
| CPF | |
| CEP | |
| VAE | |
| Formation en interne | |
| L'entretien professionnel périodique | p. 14 |
| Mes congés | p. 15 |
| Congés payés / Congé d'ancienneté | |
| Congé médaille du travail / Congé événements familiaux | |
| Ma fiche de paie | p. 16 |
| Les représentants du personnel | p. 18 |
| CSE | |
| CSSCT | |
| Autres commissions | |

Par ailleurs, Le CSE doit être consulté, ponctuellement en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et notamment avant toute transformation importante de poste de travail découlant de la modification de l'outillage, un changement d'organisation (article L4612-8 du Code du Travail).

Enfin, elle instruit toute demande du CSE, qui reste seul compétent pour les consultations ponctuelles ou récurrentes.

Autres commissions au sein du CSE :

Commission Formation Professionnelle et Emploi

Elle prépare les délibérations du CSE en matière de formation professionnelle et la consultation de celui-ci sur le bilan de l'année écoulée et le projet de plan de formation pour l'année à venir.

Elle est chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés sur la formation, de participer à l'information des salariés dans ce domaine si nécessaire et d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et du personnel en situation de handicap.

Elle est consultée sur les problèmes relatifs à la mise en œuvre des dispositifs de formation professionnelle continue (plan, CPF, VAE...).

Commission Egalite Professionnelle

Elle est consultée sur la politique sociale de l'Association afin d'étudier les informations remises par l'employeur au CSE en matière d'égalité (éléments dans la BDES)
Elle veille au suivi de l'application de l'accord collectif relatif à l'égalité entre H/F.

Commission Logement

Elle se réunit dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale de l'association afin d'étudier le bilan de l'année écoulée et les éventuels projets de l'année en cours.

N.B. : Vous pouvez retrouver la liste des membres du CSE et de la CSSCT sur le tableau d'affichage obligatoire qui se trouve dans chaque agence et au siège de l'association.

Connaître les numéros d'urgence

Numéros d'urgence joignables gratuitement 24h/24.

| Service et Numéro à composer | | Dans quel cas ? |
|---------------------------------------------------------------|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Numéro d'appel d'urgence européen | 112 | Si vous êtes victime ou témoin d'un accident dans un pays de l'union européenne. |
| Service d'aide médical urgente (SAMU) | 15 | Le Service d'aide médical urgente (SAMU) peut être appelé pour obtenir l'intervention d'une équipe médicale lors d'une situation de détresse vitale, ainsi que pour être redirigé vers un organisme de permanence de soins (médecine générale, transport ambulancier,...). |
| Police-secours | 17 | Police-secours peut être appelée pour signaler une infraction qui nécessite l'intervention immédiate de la police. |
| Sapeurs-pompiers | 18 | Les sapeurs-pompiers peuvent être appelés pour signaler une situation de péril ou un accident concernant des biens ou des personnes et obtenir leur intervention rapide. |
| Numéro d'urgence pour les personnes sourdes et malentendantes | 114 | SI vous êtes victime ou témoin d'une situation d'urgence qui nécessite l'intervention des services de secours. Numéro accessible par FAX et SMS. |

Les représentants du personnel

Le Comité Social et Economique (CSE) est une instance représentative du personnel qui se substitue aux anciennes instances (DP, CE, CHSCT).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés comme notre association, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle.

Le CSE doit être tenu informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et le fonctionnement général de l'association notamment sur :

- ⇒ Les mesures de nature à faire varier les effectifs de la structure,
- ⇒ L'évolution des statuts,
- ⇒ Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail et la formation,
- ⇒ Les évolutions technologiques et en matière de santé-sécurité au travail.

Le CSE a également des attributions en matière d'activités sociales et culturelles. Il assure, contrôle et participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies au sein de l'association au bénéfice des salariés et de leur famille.

Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT)

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail est une émanation du CSE. Elle a vocation à pallier la disparition du CHSCT. Elle se voit confier, par délégation du CSE, les attributions telles qu'elles sont prévues par le Code du Travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE. Sa vocation est aussi d'assurer une information réciproque et une réflexion commune sur les questions concernant la santé, la sécurité, les conditions de travail.

La CSSCT a vocation à préparer les réunions et les délibérations du comité sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail. Elle se voit confier tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, à savoir les attributions suivantes :

- L'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés ; elle contribue à l'élaboration du DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels). C'est à partir de cette analyse que l'employeur établit son programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail . Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir.
- Elle contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, à l'adaptation et l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap.
- L'employeur établit un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au sein de l'Association et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines.
- Enquêtes en cas de risque grave. Les membres de la CSSCT peuvent être amenés à réaliser des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladies professionnelles. Elles sont menées par le référent sécurité accompagné d'un responsable de secteur et de deux membres de la CSSCT désignés.
- Analyse du rapport des médecins du travail,
- Inspection sur site

Bienvenue chez nous

Madame, Monsieur,

Vous venez d'être recruté au sein de notre Association : nous vous en félicitons.

Cette étape est aussi importante pour vous que pour nous !

Nous espérons que ce livret d'intégration vous permettra de vous imprégner de nos principes éthiques mais aussi de quelques éléments pratiques tels que l'explication de votre future fiche de paie.

Ce livret d'intégration a été conçu pour vous accueillir au sein de notre structure : nous espérons qu'il vous donnera entière satisfaction.

Bienvenue à l'ADAR Flandre Métropole



Fabrice BUCAMP - Directeur Général

L'ADAR Flandre Métropole est une association loi 1901 à but non lucratif.

Elle a été créée en 1967, compte aujourd'hui plus de 6000 clients et emploie plus de 900 salariés.

1967 : Création de l'ADAR (Aide à Domicile Aux Retraités).

1983 : le service de soins infirmier à domicile est ouvert.

1989 : L'association ouvre un service mandataire pour accompagner les particuliers employeurs dans la gestion administrative de leur employé de maison.

2002 : Une équipe de coordination hospitalière est constituée pour préparer le retour au domicile des clients après un séjour hospitalier.

2003 : Une Petite Unité de Vie (PUV), communément appelée béguinage, ouvre ses portes à Willems, avec une capacité d'accueil de 16 studios.

2013 : Création d'un service d'homme toutes mains afin de répondre à la demande de nos clients sur les prestations de petit bricolage et de jardinage.

2015 : Partenariat avec la Maison de l'aide à domicile pour proposer à nos clients un service de garde itinérante

*Au fil des ans, nous nous sommes développés
mais deux idées ont toujours guidé nos actions :*

La vocation d'aider & La volonté de s'adapter

Notre association est dite autorisée. Elle voit ainsi son activité reconnue par le Conseil Départemental en charge de l'action sociale et médico-sociale dans le département (*Date de l'arrêté du Président du Conseil départemental du Nord : 01 mars 2020*).

L'association a obtenu l'agrément qualité de service à la personne n° SAP/775761067 ACTE 2017-002 du 01/01/2020.

L'ADAR Flandre Métropole fait partie de la fédération nationale : **ADEDOM**

Les informations de votre fiche de paie

- 1** : Identification de l'employeur
- 2** : Numéro d'identification de l'employeur :
 - SIRET** : numéro économique de la structure
 - Code APE** : numéro lié à l'activité de la structure
- 3** : Convention collective qui est appliquée
- 4** : Grille et nombre de points du salarié dans la classification conventionnelle qui lui est applicable
- 5** : Numéro d'identification du salarié dans la structure
- 6** : L'ancienneté du salarié dans la grille
- 7** : Coordonnées du salarié (en cas de modification, pensez à prévenir votre responsable)
- 8** : L'écart correspond aux heures que vous effectuez en plus ou en moins par rapport à votre contrat de travail
 - Ecart du mois** = sur le mois travaillé
 - Ecart cumulé** = Du 1er janvier au mois de la paie concernée
- 9** : Mutuelle :
 - Part patronale : à la charge de l'employeur
 - Part salariale : à la charge du salarié
- 10** : Remboursement des frais kilométriques
- 11** : Nombre d'heures travaillées sur la période
- 12** : Compteur des congés du salarié
- 13** : Net imposable (somme à déclarer aux impôts).

Elle est obtenue de la façon suivante :

 - Rémunération brute
 - Les cotisations salariales
 - + CSG/CRDS
 - + Part patronale cotisation mutuelle
 - = Salaire imposable
- 14** : Salaire perçu
- 15** : Prélèvement à la source

Ma fiche de paie

BULLETIN DE PAYE - MOIS ----

ADAR FLANDRE METROPOLE URSSAF DE LILLE
7 RUE DE VERSAILLES
59650 VILLENEUVE D ASCQ

N° S.S. : 2-79 Matricule : 914856 — **5**
Emploi : Agent à domicile
Niv / Ech : 2
Date Paie : 05/09/2018 Période du 01/08/2019 au 31/08/2019
Secteur : Secteur

SIRET 77576106700021 APE 8810A — **2**
Conv. Collective Convention Collective de la branche de l'aide, de l'acco — **3**

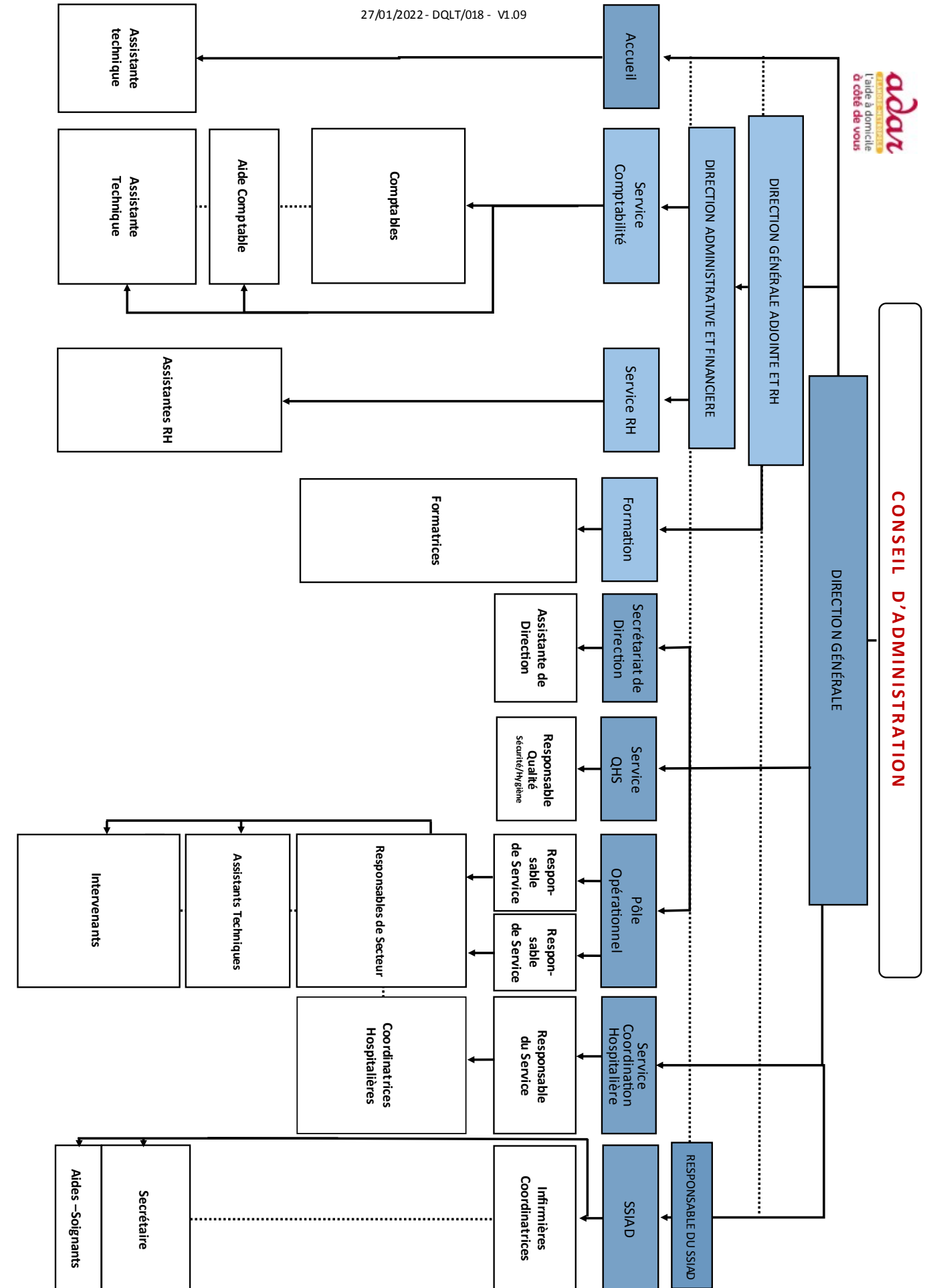
Grille CCUA CCU Catégorie : A
Nombre de Points 271 à 5,380 — **4**
Règlement Virement
Contrat Du 01/10/2018 Au / /
Type Contrat CDI

7

| S. | P. | DESIGNATION | BASE | TAUX | MONTANT | PART SAL | PART EMP | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------------------------|--------|---------|------------------|------------------|------------------|-------------------|-----------------|----------------------|--------------------------|
| TLIM | | HEURES LISSEES MENSUELLES | 104.00 | 10.03 | 1 043.12 | | | | | | |
| CPMS | | SOLDE JOUR SUPPL DEBUT DE MOIS | 1.00 | | | | | | | | |
| CPMN | | SOLDE JOUR SUPPL. FIN DE MOIS | 1.00 | | | | | | | | |
| HEX0 | | Petits Travaux de nettoyage | 2.00 | | | | | | | | |
| HEX0 | | Heures Aide à la toilette | 0.50 | | | | | | | | |
| HEX0 | | Heures semaine | 85.25 | | | | | | | | |
| HDEX | | Heures dimanches et fériés | 3.50 | 5.01500 | 17.55 | | | | | | |
| TJS | | Passage Agence | 0.25 | | | | | | | | |
| TJS | | Hrs trajet sem entre 2 interv | 20.75 | | | | | | | | |
| TJDI | | Heures trajet dim/feriés | 0.75 | 5.01500 | 3.76 | | | | | | |
| TMRT | | Heures Temps Mort | 0.50 | | | | | | | | |
| HEME | | Heures Adar | 1.25 | | | | | | | | |
| 2810 | | Heure(s) Visite Médicale | 1.00 | | | | | | | | |
| EC01 | | --> Nbre Jours Ouvrés du mois | 21.00 | | | | | | | | |
| EC03 | | --> Nbre Jr(s) travaillé(s) | 21.00 | | | | | | | | |
| EC04 | | --> Heures Contrat / Jour | 4.80 | | | | | | | | |
| HPOT | | --> HEURES A EFFECTUER | 100.80 | | | | | | | | |
| ECMO | | ECART DU MOIS | 14.95 | | | | | | | | |
| ECUM | | ECART CUMULE > 8 | 20.10 | | | | | | | | |
| Brut | | | | | 1 064,43 | | | | | | |
| Santé | | | | | | | | | | | |
| Sécurité Sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès | | | | | | | 74,51 | | | | |
| Complémentaire Incapacité Invalidité Décès | | | | | 1 064,43 | 1,570 | 33,32 | | | | |
| Complémentaire Santé | | | | | 18,45 | 100,000 | 25,48 | | | | |
| Accidents du travail - Maladies professionnelles | | | | | | | 36,19 | | | | |
| Retraite | | | | | | | | | | | |
| Sécurité Sociale plafonnée | | | | | 1 064,43 | 6,900 | 73,45 | | | | |
| Sécurité Sociale déplafonnée | | | | | 1 064,43 | 0,400 | 20,22 | | | | |
| Complémentaire tranche 1 | | | | | 1 064,43 | 4,010 | 63,97 | | | | |
| Famille | | | | | | | 36,72 | | | | |
| Assurance chômage | | | | | | | | | | | |
| Chômage | | | | | | | 44,71 | | | | |
| Autres contributions dues par l'employeur | | | | | | | 17,02 | | | | |
| CSG déductible de l'impôt sur le revenu | | | | | 1 090,12 | 6,800 | 74,12 | | | | |
| CSGICRDS non déductible de l'impôt sur le reven | | | | | 1 090,12 | 2,900 | 31,62 | | | | |
| Exonérations de cotisations employeur | | | | | | | -299,68 | | | | |
| Totaux | | | | | | | 261,29 | | | | |
| NKUS REMBOURS. TRANSPORT USAGER — 10 | | | | | 55,60 | 0,400 | 22,24 | | | | |
| NKP INDEMNITE TRANSPORT | | | | | 3,50 | 1,000 | 3,50 | | | | |
| Totaux | | | | | | | 25,74 | | | | |
| Total versé par l'employeur | | | | | 1 207,90€ | | 382,71€ | | | | |
| Net à payer avant impôt sur le revenu | | | | | | | 828,88 € | | | | |
| Dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie | | | | | | | 15,00 € | | | | |
| Prélèvement à la source (Taux transmis par la DGFIP) | | | | | 860,24 € | 2,90 % | 24,95 € | | | | |
| Total Prélèvement à la source | | | | | | | 24,95 € | | | | |
| Montant Mois | | | | | BRUT | TRANCHE A | TRANCHE B | COTISATION | H.Payées | H.Travaillées | Report mois préc. |
| Montant Mois | | | | | 1 064,43 € | 1 064,43 € | | 261,29 € | 104,00 | 11 115,75 | |
| Montant Cumulé | | | | | 7 180,57 € | 7 180,57 € | | 1 782,65 € | 613,88 | 595,75 | Report mois suiv. |
| 12 | | | | | 13 | 14 | | | | | |
| NET IMPOSABLE Cumulé | | | | | | | | | | | 860,24€ |
| NET A PAYER | | | | | | | | | | | 803,93€ |

DANS VOTRE INTERET ET POUR FAIRE VALOIR VOS DROITS, CONSERVEZ CE BULLETIN SANS LIMITE DE DUREE
Pour la définition des termes employés, se reporter au site internet www.service-public.fr rubrique cotisations sociales

Notre organigramme



Nos Principes Ethiques

L'ADAR Flandre Métropole est une association qui, depuis sa création défend des valeurs d'entraide et de solidarité. Ces valeurs n'auraient aucun sens si elles n'étaient pas portées au quotidien par le personnel d'intervention et son encadrement.

Une attitude générale de respect envers ses adhérents

Respect des biens de la personne

Notre association a souscrit des contrats d'assurance garantissant les biens de nos adhérents vis-à-vis des dommages résultant de notre prestation. Les rapports avec l'argent sont très réglementés : Le personnel d'intervention, en aucun cas, ne peut avoir des rapports d'argent avec les adhérents.

Respect de la culture et du choix de vie

L'ADAR Flandre Métropole respecte la plus grande neutralité dans les domaines politiques et religieux. L'intervenant n'a pas à prendre parti et doit respecter les opinions de chacun. Les intervenants sont aussi sensibilisés au respect de l'espace de la personne, de son intimité et de ses choix de vie durant la prestation, et veille à appliquer les règles de discrétion.

Une intervention individualisée

Ecoute et information

Une personne s'adressant à l'ADAR Flandre Métropole doit ressentir dès son accueil le respect avec lequel le personnel prend en compte ses attentes. Elle est reçue par un personnel sensibilisé au travail auprès de publics fragilisés qui sait accueillir chaleureusement et écouter attentivement les demandes. Lors du traitement de sa demande, le futur adhérent reçoit une information claire et adaptée lui permettant de faire son choix en toute sérénité et si nécessaire avec l'aide de son entourage.

Référent unique

L'association veille à ce que l'adhérent n'ait qu'un seul référent chargé de le suivre de la première visite à domicile jusqu'à la fin de nos prestations.

Une approche de proximité

L'ADAR Flandre Métropole reste au plus près de ses adhérents grâce à ses 16 agences présentes sur toute la métropole lilloise.

Une relation triangulaire

Information du personnel

Les intervenants sont sensibilisés à créer une juste distance professionnelle visant à éviter autant une relation centrée sur la technicité qu'une relation excessivement centrée sur l'affectivité

Mes congés

Congés Payés

Je cumule 2.08 jours de congés payés ouvrés par mois du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1. Au total, je cumule 25 jours de congés payés ouvrés sur la période.

Congé d'ancienneté

Un jour ouvré de congé payé supplémentaire sera accordé par tranche de 5 ans d'ancienneté avec plafond de 5 jours ouvrés soit :

- 1 jour ouvré d'ancienneté après 5 ans
- 2 jours ouvrés d'ancienneté après 10 ans
- 3 jours ouvrés d'ancienneté après 15 ans
- 5 jours ouvrés d'ancienneté après 20 ans

Congé Médaille du travail

Congé Médaille du travail (sous réserve d'avoir 6 mois d'ancienneté et remplir les conditions d'attribution prévues par les dispositions légales) :

- Médaille du travail : 1 jour

Ce congé est à prendre dans les deux semaines où se produit la remise officielle de la médaille du travail par votre Mairie.

Congés pour évènements familiaux (sans condition d'ancienneté)

- Mariage du salarié : 5 jours ouvrés / - PACS du salarié : 4 jours ouvrés
- Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés
- Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés
- Décès du conjoint, du concubin, d'un enfant, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 5 jours ouvrés
- Décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés (+1 jour ouvré pour le décès d'un père ou d'une mère résidant à plus de 500 kilomètres du lieu d'habitation du salarié)
- Décès d'un petit-fils (fille) : 2 jours ouvrés
- Décès des grands-parents ou arrière-grands-parents : 1 jour ouvré
- Décès d'un frère ou d'une sœur (ou demi-frère et sœur) : 3 jours ouvrés
- Décès d'un beau-parent ou beau-frère ou belle-sœur : 3 jours ouvrés

Ces congés sont à prendre dans les deux semaines où se produit l'évènement

- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés
- Congés pour enfant malade de moins de 13 ans :
 - si le salarié a un ou deux enfants, il a droit à 3 jours ouvrés maximum par année civile
 - si le salarié a trois enfants ou plus, il a droit à 4 jours ouvrés maximum par année civileCe congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

La formation

Le CPF (Compte Personnel de Formation)

Le CPF suit le salarié tout au long de sa vie professionnelle et s'adresse à tous les publics.

Il est alimenté en euros sur la base de :

- 500 euros par an pour toute personne travaillant au moins à mi-temps avec un plafond de 5 000 euros.

- 800 euros par an pour tout salarié non qualifié travaillant au moins à mi-temps avec un plafond de 8 000 euros.

Le CPF doit est mobiliser hors temps de travail ou sur le temps de repos.

Le CPF de transition

Le CPF de transition professionnelle est un nouveau dispositif qui remplace le Congé individuel de Formation depuis le 1er janvier 2019. Le CPF de transition professionnelle permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, une formation longue en vue de changer de métier ou de profession. Le salarié en CDI doit justifier d'une ancienneté minimale de 24 mois discontinue ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs. Le CPF de transition est accessible également au salarié en CDD selon certaines conditions.

Modalités d'inscription

*Le salarié dépose sa demande au FONGECIF qui va instruire la demande et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.
Le salarié doit par ailleurs adresser à son employeur une demande écrite d'absence au plus tard 120 jours avant le début de l'action pour une absence supérieure à 6 mois, au plus tard 60 jours avant le début de l'action pour une absence de moins de 6 mois à temps partiel.*

Le CEP (Conseil en Evolution Professionnelle)

Le CEP est un dispositif de conseil. Il est ouvert à tout actif. Il donne accès à un accompagnement renforcé pour travailler son projet professionnel. Il est dispensé gratuitement. Il est mis en œuvre par pôle emploi, les opacifs, les missions locales, cap emploi ...

Ses objectifs :

- ⇒ Elaborer une stratégie d'évolution permettant de construire ou de préciser un projet professionnel
- ⇒ Cerner les compétences ou les qualifications à faire connaître, à acquérir ou à développer
- ⇒ Construire un plan d'action, permettant d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre le projet

La VAE (Validation des Acquis d'Expérience)

La VAE permet à toute personne quelque soit son âge, son niveau d'étude ou son statut, de faire valider les acquis de son expérience pour obtenir une certification professionnelle. Au moins 1 an d'expérience en rapport avec la certification visée sont nécessaires.

La formation en interne

Dans le cadre du plan de développement des compétences, l'ADAR Flandre Métropole organise des formations en lien avec votre poste au sein de son centre de formation.

L'entretien professionnel périodique

Conformément à l'article L 6315-1 du Code du Travail, le salarié bénéficiera d'un entretien professionnel tous les deux ans consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Par ailleurs, tous les six ans, l'entretien professionnel fera l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, dans les conditions fixées par la loi.

Veille du personnel d'intervention

Les intervenants sont sensibilisés à faire remonter les informations à leur responsable de secteur car ceux-ci ont un rôle de veille à deux niveaux : Veille au regard des changements de besoins ou d'attentes de l'adhérent et veille au regard de la maltraitance.

Contrôle par le référent

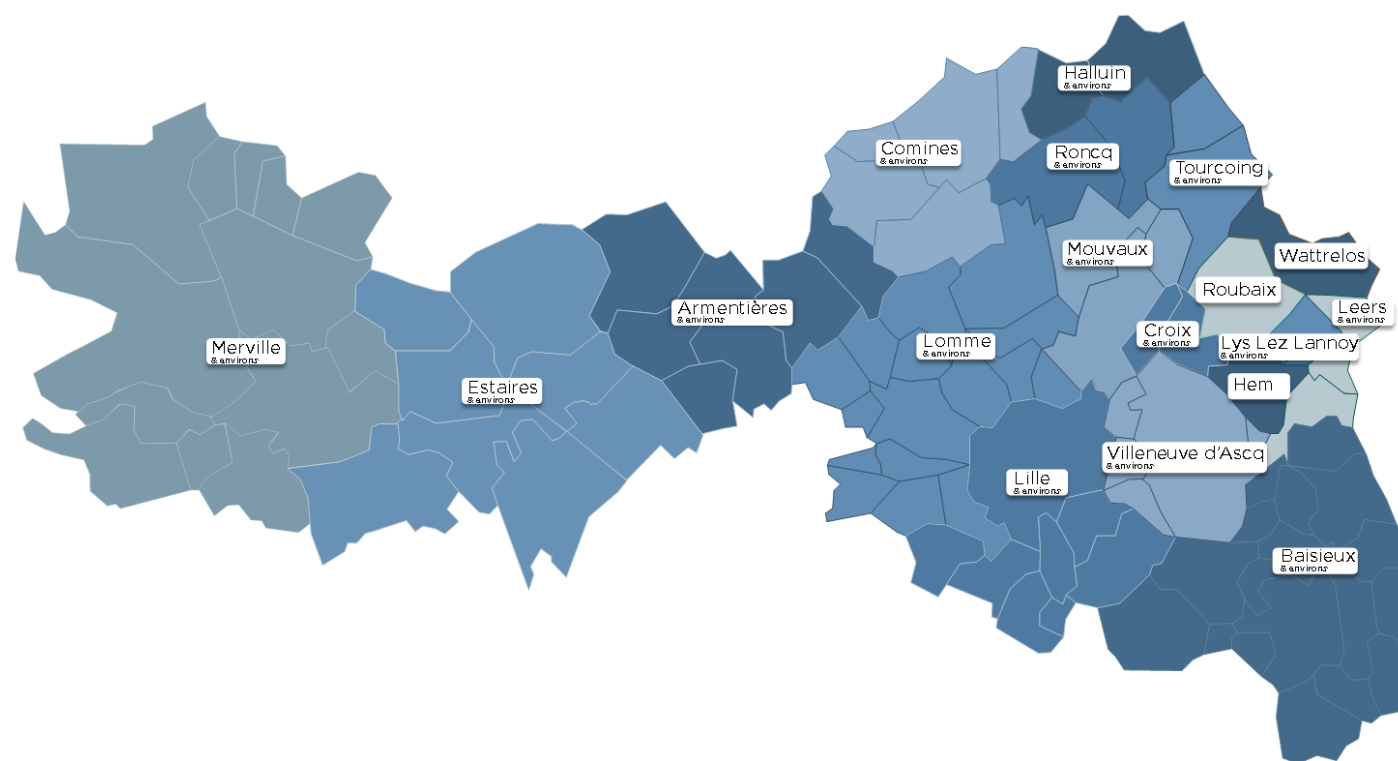
Le référent effectue des visites régulières à domicile et s'assure de la sécurité des personnes à travers une relation protégeant à la fois le client d'éventuelles pratiques non satisfaisantes ou malveillantes, et protégeant l'intervenant de toute situation à risques.

Nos secteurs d'intervention

L'ADAR Flandre Métropole intervient sur la Métropole Lilloise

et la Flandre Intérieure au travers de :

- **18 agences d'aide à domicile**
- **1 Service de soins infirmiers à domicile**
⇒ **2 sites : Baisieux et Merville**



Nos différents services

Le Service d'Aide à Domicile (SAAD) :

Le Service d'Aide à Domicile de l'ADAR Flandre Métropole s'adresse à tous. Nous intervenons auprès de tous publics (personnes sans difficulté particulière, personnes âgées, personnes fragilisées par la maladie ou le handicap, personnes ayant des difficultés passagères, enfants)

Nous accompagnons nos clients, notamment les plus fragiles, au travers de services à domicile :

Aide à la vie courante : Entretien du domicile, Entretien du linge, Repassage, Courses

Aide à la personne : Aide à la toilette, Aide à la prise des repas, Accompagnement, Aide au lever et au coucher, Préparation de repas

Accompagnement (véhiculé ou non)

Garde d'enfants

Petits travaux de Bricolage et Jardinage

Garde itinérante : interventions 7j/7 et 24h/24

Coordination hospitalière : des retours à domicile dans de bonnes conditions

Le Service de Soins Infirmiers A Domicile (SSIAD)

Le SSIAD s'adresse aux personnes âgées de plus de 60 ans ou aux personnes de moins de 60 ans atteintes de maladies chroniques reconnues au titre de l'ALD et n'intervient que sur un secteur géographique précis.

Il favorise le maintien à domicile ou le retour à domicile après une hospitalisation, en préservant, en restaurant ou en améliorant l'autonomie de la personne soignée. Le SSIAD assure, à domicile et sur prescription médicale, des prestations de soins infirmiers sous la forme de soins techniques, de base et relationnels.

Il est également de votre devoir de transmettre à votre responsable de secteur toute information relative aux dangers, aux risques pour la santé et la sécurité pour vos collègues et/ou le client et/ou vous-même.

Il est de votre devoir de transmettre toute information relative à la qualité de service au responsable qualité de la structure présent au siège social.

Enfin, il est de votre devoir d'indiquer, par le biais du smartphone ou sur la fiche de mission, de tout changement de situation à domicile afin que votre responsable de secteur puisse mettre le document à jour.

Que faire en cas d'arrêt ?

Je suis en arrêt maladie lorsque mon médecin juge de mon incapacité à aller travailler et me prescrit un certificat médical.

Que dois-je faire ?

- 1 - J'informe immédiatement, par téléphone, mon responsable.
- 2 - J'adresse dans les 48 heures, un volet de mon arrêt de travail à ma Caisse Primaire d'Assurance Maladie et un volet à mon employeur au 7 rue de Versailles CS30447 - 59663 Villeneuve d'Ascq cedex
- 3 - Je préviens mon responsable de mon retour ou de ma prolongation **au moins 24 heures avant ma reprise.**

Lors d'un arrêt maladie, les 3 premiers jours ne sont pas pris en charge par l'assurance maladie. C'est ce que l'on appelle le délai de carence.

Je suis en arrêt de travail quand je suis victime d'un accident sur mon lieu de travail ou sur le trajet qui me mène jusqu'à mon lieu de travail.

Que dois-je faire ?

- 1- J'informe immédiatement, par téléphone, mon responsable en lui précisant les circonstances de l'accident.
- 2- Je consulte si besoin mon médecin traitant.
- 3- Si je suis en arrêt, j'informe le plus rapidement possible mon responsable.
- 4- J'adresse dans les 48 heures, un volet de mon arrêt de travail à ma Caisse Primaire d'Assurance Maladie et un volet à mon employeur.
- 5 — Je préviens mon responsable de mon retour ou de ma prolongation **au moins 24 heures avant ma reprise.**

L'ensemble du personnel est tenu de garder une discrétion absolue sur tout ce dont il a connaissance de par l'exercice de ses fonctions et à l'occasion de son travail.

Le personnel ne devra pas divulguer d'informations relevant de la vie administrative ou sentimentale d'une personne, de sa situation patrimoniale ou encore de son état de santé.

Dans tous les cas, le personnel doit veiller à ne pas communiquer de renseignements par téléphone ou par tout autre moyen de communication à des personnes dont l'identité ou la compétence n'auront pas été dûment vérifiées ou à toute personne extérieure à la prise en charge.

La transgression du secret de la vie privée ou du secret professionnel peut entraîner des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

Par ailleurs, le personnel est tenu à un devoir de réserve vis-à-vis de l'association en ne divulguant pas d'informations relatives à son activité.

Le personnel doit en toute circonstance observer à l'égard des personnes prises en charge, mais aussi envers leurs familles et leurs proches, la plus grande discrétion ; en particulier, le personnel s'engage à respecter les droits individuels des clients.

Ce que vous ne devez pas faire :

- ⇒ Vous immiscer dans la vie privée des personnes accompagnées
- ⇒ Amener une personne étrangère (enfant, autre) sur vos lieux d'intervention
- ⇒ Manipuler des charges lourdes (meuble,...)
- ⇒ Le lessivage des murs et plafonds
- ⇒ Nettoyer les caves, les greniers, sous-sol, garage, annexes
- ⇒ Préparer les médicaments
- ⇒ Réaliser des actes de podologie et de pédicure
- ⇒ Mettre de la crème sur des escarres
- ⇒ Mettre des bandes de contention
- ⇒ Conduire le véhicule de client
- ⇒ Utiliser les moyens de paiement (CB, chèque) des clients
- ⇒ Acheter de l'alcool ou des produits illicites
- ⇒ Recevoir des cadeaux de la part des clients

Les différents métiers à domicile :

L'agent à domicile : Il réalise et aide à l'accomplissement des activités domestiques et administratives simples essentiellement auprès des personnes en capacité d'exercer un contrôle et un suivi de celles-ci.

L'employé à domicile : Il réalise et aide à l'accomplissement des activités domestiques et administratives auprès de personnes ne pouvant plus faire en totale autonomie les actes ordinaires de la vie courante ou rencontrant des difficultés passagères.

Auxiliaire de vie : Il effectue un accompagnement social et un soutien auprès des publics fragiles dans leur vie quotidienne. Il aide à faire (stimule, accompagne, soulage, apprend à faire) et/ou fait à la place d'une personne qui est dans l'incapacité de faire seule les actes ordinaires de la vie courante;

Aide-soignant : Il intervient dans le cadre des Services de Soins infirmiers A Domicile (SSIAD) et assure l'hygiène et le confort de la personne malade.

Aide médico-psychologique : Il accompagne au quotidien des enfants, des adolescents, et des adultes handicapés. Il intervient également auprès de personnes âgées dépendantes.

Agent polyvalent : il est chargé de réaliser des petits travaux en tant qu'agent d'entretien, d'homme toutes mains ou de jardinier. Il s'agit de tâches occasionnelles simples et de courte durée, de manutention, de nettoyage, d'entretien, de réparation, de maintenance, de rénovation, d'installation, de décoration ou encore de jardinage.

Les différents métiers en agence :

Assistant technique : Sous la responsabilité du responsable de secteur, l'assistant organise et administre les interventions à domicile dans les Services d'Aide à Domicile.

Responsable de secteur : Il a un rôle pivot entre l'intervenant à domicile et le bénéficiaire. Il assure la mise en œuvre et le suivi du plan d'aide en mobilisant les ressources humaines nécessaires dans les Services d'Aide à Domicile.

Infirmier : Au sein d'un Service de Soins Infirmiers à Domicile (SSIAD), l'infirmier analyse, organise et réalise les soins infirmiers. Il encadre une équipe d'aides-soignants.

Infirmier Coordinateur : Travaillant au sein de Services de Soins Infirmiers A Domicile (SSIAD), l'infirmier coordinateur assure la responsabilité du service de soins. Il dispose de compétences à la fois de soignant et de gestionnaire.

Les métiers au siège

Directeur Général - Directrice Générale adjointe - Assistant de direction - Directeur administratif et financier - Conseiller technique en Ressources Humaines - Assistants en Ressources Humaines - Responsable de service - Responsable Qualité - Comptable - Aide comptable - Formatrices - Secrétaire

Les risques professionnels

La Direction s'est engagée, depuis de nombreuses années, à mettre en place une démarche de prévention des risques professionnels ayant pour objectif de concourir à minorer le risque musculo-squelettique et plus globalement les risques liés à l'activité physique. Pour que cette démarche soit efficace, la contribution de tous est incontournable.

Tous les salariés de l'Association doivent être associés et impliqués dans cette démarche.

Les TMS c'est quoi ?

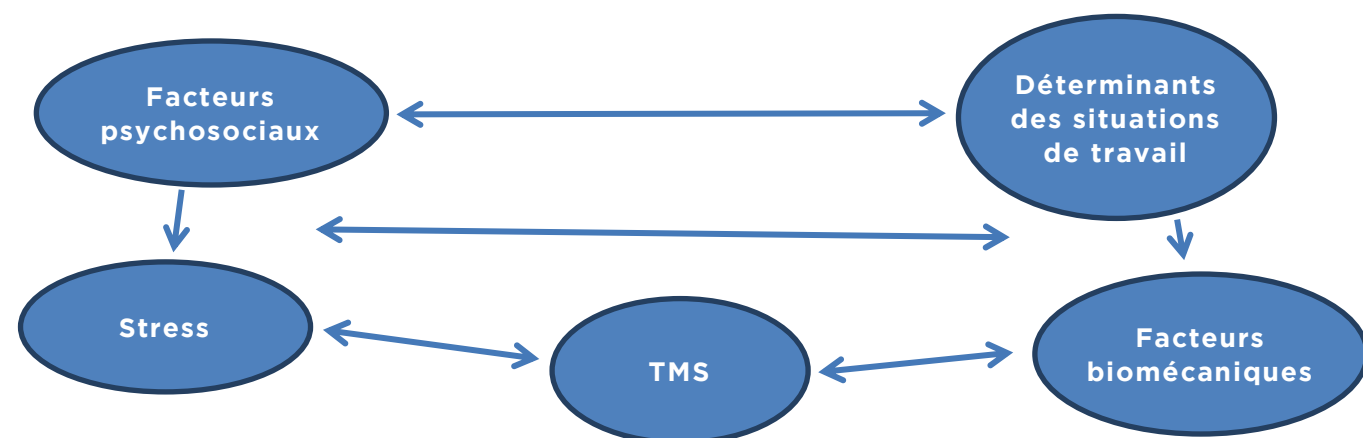
Ce sont des troubles de l'appareil locomoteur (membres et rachis) . On les appelle Troubles Musculo Squelettiques. Ils recouvrent diverses pathologies—qui peuvent être à composante professionnelle—dont la douleur est l'expression la plus manifeste (tendinite, lombalgie, syndrome du canal carpien, épicondylite...→ des maladies qui touchent les articulations, les muscles et les tendons, soit l'appareil locomoteur).

Ils sont le résultat d'un déséquilibre entre sollicitations biomécaniques et capacités fonctionnelles de l'opérateur.

Ces capacités fonctionnelles dépendent de l'âge, du sexe, de l'état physiologique et psychologique, des antécédents personnels.

Lorsque les sollicitations sont supérieures aux capacités fonctionnelles, la probabilité de survenue d'un TMS est majorée.

L'activité professionnelle peut jouer un rôle dans leur survenue, leur maintien et leur aggravation.



Quelles sont les principales conséquences des TMS ?

| Pour l'association | Pour les salariés |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| Absentéisme (difficultés de remplacement, désorganisation, surcharge de travail pour les collègues...) | Souffrance |
| Restrictions voire inaptitudes | Difficultés à réaliser son travail |
| Désorganisation des équipes | Arrêts de travail |
| Dégradation du climat social | Handicap |
| | Inaptitude au poste |

Quelles sont nos actions ?

- ⇒ Un outil d'évaluation des postes de travail est mis en place : Le document Unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- ⇒ Des groupes de travail et d'expression se réunissent autour de différentes problématiques sur les conditions de travail
- ⇒ Un référent santé, sécurité au travail est nommé pour identifier, évaluer les risques, participer à la politique santé-sécurité, sensibiliser nos professionnels.
- ⇒ Des référents handicaps accompagnent les salariés
- ⇒ Des réunions trimestrielles d'information sont animées sur les secteurs
- ⇒ Une CSSCT (Commission santé, sécurité et conditions de travail) active qui identifie les postes les plus exposés en matière de TMS grâce aux critères d'évaluation, aux observations et aux remontées de chacun.
- ⇒ De nombreuses actions de formation sont organisées pour notre personnel portant sur les compétences professionnelles et sur la préservation de la santé au travail. Notamment, la formation APS-ASD obligatoire pour tout intervenant, la formation aux aides techniques de transfert, la formation sur l'aide à la toilette et à l'habillement ...
- ⇒ Des référents TMS, personnes ressources sur chaque secteur dont les missions sont celles d'animateurs et de formateurs.
- ⇒ Un responsable santé sécurité
- ⇒ Un centre pédagogique à disposition du personnel sur le site de Lys Lez Lannoy.
- ⇒ Une communication adaptée menée par la Direction envers les différents acteurs de l'association (du Conseil d'administration à l'intervenant au domicile en passant par l'encadrement)
- ⇒ Une optimisation du management en santé et sécurité par la formation

Bien qu'il soit essentiel de donner la parole, nous favorisons également l'écoute par des disponibilités de l'encadrement et la Direction.

Conclusion :

La question de la prévention des risques professionnels et notamment des TMS nécessite une approche globale qui s'inscrit dans la vie de l'Association et dans la durée.

La santé et la sécurité de chacun c'est l'affaire de tous.