



Chers adhérents,

Nous avons le plaisir de vous annoncer la nomination de notre nouvelle Présidente, Madame Catherine BARAVALLE, qui succède à Monsieur Gilbert STELLARDO qui présidait l'AMETRA06 depuis 2012.

Madame BARAVALLE connaît bien notre association dont elle est membre actif depuis 2010 et dont elle fut 1ère Vice-Présidente à partir de 2016.

Cette femme d'expérience a acquis une réputation de rigueur et de pragmatisme tout au long d'une carrière dynamique dans le secteur de l'hôtellerie. Elle a dirigé plusieurs établissements de grande réputation, jusqu'à devenir référente nationale du classement hôtelier à l'APAVE. Aujourd'hui et depuis 2015 elle est Directeur du Pôle Hôtellerie pour un fond d'investissements.

Une femme de tête donc, attachée à la qualité de service bien sûr, mais une femme de cœur aussi : engagée auprès des « Dames de Lenvai », elle participe activement et ce depuis de nombreuses années à l'engagement du comité pour améliorer les conditions d'accueil et de vie des enfants en milieu hospitalier.

Une jeune femme modeste enfin qui s'est dit « honorée de succéder à un grand Monsieur, Gilbert STELLARDO » qui devient donc 1er Vice-Président et que nous remercions par la même occasion pour son efficacité, son engagement et sa bienveillance.

Pascale DESVALLEES
Directeur Général

Bien vieillir au travail, tout le monde y gagne !

Le maintien dans l'emploi des salariés dits « âgés » est devenu, en quelques décennies, un impératif pour répondre au vieillissement de la population française. En effet, plusieurs facteurs se sont conjugués : allongement de l'espérance de vie, recul de l'âge de départ à la retraite, déséquilibre entre actifs jeunes et actifs vieillissants plus nombreux. Il est donc primordial que les entreprises permettent à leurs salariés de mieux vieillir en travaillant dans de bonnes conditions pour assurer leur maintien dans l'emploi et allonger ainsi la durée de leur vie professionnelle.

Valeurs ajoutées des seniors en entreprise

Le contexte économique, l'évolution du monde du travail et les possibilités de formation ou de changement d'orientation professionnelle sont autant de facteurs qui ont entraîné les seniors d'aujourd'hui à occuper plusieurs postes et à changer d'entreprises au cours de leur carrière. Cette capacité d'adaptation est un réel atout pour une entreprise. Autre atout majeur : l'expertise acquise de leur métier au fil des ans et des évolutions techniques et technologiques. Ils sont aptes à transmettre leurs savoirs et savoir-faire à la nouvelle génération en partageant leur expérience sur le terrain. Attention, en cas de départ massif, l'entreprise pourra être confrontée à un « trou de compétences » empêchant la transmission de cette expérience et la privant de cette coopération intergénérationnelle précieuse. Enfin, ces salariés sont plus stables, consciencieux, autonomes et fidèles à leur entreprise.

Facteurs d'usure professionnelle

La façon de vieillir dépend de l'environnement dans lequel évolue la personne. En règle générale les capacités fonctionnelles évoluent de façon modérée entre 20 et 65 ans. En revanche, la capacité de récupération diminue progressivement. Outre la vie socio-économique, les situations et conditions de travail qui ne sont pas adaptées agissent sur l'état de santé du salarié et, de fait, peuvent révéler des déficits précoces, accélérer ou amplifier les mécanismes du vieillissement par un déficit de la résistance physique et/ou mentale.

Les contraintes temporelles telles que les rythmes imposés ou rapides (travail à la chaîne...) pénalisent le salarié plus âgé qui n'a pas de marge de manœuvre pour adapter ses capacités physiques et organisationnelles.

Les contraintes physiques (manutention de charges lourdes, postures pénibles...) pèsent directement sur l'état physique du salarié âgé.

Les horaires atypiques (3x8, travail de nuit...) apportent une contrainte supplémentaire au rythme de vie et à la qualité du sommeil qui décroît avec l'âge impactant ainsi le niveau de vigilance.

Les changements dans le travail dus à une nouvelle technologie ou organisation, s'ils ne sont pas ou mal accompagnés, peuvent être mal vécus.

Les contraintes liées à l'environnement de travail dès lors qu'elles sont cumulées, peuvent également être impactantes : exposition aux ambiances thermiques extrêmes, au bruit, aux UV, CMR, rayonnements ionisants ou non, aux contaminations biologiques et à une insuffisance des installations d'hygiène.

Agir en prévention

Alléger le travail physique en réduisant, voire en supprimant les tâches les plus difficiles.

Optimiser l'organisation en proposant des rythmes et des horaires adaptés, en laissant une marge de manœuvre, en favorisant la continuité des tâches et en évitant de les multiplier.

Adapter l'environnement de travail en portant une attention particulière à la protection de l'audition et de la vue et en adaptant le poste de travail.

Développer les compétences en proposant des formations en lien avec le poste et des méthodes pédagogiques adaptées.

Plan de prévention du vieillissement prématuré

Pour rappel, la loi n°2008-1330 du 17/12/08 instaure pour les entreprises de plus de 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, ou à défaut par un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

La direction de l'entreprise doit s'impliquer dans l'élaboration de ce plan et former une équipe réunissant ses représentants, ceux du personnel, le chargé de sécurité ainsi que le médecin du travail qui connaît cette problématique et pourra apporter ses conseils en matière de prévention des risques professionnels.

Cette équipe devra :

1. Identifier les contraintes générant un vieillissement prématuré des salariés.
2. Classer les risques liés aux contraintes identifiées.
3. Rédiger et mettre en place le plan d'action.

Source : INRS. En savoir plus : doc réf. ED6097 sur www.inrs.com

“ La prévention, une question de bon sens... ”



Exposition au bruit, le saviez-vous ?

Porter un casque antibruit ou des bouchons d'oreilles peut permettre de diminuer le niveau sonore de 15 à 40 dB pour les casques les plus performants à condition qu'ils soient bien installés et portés pendant l'intégralité de l'exposition.

Plus d'information sur notre dépliant « Bruit et Santé » disponible sur www.ametra06.org.



10 engagements pour la santé au travail

Le réseau des 240 services de santé au travail interentreprises publie un manifeste des 10 engagements pris pour assurer les missions de santé au travail. L'objectif est d'exposer la vision, les actions et les bonnes pratiques.

Chaque engagement est illustré de points de vue, de l'expérience terrain des équipes (directeurs de services, professionnels de santé, intervenants en santé travail) et aussi de cas concrets d'actions menées.

Etoyant ces propos, des entreprises apportent également leur témoignage.

Consultez ce manifeste sur : www.modernisationsanteautravail.fr

3^{ème} semaine de la santé auditive au travail

Organisée du 15 au 19 octobre 2018 par l'association JNA (Journée Nationale de l'Audition), la 3^{ème} édition de la campagne pour la santé auditive au travail aura pour thème cette année :

« Bruit, santé auditive et qualité de vie au travail ».

L'objectif de cette nouvelle campagne nationale est d'intégrer l'audition comme facteur clé de santé et de bien-être des salariés dans leur entreprise.

Plus d'info sur cette campagne et les outils : www.sante-auditive-autravail.org

Festival Handi'Clap



La 2^{ème} édition du Festival Handi'Clap aura lieu le 19 novembre 2018 à Montfavet, dans le Vaucluse.

Ouvert aux entreprises privées ou publiques, associations, collectifs de salariés et travailleurs indépendants, l'objectif du festival est de présenter à travers des courts-métrages de 3 minutes des exemples concrets de maintien dans l'emploi et de retour au travail de personnes en situation de handicap consécutif à un accident ou une maladie.

Vous souhaitez participer ? Consultez les informations en ligne, le règlement et le bulletin d'inscription sur : www.presanse-paca-corse.org.

Rappels sur le suivi médical du jeune travailleur

Les jeunes travailleurs (âgés de moins de 18 ans) bénéficient, comme tous les autres salariés, d'un suivi médical professionnel.

Cas général : L'employeur contacte son service de santé au travail pour organiser une visite médicale avant l'affectation au poste du jeune.

Pour les apprentis, cette visite doit être réalisée dans un délai de 2 mois suivant l'affectation au poste.

- Le service programme, dans le cadre d'un suivi individuel adapté (SIA - art. R.4624-17 et 18 du Code du travail), la visite d'information et de prévention (VIP) avec un professionnel de santé : médecin du travail ou, sous son autorité, un collaborateur médecin, un interne en médecine, un infirmier en santé au travail.

Cette visite permet d'interroger le jeune sur son état de santé, de l'informer sur les risques éventuels auxquels il peut être exposé et de le sensibiliser sur les moyens de prévention. Si nécessaire, il peut être réorienté vers le médecin du travail.

- Le professionnel de santé remet, à l'issue de cette

visite, une attestation de suivi au jeune travailleur et à son employeur.

- La périodicité du SIA ne peut excéder 3 ans maximum.

Cas particulier : Pour le jeune âgé de moins de 18 ans affecté à des travaux dangereux réglementés (art. R.4153-39 du Code du travail), l'employeur doit préalablement à son arrivée faire une déclaration de dérogation à l'inspecteur du travail.

- Il bénéficie d'un suivi médical renforcé (SIR) et doit être vu par le médecin du travail avant son affectation au poste afin de s'assurer qu'il est médicalement apte à occuper son poste de travail, de rechercher d'éventuelles nouvelles affections, de le sensibiliser aux moyens de prévention...
- Le médecin du travail remet un avis d'aptitude.
- Le jeune travailleur doit être revu tous les ans par le médecin du travail.

Enfin, la démarche de prévention des jeunes travailleurs incombe aussi à l'employeur : accueil, intégration, formation et instructions claires et précises.

Nouveau Règlement Intérieur AMETRA06



Les membres du Conseil d'administration de l'AMETRA06 se sont réunis en date du 28 juin dernier. Au programme de ce conseil figurait la mise à jour du règlement intérieur de l'association.

En effet, certains articles ont été complétés, notamment l'article 11 relatif aux prestations fournies par l'association en accord avec les dispositions de la loi Travail et

de son décret n°2016-1908 du 27/12/2016. Ce nouveau règlement intérieur annule et remplace toute version antérieure. Il s'applique, dès son entrée en vigueur, à tous les adhérents.

Vous pouvez le consulter et le télécharger depuis notre site internet : www.ametra06.org (onglet Qui sommes-nous ? / Présentation).

Mise en conformité de l'AMETRA06 au RGPD



Dans la lettre du mois de mai 2018, nous vous informions de notre engagement dans la mise en place de notre conformité avec le règlement général sur la protection des données (RGPD).

Après les audits de l'ensemble de nos services, plusieurs actions ont été entamées, voire d'ores et déjà mises en place tant en externe qu'en interne.

A noter, notamment :

- La nomination de notre DPO (Data Protection Officer ou Délégué à la Protection des Données DPD) qui a pour mission d'assurer l'organisation et le suivi de cette mise en conformité et des actions correspondantes.

- La création d'une adresse email dédiée afin de répondre à toutes vos questions : dpo@ametra06.org.
- L'envoi d'un email d'information à l'ensemble de nos adhérents le 18 juillet 2018.
- Le traitement quotidien de tous les courriers que nous recevons sur ce sujet.
- La sollicitation de nos fournisseurs et sous-traitants afin d'obtenir la confirmation que leurs mesures techniques et organisationnelles sont en conformité au RGPD.
- L'analyse poussée du traitement des données personnelles que nous collectons ainsi que de leur sauvegarde.
- La révision de notre charte informatique.
- La rédaction d'une lettre d'engagement et de confidentialité.

A ce jour, nous poursuivons nos démarches pour vous assurer de notre volonté de sécurisation de vos données personnelles.

Mes salariés ont des difficultés pour trouver le centre médical où ils ont rendez-vous, comment les aider ?



Avant de partir au rendez-vous, nous leur conseillons de se connecter à notre nouveau site internet www.ametra06.org et de cliquer sur l'onglet «Nos centres/contact» en haut du site.

Ils peuvent alors soit sélectionner le centre sur la carte interactive, soit sur la liste proposée en dessous, puis cliquer sur «Voir l'itinéraire». Depuis un téléphone portable, l'itinéraire à suivre sera proposé via Google Maps directement à partir du lieu où ils sont. Depuis un ordinateur, il suffira d'entrer l'adresse du point de départ pour que l'itinéraire s'affiche.

La carte peut être agrandie pour l'affichage détaillé du plan et situer le centre médical.

AMETRA06 INFO est édité par l'AMETRA06.
Siège et administration : Le Petra, 2-4 rue Jules Belleudy, 06200 NICE
Email : administratif@ametra06.org - Tél. : 04.92.00.24.70 - Fax : 04.93.55.11.46
Contact : Sophie Chantelot - Chargée de communication : s.chantelot@ametra06.org

Retrouvez toutes nos lettres AMETRA06 INFO sur www.ametra06.org

Retrouvez toute l'actualité de la santé au travail des SSTI de la région sur : presanse-pacacorse.org

