

**ACCORD SUR LE PROGRAMME DE RETOUR A  
L'EMPLOI**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

---

La société C.S.F. France SAS, dont le siège social est situé Zone Industrielle, Route de Paris - 14120 MONDEVILLE, représentée par Monsieur Marc VEYRON, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté par le Président de la société,

**D'une part,**

**ET :**

---

L'organisation syndicale C.F.D.T., représentée par Mme JACOBIC, en sa qualité de déléguée syndicale centrale,

L'organisation syndicale C.F.E -C.G.C. SNEC, représentée par M. CONROZIER, en sa qualité de délégué syndical central,

L'organisation syndicale C.F.T.C., représentée par M. BREVIERE, en sa qualité de délégué syndical central,

L'organisation syndicale C.G.T., représentée par Mme CHALAL, en sa qualité de déléguée syndicale centrale,

L'organisation syndicale F.O., représentée par Mme FRANCOIS, en sa qualité de déléguée syndicale centrale.

**D'autre part,**

pc CF  
→ e3

75

## PREAMBULE

A travers la conduite d'une négociation d'entreprise sur le thème de la santé au travail, les partenaires sociaux se sont entendus pour procéder en deux étapes :

- une première étape visant à tester un programme de retour à l'emploi pour notamment les salariés en longue maladie depuis au moins trois mois,
- puis, une seconde étape visant à améliorer le dispositif d'identification et de prévention des risques en matière de santé au travail.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent, par le présent accord, rechercher, avec l'organisme de prévoyance, le programme de retour à l'emploi le plus efficace au profit des salariés de la société.

Ce parcours de présentéisme a pour objectif principal d'offrir au salarié en longue maladie depuis au moins trois mois toute l'aide nécessaire pour favoriser un retour à l'emploi dans des conditions optimales.

Par ailleurs, ce parcours de présentéisme a également pour but d'assurer une bonne utilisation des cotisations. Dans ce cadre, l'objectif est de permettre l'atteinte d'un équilibre financier du régime de prévoyance mis en place à l'attention des salariés non cadres de la société CSF France et d'éviter une hausse des cotisations du régime ou tout du moins une limitation de cette hausse.

En parallèle de la mise en place de ce programme, les parties signataires affirment leur volonté commune de poursuivre la négociation sur le thème de la prévention des risques en matière de santé au travail. Pour ce faire, les partenaires sociaux détermineront un calendrier afin d'aboutir à un accord avant le 31 décembre 2008.

### **Article 1. Programme d'accompagnement au retour à l'emploi**

Afin de favoriser le retour à l'emploi des salariés en arrêt de travail prolongé, d'une durée supérieure à 3 mois, et afin de prévenir les rechutes, deux programmes d'accompagnement de retour à l'emploi sont mis en place, Prévia et Psya, en partenariat avec l'institution de Prévoyance de la société CSF France : l'un pour les personnes qui souffrent de pathologie pré-TMS et l'autre pour les personnes en souffrance psychologique. Les programmes sus mentionnés sont annexés au présent accord. L'annexe 1 porte sur l'accompagnement pour les personnes souffrant de pathologie pré-TMS et l'annexe 2 porte sur l'accompagnement pour les salariés en situation de souffrance psychologique.

### **Article 1.1.: Salariés souffrant de pathologies pré-TMS**

Au regard de l'analyse du questionnaire médical adressé par le patient à l'institution de Prévoyance, il pourra être décidé de faire bénéficier le salarié souffrant de pathologies pré-TMS, d'un programme de retour à l'emploi, conduit avec Préviva. Les pathologies pré-TMS sont des formes de pathologies constatées chez un patient avant qu'il soit déclaré atteint par une maladie professionnelle de type TMS (pathologies dorsolombaires et pathologies traumatiques de l'appareil locomoteur).

Le questionnaire adressé au salarié est annexé au présent accord. Ce questionnaire est adressé par le médecin conseil de IONIS au salarié. Ce dernier devra demander à son médecin traitant de compléter le document afin de pouvoir le retourner au médecin conseil de IONIS. Seul le médecin conseil ou toute personne soumise au secret médical est destinataire des informations contenues dans ce questionnaire, à l'exclusion de l'institution de prévoyance. Le reste à charge occasionné par la visite médicale destinée à permettre de compléter le questionnaire sera pris en charge par IONIS, sous réserve d'acceptation de ce dernier. En tout état de cause, le salarié conserve le droit d'accepter ou de refuser de compléter et de retourner le questionnaire.

Ce programme, mis en œuvre par un organisme extérieur à l'entreprise mais partenaire de l'organisme de prévoyance a pour but de permettre au salarié de reprendre son poste de travail ou un poste différent en bénéficiant d'un soutien médical et d'aménagements éventuels et adaptés si nécessaires.

Cet accompagnement strictement confidentiel est basé sur le volontariat. Il s'appuie sur le savoir-faire de professionnels, soumis au secret professionnel, confirmés et agréés.

Le programme d'accompagnement pour les salariés souffrant de pathologies pré-TMS est composé des actions suivantes :

- Intégration du salarié au programme de retour à l'emploi,
- réalisation d'un bilan préalable effectué avec le salarié volontaire,
- mise en place d'actions de réintégration,
- accompagnement sur le poste de travail avec soutien et conseil.

Lorsque la phase d'accompagnement sur le poste de travail débutera, sous réserve de l'accord du salarié, les représentants du personnel du magasin concernés seront associés à la démarche.

### **Article 1.2.: Salariés en situation de souffrance psychologique**

Au regard de l'analyse du questionnaire médical adressé par le patient à l'institution de Prévoyance, il pourra être décidé de faire bénéficier le salarié en situation de souffrance psychologique, d'un programme de retour à l'emploi, conduit avec Psya.

Le questionnaire adressé au salarié est annexé au présent accord. Ce questionnaire est adressé par le médecin conseil de IONIS au salarié. Ce dernier devra demander à son médecin traitant de compléter le document afin de pouvoir le retourner au médecin conseil de IONIS. Seul le médecin conseil ou toute personne soumise au secret médical est destinataire des informations contenues dans ce questionnaire, à l'exclusion de l'institution de prévoyance. Le reste à charge occasionné par la visite médicale destinée à permettre de compléter le questionnaire sera pris en charge par IONIS, sous réserve d'acceptation de ce dernier. En tout état de cause, le salarié conserve le droit d'accepter ou de refuser de compléter et de retourner le questionnaire.

Ce programme, mis en œuvre par un organisme extérieur à l'entreprise mais partenaire de l'organisme de prévoyance a pour objectif de prendre en charge psychologiquement les individus afin de leur permettre de retrouver un équilibre psychologique et ainsi de favoriser leur retour à l'emploi.

Cet accompagnement strictement confidentiel est basé sur le volontariat. Il s'appuie sur le savoir-faire de professionnels, soumis au secret professionnel, confirmés et agréés par des spécialistes de l'accompagnement psychologique.

### **Article 1.3 : Périmètre du test**

Ces programmes de retour à l'emploi seront dans un premier temps testés sur certaines régions puis, au regard des résultats de ces tests, pourront être généralisés à l'ensemble du territoire national.

Les magasins concernés par le test sont :

- sur la région du Sud Ouest : Argelès Gazost, Bagnères de Bigorre, Lourdes, Tarbes, Lavelanet, Saint Giron, Nogaro, Saint Sever (région de Lydia MOREAU)
- Sur la région Sud Est : Le Cres, Meze, Montpellier Justice, Montpellier Croix d'Argent, Nîmes Kennedy, Nîmes Painlevé, Berre l'Etang, Gardanne, Rognac, Sete (région de Luc REICHERT),
- Sur la région Nord : Aire sur la Lys, Auchel Allouagne, Auchel Gandhi, Barlin, Divion, Estaires, Haillicourt, Houdain, Isbergues (Berguette), Lilliers (Région de Eric TREDEZ),
- sur la région Ouest : Aubevoye, Bernay, Brionne, Elbeuf, Etrépagny, Gisors, Les Andelys, Louviers, St Aubin les Elbeuf (région de Christophe BRUMAN).

Les directeurs régionaux concernés seront sensibilisés sur le rôle de l'entreprise dans le cadre du parcours de retour à l'emploi.

### **Article 2. Prévention**

Les parties confirment leur volonté de poursuivre la négociation portant sur la santé au travail afin d'améliorer le dispositif d'identification et de prévention des risques en matière de santé au travail.

### **Article 3. Suivi de l'accord**

Afin d'assurer une bonne information et un bon suivi du test mis en place par le présent accord, les parties signataires de l'accord conviennent que le suivi de l'accord sera assuré par la commission de suivi de prévoyance.

### **Article 4. DISPOSITIONS GENERALES**

#### **Article 4.1. Durée de l'accord**

Le présent accord, applicable à l'ensemble du périmètre CSF France, est conclu pour une durée déterminée d'une année. Les parties conviennent de se rencontrer trois mois avant l'échéance du présent accord afin d'étudier les modalités de reconduction.

#### **Article 4.2. Date d'entrée en application**

Le présent accord entrera en vigueur au jour de sa signature.

#### **Article 4.3. Révision de l'accord**

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs Organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute demande de révision donnera lieu à une réunion de négociation avec l'ensemble des organisations syndicales dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

20  
P. G.F.  
LES

#### **Article 4.4. Adhésion**

Conformément à l'article L 2261-3 du Code du Travail, une Organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

#### **Article 4.5. Dénonciation de l'accord**

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties, devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée expliquant les motifs de cette dénonciation.

Une commission de négociation devra alors se réunir, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin de traiter les points de désaccord.

En cas d'impossibilité d'un nouvel accord, l'accord est maintenu un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

#### **Article 4.6. Dépôt et publicité**

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.

Le présent accord sera déposé par les soins et aux frais de l'entreprise auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) compétente pour le lieu de conclusion de l'accord et auprès de la DDTEFP du Calvados (1 exemplaire sur support papier et un exemplaire sur support électronique) et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes compétent pour le lieu de conclusion de l'accord et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes de Caen.

103<sup>re</sup> GP  
20

Fait à, ~~Amal~~..... le 12 juin 2008

Pour la société CSF France  
Monsieur Marc VEYRON

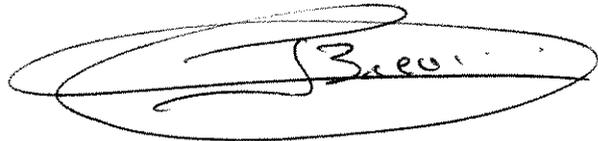


Pour la Fédération des services C.F.D.T  
Madame Sophie JACOBIC

Pour la Fédération Nat. C.F.E.-C.G.C. SNEC  
Monsieur Philip CONROZIER

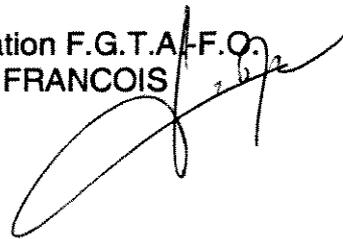


Pour la Fédération des syndicats C.F.T.C.  
Monsieur J-Christophe BREVIERE



Pour la Fédération C.G.T.  
Madame Fatiha CHALAL

Pour la Fédération F.G.T.A.-F.O.  
Madame Gina FRANCOIS



# LE PARCOURS PRESENTEISME

EXPERIMENTATION POUR  
CHAMPION CSF FRANCE

***Champion*** 

ANNEXE 1

## LE PARCOURS PRESENTEISME

### LE PROGRAMME D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI - PREVIA

La Prestation AVENIR®, délivrée par PREVIA, assure une prise en charge pluridisciplinaire et adapté à chacun des salariés en arrêt de travail pour lui permettre une réadaptation au travail.

Cette réadaptation au travail, conformément aux méthodologies validées et recommandées par les autorités scientifiques et médicales, nationales et internationales, nécessite une prise en charge pluridisciplinaire tout au long du processus (bilan médical et paramédical, étude ergonomique, soutien psychologique, bilan des capacités professionnelles).

Elle nécessite la coopération active du salarié et de son employeur, requiert leur information préalable sur son objet et ses modalités par PREVIA et leur adhésion au programme de réadaptation.

#### **Objectifs**

Mettre en place des actions concrètes d'accompagnement et de reprise d'activité socioprofessionnelle des salariés en arrêts de travail afin :

- d'adapter leurs capacités physiques aux contraintes de leur poste de travail,
- de maîtriser les bonnes attitudes corporelles et gestuelles en situation de travail,
- de faciliter le retour au travail du salarié dans un environnement adapté
- le cas échéant d'envisager le reclassement professionnel du salarié

#### **Cible**

Les salariés en arrêt de travail et qui souffrent d'une pathologie dorsolombaire ou d'une pathologie traumatique de l'appareil locomoteur. Cette population est exposée au risque de développer des troubles Musculo-squelettique.

#### **Contenu du programme de retour à l'emploi**

##### ■ Information et intégration au programme

- Prévia informe le salarié en arrêt de travail sur la possibilité qui lui est offerte d'intégrer le programme AVENIR.
- Prévia propose un entretien avec le salarié afin de vérifier si la pathologie lui permet de bénéficier du programme et de déterminer la motivation du salarié pour adhérer au programme.
- Prévia organise une réunion de travail avec le salarié, le médecin du travail, le responsable opérationnel et/ou le contact RH de l'employeur. Prévia s'entretient individuellement avec chaque interlocuteur puis réunit tout le monde pour la signature du protocole qui engage chaque partie.

##### ■ Phase d'Evaluation

L'évaluation et la prise en charge nécessitent des bilans médicaux et paramédicaux spécifiques (par exemple, médical, kinésithérapique, ostéopathique, podologique, psychologique, diététique, dentaire, orthoptique), associés à des études ergonomiques du poste de travail, une évaluation des charges physiques liées à l'activité professionnelle et le cas échéant un bilan professionnel permettant une reconversion au sein de l'employeur.

- Un bilan médical et paramédical est réalisé dans l'un des centres Prévia (bilan d'une ½ journée avec 9 professionnels de santé) ainsi que des tests d'efforts physiques
- Une analyse ergonomique du poste de travail est faite sur le lieu de travail (1/2 journée)
- Bilan physique,
- Plan de réintégration professionnelle.

#### ■ Phase de Réadaptation et de Suivi

L'ensemble de ces bilans débouche sur un processus de réadaptation à l'effort permettant de diminuer simultanément la pénibilité de la tâche professionnelle, tout en augmentant les capacités physiques et psychiques de l'individu à effectuer une tâche professionnelle, et d'orienter éventuellement le salarié vers le reclassement professionnel le plus adéquat au sein de son employeur.

Cette phase a une durée de 12 mois à compter de la date de signature du Protocole d'accord PREVIA AVENIR® par le salarié, l'employeur et PREVIA et inclue :

- Réadaptation à l'effort,
- Si nécessaire, soutien psychologique,
- Si nécessaire, bilan de compétences professionnelles,
- Bilan de réintégration.

Cette phase est menée en coordination avec l'équipe médicale et paramédicale pour la délivrance de soins

#### ■ Accompagnement et suivi

- Suivi individualisé sur une période d'un an, assuré par l'équipe de coordination de Prévia.

#### Résultats :

La réussite de ce programme se traduit par :

- La réintégration au poste de travail initial réadapté,
- Ou, à défaut, le reclassement professionnel, soit à un autre poste de travail chez l'employeur du salarié, soit par une formation professionnelle adaptée.

PREVIA se charge de la coordination globale de la Prestation AVENIR® et, à cette fin, des relations avec :

- L'employeur du salarié,
- Le médecin du travail compétent en charge de l'entreprise,
- Le médecin conseil de l'assureur,
- Le médecin traitant,
- Les organismes mutualisateurs et/ou sociaux, publics et privés (handicap, formation...), les administrations afin d'obtenir des subventions ou des fonds mutualisés au bénéfice de l'entreprise et permettant de favoriser le retour à l'emploi du salarié.

## LES PARTENAIRES IONIS PREVENTION SERVICES

PREVIA



### Présentation

PREVIA propose une démarche globale de gestion, de prévention et de traitement des arrêts de travail dans les entreprises. Leur démarche pluridisciplinaire de prévention et de réintégration professionnelle permet une diminution significative et durable du nombre et de la durée des arrêts de travail.

### Chiffres clés

29 centres médicaux  
48 centres de bilans professionnels agréés  
171 professionnels de santé mobilisés dans les centres PREVIA  
200 centres de remise en forme  
80% de taux de réussite de la démarche de réintégration professionnelle pour les TMS et les pathologies dorso-lombaires

### Description

- Les services PREVIA permettent la réintégration professionnelle et la resocialisation des personnes en arrêt de travail, souffrant de pathologies physiques, de troubles psychologiques et/ou atteints de handicaps physiques et/ou sensoriels.
- La démarche PREVIA intègre le patient au cœur d'une prise en charge, dans laquelle les professionnels de santé agissent de façon complémentaire et synergique.
- La proximité des centres PREVIA, l'individualisation de la prise en charge, mais aussi le rôle actif du patient dans le projet permettent une réintégration rapide et optimale du bénéficiaire dans son environnement socioprofessionnel.
- La pluridisciplinarité appliquée dans nos services de réintégration nous permet de mieux appréhender les risques. Nous mettons ainsi en œuvre une politique active de prévention et de gestion des risques professionnels liés à votre activité.

PREVIA, est agréé IPRP (Intervenant en Prévention des risques professionnels) au niveau national par les CRAM sur les trois domaines d'intervention reconnus par les services de médecine du travail : médical, technique et organisationnel.

### Prévia

75, rue des Français Libres - 44000 Nantes  
Tel: +33 (0)2.40.84.25.94 / Fax: +33 (0)2.40.84.25.26  
[www.previa.fr](http://www.previa.fr)

# LE PARCOURS PRESENTEISME

EXPERIMENTATION POUR  
CHAMPION CSF FRANCE

***Champion*** 

ANNEXE 2

  
**IONIS**

GP 1  
PC  
ves 70

## LE PARCOURS PRESENTEISME

### LE PROGRAMME D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI- PSYA

#### Objectifs

L'objectif de la prestation AIDA est de favoriser une prise en charge des salariés en arrêt de travail maladie pour souffrance psychologique afin de leur permettre de retrouver un équilibre psychologique et accompagner leur retour au travail.

#### Cible

Tous salariés en arrêt de travail qui éprouve une souffrance psychologique pouvant provenir de la sphère personnelle et/ou professionnelle.

#### Contenu du programme d'aide au retour à l'emploi

Cet accompagnement strictement confidentiel est basé sur le volontariat et ne peut être assimilé à un contrôle ou une expertise. Il s'appuie sur le savoir-faire de professionnels confirmés agréés par des spécialistes de l'accompagnement psychologique. Ce programme s'appuie sur une démarche en plusieurs étapes :

#### ■ Information et proposition d'intégration dans le programme

- Psya informe le salarié par courrier de la possibilité qui lui est offerte d'intégrer le programme AIDA.
- Dès réception de ce courrier le salarié peut spontanément entrer en contact avec Psya pour bénéficier du service.
- Dans tous les cas, Psya rappelle le salarié deux semaines après l'envoi du courrier pour s'assurer de la bonne réception de ce dernier et lui proposer une « évaluation ».

#### ■ Phase de bilan

- Bilan de la situation du salarié par un psychologue du réseau PSYA.
- Le rendez-vous, d'une durée d'environ 1 heure, est mené en face à face, soit au cabinet du psychologue du réseau PSYA, soit au domicile de la personne.
- Rédaction d'un rapport de bilan où le psychologue fait part de l'intérêt ou non d'une prise en charge sur le plan psychologique (ou autre prise en charge adaptée de type conseiller professionnel, ergonomiste, assistante sociale, sophrologue...)
- Dans le cas d'une prise en charge psychologique, le psychologue du réseau PSYA préconise un plan d'action d'aide et de soutien psychologique
- Dans un souci de respect de l'éthique et de la déontologie de la profession, le psychologue du réseau PSYA qui réalise le bilan s'engage à ne pas poursuivre un travail thérapeutique avec le salarié mais à orienter ce dernier vers un confrère psychologue faisant partie du réseau PSYA.

#### ■ Phase de prise en charge

- Le salarié reçoit un courrier de validation de PSYA lui indiquant le plan que le psychologue lui propose de suivre, et qu'il bénéficie d'une prise en charge financière de « N » consultations auprès d'un psychologue clinicien proche de son domicile et membre du réseau PSYA
- Dans le respect du secret professionnel, PSYA informe l'employeur de la prise en charge du salarié et un avis est émis sur la capacité du salarié à reprendre son poste de travail. Le cas échéant, PSYA recommande une prolongation de la prise en charge psychologique.
- Dans le cas où le salarié reprend son travail, une séance de médiation est effectuée entre PSYA, le salarié et l'employeur (DRH, manager opérationnel).

## Présentation

Psya propose un service d'écoute et d'accompagnement psychologique aux assurés à la suite d'un sinistre (accident, une maladie, une agression, le décès d'un proche ...) et un programme de formation sur mesure.

## Chiffres clés

10 ans d'expérience  
Accessible 24h/24 et 365 jours par an

## Missions

■ Psya propose un service, accessible par téléphone et par Internet disponible 24h/24 et 365 jours par an qui permet de bénéficier d'un soutien psychologique réalisé exclusivement par des Psychologues Cliniciens, tous diplômés d'état et répondant tous aux règles déontologiques de la profession.

■ Psya propose une gamme complète de services de prévention et de prise en charge des différentes problématiques psychosociales qui surgissent dans l'environnement professionnel :

- harcèlement,
- stress,
- violence,
- pratiques addictives (alcool, tabac),
- agressions...

■ Psya conduit des missions de conseil et de formation, à la gestion du stress et à l'accompagnement du changement auprès de populations de dirigeants, de managers ou de salariés, en outre, des victimes ou témoins d'un événement traumatique.

■ Psya est par ailleurs membre fondateur de l'AGSE (Association pour la Gestion du Stress en Entreprise), association qui a pour but d'informer et de sensibiliser les entreprises sur les moyens de prévenir le stress en proposant des actions concrètes sous la forme d'audits, de conseil, de formation ou encore de services d'accompagnement à destination des salariés.

## Partenaires

Psya dispose d'une habilitation IPRP (Intervenant en Prévention des risques professionnels)

Les psychologues sont tous titulaires d'un DESS de psychologie clinique. Ils exercent tous une activité clinique ou libérale et disposent d'une expérience significative du monde de l'entreprise.

**Lettre d'accompagnement du QM (Projet)**

Papier Entête Ionis Prévoyance/ CRIA Prévoyance  
Impression recto verso

Madame, Monsieur,  
Adresse  
CP Ville

Boulogne Billancourt, le 12 décembre 2007

**Objet :** Programme de retour à l'emploi - Questionnaire médical

Madame, Monsieur,

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint un questionnaire médical de IONIS PREVOYANCE/CRIA Prévoyance, l'organisme assureur auprès duquel votre employeur a souscrit le contrat de prévoyance n° X qui garantit aux salariés non cadres/cadres le versement de prestations en cas d'arrêt de travail (incapacité temporaire de travail ou invalidité permanente) en complément des prestations servies par la Sécurité sociale.

Le contrat de prévoyance dont vous bénéficiez prévoit la possibilité pour l'organisme assureur de procéder à un contrôle médical. Le questionnaire médical qui vous est adressé a pour but de renseigner le médecin conseil de IONIS PREVOYANCE/ CRIA Prévoyance du motif de l'arrêt de travail et le cas échéant, d'intégrer certains salariés dans un programme de réhabilitation professionnelle (programme pour les personnes en souffrance psychologique ou physique).

Cette démarche s'effectue dans le respect du secret médical et sur la base du volontariat. Aucune information médicale n'est transmise à l'organisme assureur ou à l'employeur.

Le questionnaire renseigné par vous-même et le médecin ayant prescrit votre arrêt de travail doit être retourné par vous-même dans un délai de 8 jours au Médecin Conseil XX à l'aide de l'enveloppe T ci-jointe à cet effet.

Les honoraires de consultations que vous aurez réglés dans le cadre de ce questionnaire restent à votre charge et vous pourrez en obtenir le remboursement auprès de la Sécurité Sociale et de l'organisme assureur couvrant les frais de santé.

Nom et qualité du signataire (Direction de la  
prévoyance Ionis)  
(signature électronique)

PC 1  
103  
AR  
26

Questionnaire médical (projet)

QUESTIONNAIRE MEDICAL

**A remplir par l'assuré :**

Nom de l'assuré : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Téléphone domicile : \_\_\_\_\_ Email : \_\_\_\_\_

Date de Naissance : \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ Nom de l'employeur : \_\_\_\_\_ N° Contrat : \_\_\_\_\_

**A remplir par le médecin ayant prescrit l'arrêt de travail :**

Nom et adresse du Médecin ayant prescrit l'arrêt de travail : \_\_\_\_\_

Origine de l'arrêt de travail  Maladie  Accident

Date de l'arrêt de travail initial : \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ Durée de l'arrêt de travail initial : \_\_\_\_\_

Durée de la dernière prolongation pour cet arrêt : du \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ au \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Nombre d'arrêt(s) de travail prescrit(s) pour cette pathologie au cours des douze derniers mois : \_\_\_\_\_

Date de reprise du travail envisagée : \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Pathologie justifiant cet arrêt : \_\_\_\_\_

Précisions sur la gravité de la pathologie - Merci de joindre toutes pièces justifiant la pathologie (photocopie d'ordonnance, de compte rendu opératoire...) : \_\_\_\_\_

Précisez s'il s'agit :

- D'une pathologie dorsolombaire ou d'une pathologie traumatique de l'appareil locomoteur
- D'une pathologie pouvant bénéficier d'un soutien psychologique
- D'un syndrome douloureux du membre supérieur

Nombre d'arrêt(s) de travail prescrit(s) au cours des douze derniers mois, toutes pathologies confondues : \_\_\_\_\_

Fait à \_\_\_\_\_, Le \_\_\_\_\_

Signature et cachet du médecin

*Le présent document a été établi à la demande de l'assuré et remis en main propre à ce dernier.*

Le droit d'accès et de rectification peut être exercé par l'assuré auprès du médecin conseil, conformément aux dispositions de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique aux fichiers et aux libertés modifiée par la loi n° 2004-801 du 6 août 2004 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

70

2 GP  
JCB pc