

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS
POUR LA PÉRIODE 2012-2013

Entre :

L'ASSOCIATION DES PARALYSES DE FRANCE, dont le Siège National est situé 17, boulevard Auguste Blanqui, 75013 PARIS, représentée par Madame Ghyslaine WANWANSKAPPEL, Directrice Générale Adjointe

d'une part,

Et

Les organisations syndicales de salariés ci-dessous désignées :

- **C.F.D.T.** représentée par Mr Francis LES ENFANT, Délégué Syndical Central
- **C.G.T.** représentée par Mr Jean-Patrick MANDUCA, Délégué Syndical Central

d'autre part.

PREAMBULE :

L'amélioration du taux d'emploi des salariés âgés, communément appelés « seniors », est une préoccupation partagée par l'ensemble des partenaires sociaux.

Afin de fixer de manière paritaire les mesures à retenir au-delà du terme du précédent protocole fixé au 31 décembre 2011, l'APF et les organisations syndicales se sont à nouveau rencontrées aux fins d'aboutir à ce nouvel accord paritaire visant à favoriser le maintien dans l'emploi des seniors tout en évitant à l'association de devoir, à défaut, supporter le coût de la pénalité prévue par les pouvoirs publics.

IL EST ENSUITE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

ARTICLE I – OBJECTIF CHIFFRÉ

Il est convenu de maintenir le taux minimum d'emploi des personnels âgés de 55 ans et plus à hauteur de 13% pendant la durée du présent accord.

ARTICLE II – DOMAINES D'ACTION

Le Code de la Sécurité Sociale identifie plusieurs domaines d'action susceptibles de favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement des salariés âgés et dans lesquels il est nécessaire de prendre des dispositions concrètes.

Dans ce cadre, les parties conviennent des mesures relatives aux 4 domaines d'action ci-après :

JPM
FC W

Article II-1 : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Les dispositions relatives à ce domaine d'action, issues des deux protocoles précédents, sont reconduites à l'identique pendant toute la durée du présent accord, à savoir :

Les parties rappellent que le protocole d'accord relatif à la GPEC signé en date du 20 novembre 2008 a prévu des dispositions en la matière.

Ainsi, chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45^{ème} anniversaire et ensuite tous les 5 ans, à un entretien de 2^{ème} partie de carrière destiné à faire le point avec sa hiérarchie, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'association, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Cet entretien a lieu à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Il est rappelé qu'un indicateur permettant de quantifier le nombre de professionnels âgés de 45 ans et plus ayant bénéficié de cet entretien a été mis en place.

Les parties maintiennent comme objectif qu'un minimum de 5% des salariés âgés de 45 ans et plus ait bénéficié d'un tel entretien à leur initiative.

Article II-2 : Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les dispositions relatives à ce domaine d'action, issues des deux protocoles précédents, sont reconduites à l'identique pendant toute la durée du présent accord, à savoir :

D'une manière générale, l'aménagement de l'organisation et des conditions de travail facilite le maintien dans l'emploi en recherchant la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'employabilité de chaque salarié.

Pour favoriser ce maintien dans l'emploi, la négociation d'un protocole d'accord relatif à la santé au travail et à la prévention de la pénibilité est en cours entre l'APF et les organisations syndicales.

Dans ce cadre, il est rappelé qu'une attention particulière sera portée aux conditions de travail des seniors, à chaque fois qu'un besoin spécifique aura été identifié, quelle que soit leur catégorie, afin de mettre en place des plans d'actions destinés à réduire des facteurs de risques ou d'usure professionnelle.

Par ailleurs, tout salarié en CDI âgé de 55 ans et plus qui en fera la demande bénéficiera d'une rencontre avec le Médecin du Travail durant laquelle pourra être abordée la question de la prévention des situations de pénibilité et d'amélioration des conditions de travail.

Il est rappelé qu'un indicateur permettant de quantifier le nombre de personnes ayant bénéficié de cette mesure a été mis en place.

JPM
FC W

En outre, les parties renouvellent qu'il conviendra également d'identifier les principaux risques de pénibilité propres aux seniors ainsi que les solutions d'adaptation au moyen d'une enquête (portée en annexe au présent accord) qui sera adressée par l'APF aux médecins du travail.

Cette démarche a pour objectif de définir et mettre en œuvre une politique de prévention des situations de pénibilité et d'amélioration des conditions de travail des salariés de 55 ans et plus. Les CE et CHSCT (ou à défaut les DP) en seront informés et seront associés à la démarche de sensibilisation du médecin du travail à l'intérêt de répondre à cette enquête.

Les parties maintiennent un objectif de retour des enquêtes à hauteur d'au moins 25% des médecins pour considérer l'échantillon comme représentatif et pouvoir exploiter valablement les résultats de cette enquête.

Article II-3 : Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les dispositions relatives à ce domaine d'action, issues des deux protocoles précédents, sont reconduites et améliorées comme suit pendant toute la durée du présent accord :

☞ Conformément au protocole d'accord relatif à la GPEC en vigueur, les « seniors » d'au moins 55 ans peuvent bénéficier d'aménagements de fin de carrière : ces salariés peuvent en effet solliciter un aménagement temporaire ou plus durable des modalités d'exercice de leur contrat de travail.

Ces aménagements peuvent concerner notamment leurs horaires de travail, y compris dans le cadre d'une diminution de leur temps de travail, permettant une réduction progressive de leur activité.

Il est rappelé qu'un indicateur spécifique a été mis en place pour quantifier le nombre de salariés ayant sollicité le recours à ce type de dispositif, ainsi que les suites réservées à leur demande.

☞ Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de la signature du présent accord, il est convenu d'ouvrir la possibilité pour les salariés de 58 ans et plus titulaires d'un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel et qui ont obtenu l'accord de l'APF pour une diminution de leur temps de travail d'au moins 10% de bénéficier de la possibilité de continuer à cotiser sur la base de leur temps contractuel antérieur au titre tant de la retraite Sécurité Sociale que des régimes complémentaires AGIRC et ARRCO afin de limiter l'impact d'une diminution du temps de travail sur leurs droits à retraite.

Dans cette éventualité, l'APF continuera à prendre en charge la cotisation patronale à hauteur du temps contractuel applicable avant la réduction, jusqu'à ce que le salarié atteigne l'âge légal de départ en retraite¹ ; si à cette échéance l'intéressé justifie valablement² ne pas pouvoir bénéficier d'une retraite à « taux plein »³, la prise en charge par l'APF se poursuivra jusqu'à ce que cette condition soit remplie dans la limite du terme du contrat de travail.

¹ L'âge légal de départ en retraite est l'âge à partir duquel le salarié est en droit de demander à liquider sa retraite. A la date de signature du présent accord, cet âge est fixé entre 60 et 62 ans selon l'année de naissance du salarié. Des départs anticipés sont toutefois possible sous réserve de remplir certaines conditions.

² En produisant son « relevé de situation individuelle » établi par le régime d'assurance vieillesse

³ Les droits à pension de retraite sont accordés à « taux plein » (c'est-à-dire sans décote) aux salariés qui justifient de la condition de durée d'assurance et/ou d'âge nécessaire.

SPM
FL W

Il est rappelé qu'un indicateur permettant de quantifier le nombre de personnes ayant bénéficié de cette mesure a été mis en place.

☞ En outre, l'indemnité de départ en retraite de ces salariés sera calculée sur la base du salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient poursuivi leur activité professionnelle au sein de l'APF sans réduction de leur temps de travail.

☞ Enfin, l'association s'est également engagée dans le protocole GPEC à informer les salariés d'au moins 57 ans (seuil ramené à 55 ans pour les travailleurs handicapés) sur la possibilité de suivre une préparation à la retraite.

En outre, ces salariés pourront bénéficier sur simple demande d'une documentation et de conseils leur permettant d'être orientés vers les organismes ou services de proximité compétents en matière de retraite.

Un indicateur permettant de quantifier le nombre de personnes ayant bénéficié de cette mesure a été mis en place.

Par ailleurs, il est rappelé que dans l'objectif d'informer systématiquement les salariés concernés de ces différentes possibilités, l'association s'est engagée à leur adresser individuellement un courrier en ce sens. La réalisation de cet objectif sera évaluée au moyen d'un indicateur spécifique.

Article II-4 : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les dispositions relatives à ce domaine d'action, issues des deux protocoles précédents, sont reconduites à l'identique pendant toute la durée du présent accord, à savoir :

Les parties rappellent que le protocole d'accord relatif à la GPEC a prévu des dispositions en la matière.

En effet, la transmission des savoirs et savoir-faire repose notamment sur la pratique du « tutorat » ou du « parrainage », et sur la recherche de complémentarité dans les équipes.

D'une manière générale, outre la mission de « tutorat » qu'ils peuvent exercer dans les conditions prévues à l'article 2-3 du chapitre 2 du Titre 3 de l'accord précité, les « seniors » qui assurent un « parrainage » ont pour mission d'accompagner l'intégration des salariés, les évolutions de leurs compétences et/ou leur mobilité.

Ce « parrainage », qui peut être confié par l'APF à tout salarié volontaire ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue, constitue à travers un échange intergénérationnel, un support adapté à cette transmission au sein de l'association. Les « seniors » sont donc particulièrement à même de remplir cette mission.

Un indicateur permettant de quantifier le nombre de professionnels âgés de 45 ans et plus ayant assuré une mission de tutorat a été mis en place.

Les parties maintiennent comme objectif qu'un minimum de 30% des tuteurs de 50 ans et plus aient accédé à une formation au tutorat.

JPM
FC
WJ

ARTICLE III – ENCOURAGEMENT A LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SANTÉ

Afin d'encourager toute démarche de prévention contribuant à préserver le « capital santé » des seniors, une autorisation d'absence d'une durée maximale de deux demi-journées sera accordée sur justificatif aux salariés âgés de 50 ans et plus pour leur permettre de réaliser l'« examen périodique de santé » proposé et pris en charge tous les cinq ans (ou plus régulièrement en cas d'état de santé fragile) par les Caisses Primaires d'Assurance-Maladie⁴.

Ce bilan de santé est constitué par un ensemble d'examens médicaux préventifs dont le contenu est adapté à chaque personne en fonction de son âge, de son sexe, des facteurs de risques liés à son environnement social et professionnel ainsi qu'à ses habitudes de vie. C'est aussi un moment d'échanges avec des professionnels de santé, une écoute, et si nécessaire, un accompagnement dans la démarche d'accès aux soins et à la santé.

Cette absence, compatible avec les nécessités de services, ne donnera pas lieu à réduction de salaire.

ARTICLE IV – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article IV-1 : Champ d'application

Le présent accord étant négocié et conclu au niveau national compte tenu de l'obligation légale qui s'impose au niveau de l'entreprise, aucun accord relatif au maintien dans l'emploi des seniors ne peut être négocié localement.

Article IV-2 : Entrée en vigueur de l'accord et durée d'application

Le présent accord a fait l'objet d'une information-consultation du Comité Central d'Entreprise de l'APF lors de sa réunion plénière du 7 décembre 2011.

Il prendra effet à compter du 1er janvier 2012, pour une durée de deux années non renouvelable, soit jusqu'au 31 décembre 2013 inclus.

Les parties conviennent de se retrouver au plus tard 3 mois avant cette échéance, afin d'engager de nouvelles négociations et envisager un nouvel accord.

Article IV-3 : Modalités de suivi

Il est rappelé qu'un rapport relatif à la situation des seniors est présenté annuellement au Comité Central d'Entreprise, conformément aux engagements pris dans le cadre de l'accord d'entreprise relatif à la GPEC.

Les indicateurs recensés au présent protocole sont intégrés à ce rapport.

⁴ Conformément aux dispositions de l'article L 321-3 du Code de la Sécurité Sociale, et de l'arrêté du 20 juillet 1992 relatifs aux examens périodiques de santé

JPM
FC

W

Article IV-4 : Révision - Dénonciation

Chaque partie signataire du présent accord peut, durant sa période d'application, en demander la révision, en tout ou partie, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge à chacune des autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de modification ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans le délai de 3 mois suivant réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ; les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant modificatif ;
- la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant modificatif se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu par le Code du Travail ;
- cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôts prévues par le Code du Travail.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions de cet accord, les partenaires sociaux se réuniront à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter les présentes dispositions.

Le présent accord peut, en outre, être dénoncé en totalité ou en partie à tout moment, dans le respect d'un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataire est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chacune des autres parties et donne lieu à un dépôt conformément aux dispositions du Code du Travail.

Les conditions dans lesquelles l'accord dénoncé continue à produire ses effets seront conformes à celles prévues par le Code du Travail.

Article IV-5 : Dépôt et publicité

Le présent accord comporte 6 pages complété d'une annexe de 5 pages. Un exemplaire est remis à chaque délégation signataire.

Il sera déposé auprès de la DIRECCTE de Paris (75) dont dépend le Siège National. Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris (75).

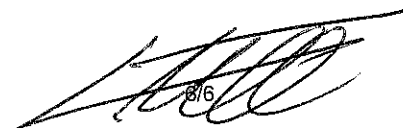
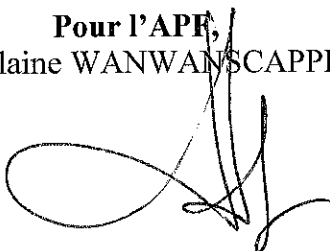
Il fera l'objet d'un affichage dans chaque structure. Un exemplaire en sera remis aux représentants du personnel.

Fait à Paris, le 13 décembre 2011

Pour l'APF,
Ghyslaine WANWANSCAPPEL

Pour la CFDT
Francis LES ENFANT

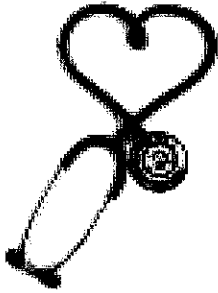
Pour la CGT,
Jean-Patrick MANDUCA



FL

QUESTIONNAIRE A L'ATTENTION DE LA MEDECINE DU TRAVAIL

**REPERAGE DES FACTEURS DE PENIBILITE CONCERNANT LES SENIORS DANS
LES ETABLISSEMENTS APF**



L'APF a signé un accord d'entreprise sur l'emploi des seniors le 13 décembre 2011 et s'est engagée à mener une réflexion sur les facteurs de pénibilité au travail propres aux salariés de 55 ans et plus.

Nous sollicitons votre collaboration en tant qu'interlocuteur privilégié sur les questions relatives à l'état de santé de nos salariés, à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Nous vous remercions de l'intérêt que vous voudrez bien porter à ce questionnaire, qui enrichira notre analyse et nous aidera à construire notre plan d'action.

* * *

1. Dans notre établissement, les effets du vieillissement sur la santé des seniors au travail se manifestent plus particulièrement pour la/les catégorie(s) de personnels suivantes (cochez la ou les catégories concernées) :

- 1 - Personnel d'aide humaine*
- 2 - Personnel de soin**
- 3 - Personnel éducatif et social***
- 4 - Personnel d'entretien, logistique et restauration
- 5 - Personnel administratif
- 6 - Personnel d'encadrement et de direction
- 7 - Personnel de production en EA
- 8 - Aucune catégorie de manière spécifique

JM
FC
W

* Personnel d'aide humaine : Auxiliaire de vie, AMP, Aide soignant...

** Personnel de soin : infirmier, médecin, kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, psychomotricien...

*** Personnel éducatif et social : Assistant social, CESF, psychologue, animateur social, éducateur spécialisé...

2. Quels sont les facteurs de pénibilité qui vous semblent les plus présents dans notre établissement, et contraignants pour les seniors selon les catégories de métiers ci-dessus ?

Par catégorie de métier (cf. question 1)

<i>Contraintes physiques</i>	1	2	3	4	5	6	7
Manutentions manuelles ou mécaniques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Postures contraignantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestes répétitifs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Effort important et prolongé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Déplacements fréquents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Contraintes cognitives</i>							
Concentration soutenue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Multiplicité des informations à traiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mode opératoire imposé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contrôle permanent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Contraintes temporelles et organisationnelles</i>							
Travail posté ou de nuit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Variation d'activité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Respect des contraintes horaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travail sur écran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taches courtes et répétitives	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travail sous cadence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Délais serrés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interruptions fréquentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Contraintes environnementales</i>							
Bruits divers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vibration machine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Température élevée ou basse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manipulation de produits toxiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Contraintes psycho-sociales</i>							
Stress au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situation de conflit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Violence verbale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Violence physique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Exposition à un risque d'agression	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

JPM
FL
W

Maltraitance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Harcèlement moral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres : précisez :							
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Constatez-vous que d'autres facteurs organisationnels amplifient davantage chez nos seniors les effets de la pénibilité au travail ? Si oui, cochez les 3 principaux pour l'établissement

- Conditions de travail inadaptées
- Durée d'exposition aux facteurs de pénibilité
- Exigence du travail croissante
- Consignes de sécurité, de prévention inadaptées
- Accompagnement, management inadaptés
- Autres : précisez :

.....

.....

.....

4. Quels sont les autres facteurs plus personnels que les salariés ont pu vous exprimer comme pouvant influencer sur leur perception de la pénibilité du travail ? Cochez les 3 facteurs principaux pour l'établissement :

- Résistance physique de la personne
- Adéquation avec la mission et/ou les valeurs de l'APF
- Equilibre vie professionnelle/vie familiale
- Fragilité émotionnelle
- Situation de handicap
- Autres : précisez

.....

.....

.....

JPM
FC LW

5. Quels sont les principaux effets du vieillissement en matière de troubles de la santé des seniors que vous avez pu constater dans notre établissement? cochez les 3 principaux

- Troubles du sommeil
- Troubles de la mémoire
- Troubles de la concentration
- Douleurs articulaires
- Douleurs diverses (maux de tête, estomac...)
- Nervosité
- Malaises
- Lassitude
- Déprime
- Autres : précisez

.....

.....

.....

6. Selon vous, dans l'établissement, les effets du vieillissement impactent davantage :

- Les hommes
- Les femmes
- Pas de différence

Si vous constatez une différence, merci d'en précisez les raisons ?

.....

.....

.....

7. Selon vous, quelles sont les actions qui permettraient de prévenir les situations de pénibilité et d'améliorer les conditions de travail des seniors dans l'établissement ?
Cochez les 3 catégories principales :

- Aménagement de l'environnement de travail
- Aménagement de la durée et/ou des horaires du travail
- Aménagement du poste de travail
- Entraide collective et/ou intergénérationnelle
- Organisation du travail
- Polyvalence des tâches
- Aide psychologique

5pm
XL WS

- Surveillance médicale renforcée
- Prévention et sensibilisation aux risques professionnels
- Autres : précisez

.....

.....

.....

8. Les consultations médicales spontanées demandées par les seniors de l'établissement sont-elles plus nombreuses que celles demandées par les autres catégories d'âge ?

- Oui
- Non

9. De manière générale, quels sont les compléments, informations et conseils, que vous souhaiteriez porter à notre connaissance concernant la prévention des situations de pénibilité et d'amélioration des conditions de travail des salariés de 55 ans et plus ?

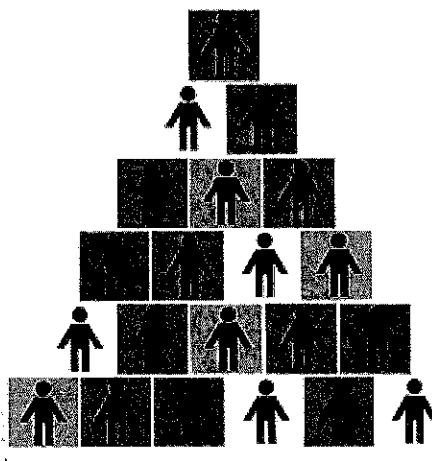
.....

.....

.....

.....

SECURITE
tous concernés



JPM
FC W