

Une organisation de travail de proximité soutenue par une équipe de coordination dédiée

Organisation du travail sur un secteur géographique donné.
Soutien par une équipe dédiée de personnels de coordination (responsable(s) secteur et/ou assistant(s) planification): organisation des interventions, suivi des missions, soutien dans les situations complexes...
Planification anticipée des interventions (roulement week-end, remplacement de congés...) sauf situation d'urgence.
Mise à disposition d'un Smartphone : Télégestion par Smartphone avec un accès aux plannings et ordres de missions, messagerie avec l'équipe de coordination.
Astreinte téléphonique accessible le week-end et jour férié.
Interventions en équipe d'aides à domicile autour d'une même personne aidée.
Participation à des réunions de synthèse au domicile.
Relai avec les partenaires du domicile face aux difficultés rencontrées.
Réunion trimestrielle de droit d'expression.

Une protection pour votre santé

Complémentaire santé accessible dès le CDD.
Suivi médical assuré par la Médecine du travail.
Complément de salaire et Prévoyance sous conditions.
Soutien psychologique: intervention possible de la psychologue de l'association, Plateforme financée par l'Union Syndicale de Branche « Pros-Consulte » service d'écoute, d'aide et de soutien psychologique.
Actions de prévention des risques professionnels : plaquettes d'information, actions de sensibilisation...

Une protection sociale et solidaire

Soutien face à des difficultés sociales ponctuelles : rencontre possible avec l'assistante sociale de l'association pour une orientation vers des services dédiés.
Fonds social de branche pour des prestations dites de solidarité : transports, hospitalisation handicap...
Action logement : accompagnement du salarié dans son parcours logement selon son budget et son projet.
Action sociale de la complémentaire santé.

Instances de Représentation du Personnel

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, des instances de représentation du personnel existent au sein de l'association :

■ DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL (DP)

Ils veillent à la bonne application du Code du Travail, de la Convention Collective et des accords d'entreprise.
Ils présentent aux employeurs les réclamations individuelles et collectives.

■ COMITÉ D'HYGIENE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Il analyse les risques professionnels et les conditions de travail. Il contribue à la protection de la santé physique et mentale, à la sécurité de tous les salariés de l'entreprise.

■ COMITÉ D'ENTREPRISE :

Il a un rôle économique, social. Il a la responsabilité de la gestion du budget des activités sociales et culturelles.

Exemples d'actions du CE:

- Tarifs préférentiels pour billetteries (sorties, spectacles, cinémas...)
- Bons d'achats accordés sur justificatif à l'occasion de certains événements tels que : naissance d'un enfant, mariage...
- Aides financières allouées à chaque salarié pour une activité sportive, culturelle et spectacle...

Lien utiles :

Convention BAD et Fonds social : <http://aidedomicile-labranche.fr>

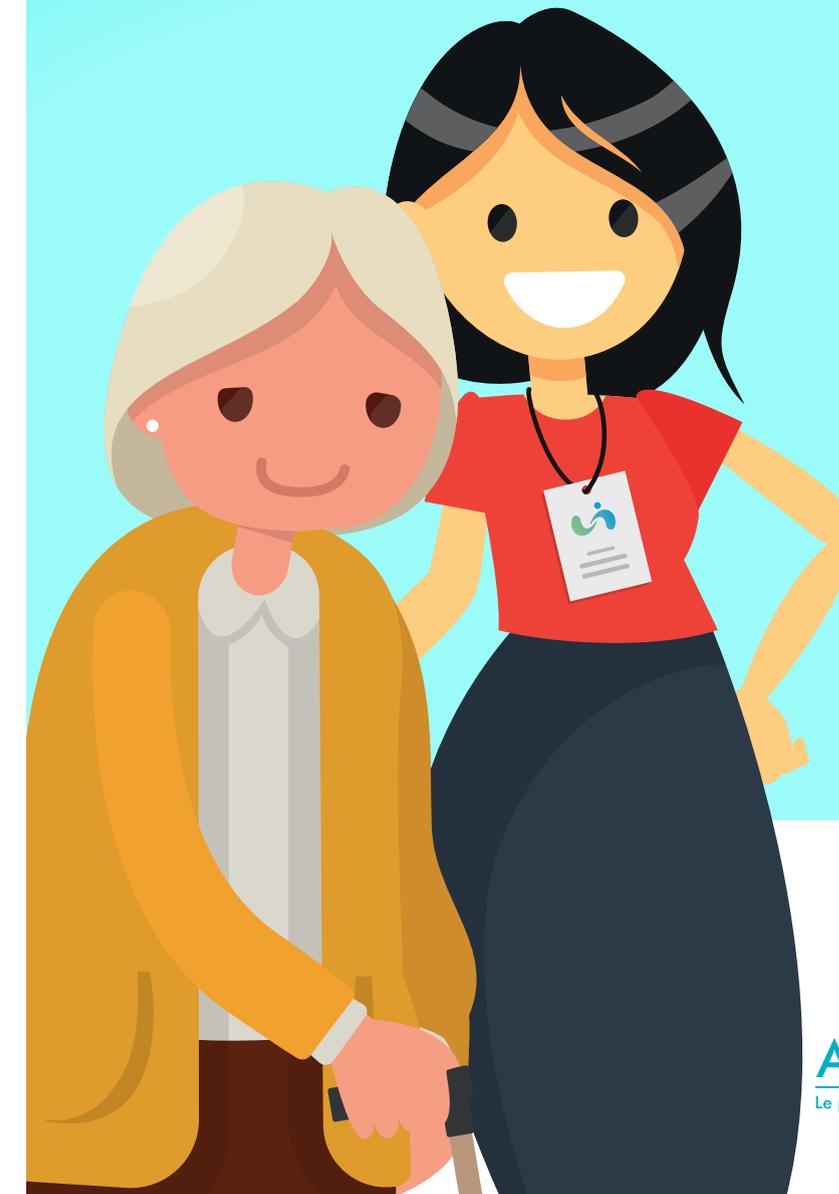
Proconsulte : <http://www.pros-consulte.fr>

Action logement : <https://www.actionlogement.fr>



25 rue Michel Colombe - BP72974 - 37029 Tours Cedex 1 - Tél. 02 47 36 29 29
contact@assad-had.org - www.assad-had.org

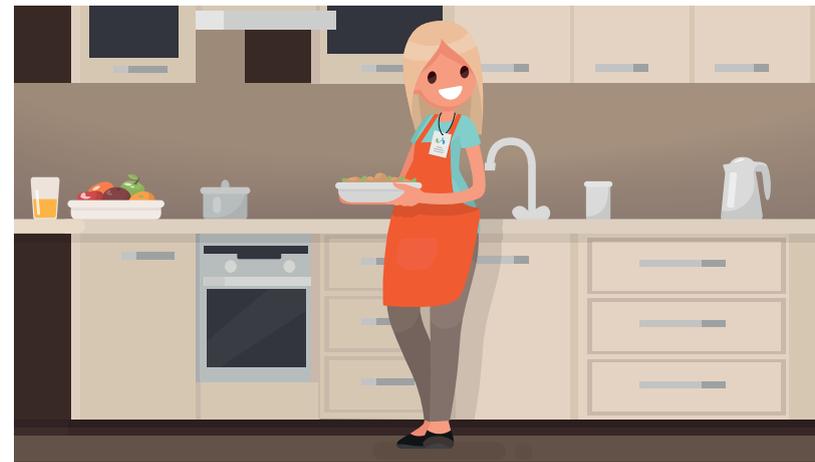
**ÊTRE AIDE À DOMICILE
À L'ASSAD-HAD !**
Un statut salarié qui change tout.
C'est aussi ça l'esprit d'équipe solidaire.



L'ASSAD-HAD est une institution historiquement issue du monde social et de la santé. Sa capacité d'adaptation lui a permis de développer ses compétences et ses offres pour s'inscrire aujourd'hui comme un acteur majeur de l'économie sociale et solidaire.

Plusieurs générations ont profité des services à domicile de l'ASSAD-HAD pour être aidées au quotidien.

Le respect des valeurs humaines, chères à l'institution, guide notre approche terrain et les améliorations permanentes apportées à nos services : services à domicile, hospitalisation et soins infirmiers à domicile.



ÊTRE AIDE À DOMICILE À L'ASSAD-HAD, C'EST BÉNÉFICIER

- d'un **statut de salarié** défini selon les dispositions de la Convention Collective de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile
- d'une **organisation de travail** de proximité soutenue par une équipe de coordination dédiée
- d'une **protection** pour votre **santé**
- d'une **protection solidaire**
- d'Instances de Représentation du Personnel

Un statut de salarié défini selon les dispositions de la Convention Collective de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile

■ RÉMUNÉRATION

Grille de rémunération selon les diplômes.
Prise en compte de l'ancienneté.
Majoration travail dimanche et jour férié.
Temps de trajet inter-vacation rémunéré en temps de travail effectif.
Indemnités kilométriques inter-vacation ou prise en charge pour moitié de l'abonnement aux transports en commun.
Paiement des heures complémentaires et supplémentaires.
Rémunération du temps d'organisation du travail (*une heure par mois*).
Contrepartie financière d'un jour ouvré de délai de prévenance (*interventions d'urgence*).
Astreinte indemnisée.

■ DURÉE DU TRAVAIL

Modulation du temps de travail sur l'année civile.
Temps de travail contractuel défini après étude des disponibilités du salarié.
Plage(s) d'indisponibilité contractuelle définie(s) pour les temps partiels.
Roulement de travail week-end et jour férié .
Repos hebdomadaire si week-end travaillé.
Repos quotidien de minimum 11 heures consécutives.
Amplitude horaire maximale définie.
Un temps de pause méridienne défini.

■ CONGÉS RÉMUNÉRÉS

Congés payés annuels soit 25 jours ouvrés.
Congé de fractionnement soit 1 jour ouvré.
Congés ancienneté soit 1 jour ouvré supplémentaire par tranche de 5 ans.
Congés exceptionnels accordés sur justificatif à l'occasion de certains événements soit pour exemples 5 jours ouvrés pour son mariage ou 4 jours pour PACS, 2 jours ouvrés pour le mariage d'un enfant, 3 jours pour le décès du père ou de la mère...

■ FORMATION

Plan de développement des compétences issu du recensement des besoins auprès de chaque salarié : protocoles et gestes techniques, accompagnement fin de vie, gestes et postures, prévention de l'usure professionnelle, formation qualifiante...

■ POSSIBILITÉ D'ÉVOLUTION SUR LE POSTE

CDI à l'issue de CDD de remplacements.
Temps plein suite à un temps partiel.
Mobilité géographique ou mobilité professionnelle possible.