

19 octobre 2004

DOSSIER DE PRESSE

**Vieillessement et risques professionnels -
Comment promouvoir la santé des travailleurs
tout au long de leur vie professionnelle ?**

Communiqué de presse

Le défi du vieillissement au travail est synonyme d'amélioration de la sécurité et de la santé au travail

Annexes

- A1 Vieillessement et travail : quelques repères statistiques et médicaux
- A2 Le vieillissement et la Stratégie communautaire de Lisbonne
- A3 Belgique : promotion de la qualité des conditions de travail des 55 ans et plus
- A3 Allemagne : l'initiative INQA pour une nouvelle qualité du travail
- A4 Norvège : Storebrand investit dans les seniors !
- A5 Eurogip



19 octobre 2004

Communiqué de presse

Le défi du vieillissement au travail est synonyme d'amélioration de la sécurité et de la santé au travail

L'Europe de demain se fera avec les seniors. D'une part, l'espérance de vie augmente et les taux de fécondité sont largement insuffisants au renouvellement des générations. D'autre part, les seniors constituent le principal réservoir, en dehors du recours à l'immigration, pour faire face à la pénurie de main d'œuvre qui se profile. La génération dite du "papy boom" va partir massivement à la retraite à partir de 2005, alors que les jeunes susceptibles de les remplacer sont en nombre insuffisant. Ainsi, en 2010, les 45-64 ans représenteront en Europe près de la moitié de la population en âge d'exercer une activité professionnelle. C'est dans ce contexte de vieillissement de la population qu'Eurogip¹ a organisé début octobre une rencontre européenne pour favoriser l'échange d'expériences et d'informations sur le thème : "Comment promouvoir la santé des travailleurs tout au long de leur vie professionnelle ?".

Tel est bien le principal constat de la rencontre : pour maintenir les quinquagénaires et plus au travail, c'est bien avant qu'il faut se préoccuper de leur santé, voire dès leur entrée dans la vie active.

D'un point de vue physiologique, les déficits fonctionnels dus au vieillissement normal restent modérés, voire minimes jusqu'à 50-60 ans. Le vieillissement sera accéléré ou prématuré par des conditions particulièrement sollicitantes : port de charges lourdes, horaires atypiques, changements d'organisation...

Il n'en demeure pas moins que les travailleurs européens de 55 ans et plus, qui sont surreprésentés dans les métiers industriels manuels, subissent les accidents les plus graves, avec une mortalité supérieure à la moyenne. Selon Eurostat, le taux d'incidence des accidents du travail mortels en 2000 était de 3,3 pour les 18-24 ans, mais de 8 pour les 55-64 ans. De même, le taux d'incidence des maladies professionnelles en 2001 était respectivement pour les deux tranches d'âge de 22,7 et 69,2. Relever le défi du vieillissement au travail est donc bien synonyme d'amélioration de la sécurité et de la santé au travail.

C'est dans cette optique que la Finlande a adopté en 1998 un plan quinquennal pour l'emploi des plus de 45 ans. Ce plan s'articule autour de six volets, dont la santé et la sécurité au

¹ Eurogip a été créé par la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAMTS) et l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) pour travailler sur les aspects européens des risques professionnels

travail, mais également : un effort pédagogique, la formation professionnelle, la réhabilitation des chômeurs âgés, le passage graduel et choisi à la retraite. Ce plan est basé sur la gestion de la diversité des âges. Là-bas, "l'expérience est une richesse nationale".

Une idée reprise par le gouvernement allemand qui a lancé INQA, "initiative nouvelle qualité du travail". Dans ce cadre, une campagne en particulier qui s'intitule "Travailler en bonne santé à 30, 40, 50 ans et plus", s'adresse à 10 000 entreprises et vise à les encourager à développer l'employabilité des salariés à tout âge.

Du côté des entreprises, PSA Peugeot Citroën et Spie Batignolles ont développé une politique de prévention qui vise également tous les salariés pour préserver le plus tôt possible la santé physique et mentale. Le groupe automobile a embauché une cinquantaine d'ergonomes pour une meilleure adéquation des postes de travail aux hommes. L'objectif est de permettre à chacun de demeurer parfaitement intégré à l'entreprise jusqu'à l'âge de la retraite. L'entreprise de bâtiment et génie civil a déployé une politique de prévention qui vise successivement le management, l'encadrement et les opérateurs. L'un des objectifs de cette dernière étape qu'elle a atteint est notamment de développer les solidarités au sein de l'équipe, et pallier éventuellement les défaillances des plus âgés.

Parmi les actions présentées lors de cette rencontre européenne, deux initiatives en particulier ciblent spécifiquement les seniors, l'une belge, l'autre norvégienne.

En Belgique, un arrêté royal de janvier 2003 fixe les critères et modalités pour l'octroi d'une subvention de soutien aux entreprises qui adaptent l'organisation ou les conditions de travail des 55 ans et plus. À ce jour, deux entreprises ont déposé des dossiers auprès du ministère chargé de l'Emploi, du Travail et de la Concertation sociale qui gère les 5 millions d'euros du Fonds de l'expérience professionnelle spécialement institué et effectif depuis avril dernier.

Storebrand, groupe norvégien spécialisé dans les placements à long terme et les assurances vie, a développé une politique en faveur de l'emploi des seniors : "tout le monde y gagne". Non seulement, il recherche la diversité liée à l'âge, mais il reconnaît que ces derniers ont des qualités : l'expérience, la sociabilité, une vue d'ensemble des problèmes, la responsabilité et la loyauté, la patience, la capacité à penser « stratégie »... Storebrand offre aux seniors des formations avant la retraite, des horaires aménagés pour les plus de 60 ans, des jours de congés supplémentaires, la possibilité de transmettre leur expertise aux jeunes, d'effectuer des exercices physiques, de travailler à 80% de leur temps pour 90% de leur salaire...

Une attitude vis-à-vis des "travailleurs vieillissants" que peu d'entreprises semblent avoir, même s'il existe des expériences ici et là, comme l'a démontré cette journée débat organisée par Eurogip, et bien que le phénomène du vieillissement de la population active soit inéluctable et l'échéance imminente.

A1 Vieillesse et travail : quelques repères statistiques et médicaux

Taux d'incidence des accidents mortels en Europe en 2000

Classe d'âge	Taux d'incidence
18 - 24 ans	3,3
25 - 34 ans	3,1
35 - 44 ans	4,1
45 - 54 ans	5,6
55 - 64 ans	8,0

Source Eurostat

Taux d'incidence des maladies professionnelles en Europe en 2001

Classe d'âge	Taux d'incidence
18 - 24 ans	22,7
25 - 34 ans	22,4
35 - 44 ans	31,1
45 - 54 ans	39,2
55 - 64 ans	69,2

Source Eurostat

Durée moyenne de l'incapacité temporaire et taux moyen d'incapacité permanente en France en 2001

Tranche d'âge	Durée moyenne de l'IT (en jours)	Taux moyen d'IP (en%)
20 - 24 ans	26,7	8,6
30 - 34 ans	40,5	9,2
40 - 49 ans	55,2	10,3
50 - 59 ans	69,5	11,3
60 - 64 ans	81,0	10,7

Source INSEE

Physiologie du vieillissement : préjugés et réalité

L'être humain commence à vieillir entre 20 et 25 ans et les effets se font sentir à partir de 40 ans. Mais d'un point de vue physiologique, "les déficits fonctionnels dus au vieillissement normal restent modérés, voire minimes jusqu'à 50-60 ans", comme le rappelle Gérard Kreutz, gérontologue à l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS).

En fait les déficits ne s'exprimeront que dans des conditions particulièrement sollicitantes : port de charges lourdes, horaires atypiques, changements d'organisation...

Il faut également tenir compte du fait que les variations individuelles augmentent avec l'âge et que les facteurs génétiques, l'environnement et les données de santé de chacun jouent un rôle important.

Les effets du vieillissement se manifestent sur :

l'appareil cardio-respiratoire

l'appareil locomoteur

les fonctions sensorielles

le système nerveux.

Mais, "contrairement aux idées reçues, les capacités d'apprentissage et de mémoire sont conservées à condition qu'elles soient fréquemment entraînées et que les méthodes pédagogiques mobilisent l'expérience et les connaissances préalablement acquises".

A2 Le vieillissement et la Stratégie communautaire de Lisbonne

Lors de la journée débat organisée par Eurogip, Paul Glynn, Conseiller pour l'environnement de travail auprès de la Direction générale Emploi et Affaires sociales de la Commission européenne, a présenté la Stratégie de Lisbonne, adoptée en 2000. Celle-ci prévoit de "faire de l'UE l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale". L'une des priorités en particulier concerne le vieillissement actif.

Les objectifs clés de Lisbonne

Le chapitre Emploi de la Décision 2003/578/CE de la Commission européenne fixe des objectifs quantifiés à atteindre en 2005 et 2010. Ainsi, les États membres de l'Union doivent afficher un taux de plein emploi de 67% en 2005 et 70% en 2010 pour l'ensemble des travailleurs, de 57% et 60% pour les femmes en particulier, de 50% en 2010 pour les travailleurs âgés. En 2003, la Commission a noté un taux atteint de plein emploi pour l'ensemble de 63%, pour les femmes de 55% et pour les travailleurs âgés de 40%. C'est en ce qui concerne ces derniers que l'écart avec l'objectif fixé pour 2010 est le plus élevé. C'est par conséquent là le principal défi.

Pour y remédier, la Commission suggère de mettre en place des incitations financières pour décourager la retraite anticipée et de développer l'accès à des stratégies de formation et d'éducation. Il paraît également essentiel de promouvoir de bonnes conditions de travail favorables au maintien de l'emploi, notamment en termes de santé et de sécurité, ainsi que des formules souples de travail et des services de soins et de garde. Les mentalités doivent également évoluer et il faut encourager les employeurs à faire appel à des travailleurs plus âgés. Enfin, le développement du secteur des services, que ce soient les services aux entreprises ou les services publics, devrait permettre de soutenir les objectifs de Lisbonne.

Etat actuel de la santé et de la sécurité des personnes âgées et besoins futurs

Dans sa communication publiée en 2002 (COM(2002)118 final), la Commission européenne décrit les caractéristiques liées à l'emploi des personnes de 50 ans et plus.

En ce qui concerne la nature de l'emploi, celles-ci sont sur-représentées dans les métiers industriels manuels. Ceci expliquant en partie cela, les travailleurs âgés subissent les accidents les plus graves avec une mortalité supérieure à la moyenne et connaissent le plus de maladies dont l'apparition et/ou l'identification sont tardives.

La Commission note également une exposition continue aux risques physiques liés au travail manuel et une augmentation de l'exposition aux risques psychosociaux - tels que le stress, le harcèlement. Dans ce contexte, elle souhaite qu'une évaluation continue de l'efficacité des Directives européennes soit entreprise et éventuellement que de nouvelles mesures soient prises, après consultation des partenaires sociaux, pour ce qui est de ces risques en particulier.

A3 Belgique : promotion de la qualité des conditions de travail des 55 ans et plus

Le taux de participation trop bas des travailleurs âgés du fait d'un départ anticipé du marché du travail aura dans un futur proche une influence considérable sur le budget public dû à des dépenses de retraite trop élevées. Pourtant cette population, de par son expérience, pourrait encore jouer un rôle important dans la vie de l'entreprise.

Tel est le constat qui a conduit le ministère chargé du Travail² à créer le Fonds de l'expérience professionnelle, dont l'objectif est de changer la vision de l'emploi et de la mise à la retraite des travailleurs de 55 ans et plus.

Le Fonds, doté d'un budget de 5 millions € financé par la Sécurité Sociale, permet de subventionner les entreprises du secteur privé pour les actions qu'elles mènent en vue d'améliorer le bien-être des seniors. Ces actions doivent impérativement déboucher sur une adaptation concrète de l'organisation ou des conditions de travail. Autrement dit, elles doivent concerner en priorité la sécurité du travail, la santé des travailleurs, l'ergonomie ou la charge psychosociale occasionnée par le travail. Il peut également s'agir d'études effectuées à la demande de l'employeur. Les subventions sont plafonnées et un coefficient, qui dépend de la taille de l'entreprise, est appliqué.

“Les projets doivent être innovants et aller plus loin que la loi”, rappelle Sabine Brootcoorens Conseillère adjointe à la Direction générale Humanisation du travail du ministère. “Ils doivent avoir pour objectif d'éviter les risques et de pouvoir s'appliquer à d'autres entreprises”. À ce jour, trois demandes de subventions ont été déposées. L'une a été rejetée et les deux autres portent sur du coaching, ou la transmission de l'expérience des personnes âgées vers les plus jeunes.

Le Fonds de l'expérience professionnelle a été institué par un arrêté royal de janvier 2003 ; il est totalement opérationnel depuis septembre 2004 avec la mise en place de l'équipe qui compte 6 personnes (2 pour le développement de projets et le conseil en entreprise, 2 en gestion de projets / administratif et analyse, 1 secrétaire comptable et 1 coordinatrice générale).

Malgré l'accueil positif des entreprises et des associations professionnelles, il est encore trop tôt pour tirer un quelconque bilan de l'activité du Fonds, mais ce sera chose faite en 2005.

² Service Public Fédéral (SPF) Emploi, Travail et Concertation sociale

A4 Allemagne : l'initiative INQA pour une nouvelle qualité du travail

INQA³ est une initiative nationale, lancée conjointement par le gouvernement allemand, les Länder, l'assurance sociale et les partenaires sociaux. L'objectif est de faire évoluer les mentalités pour accroître la sensibilisation et l'intérêt de la population pour des conditions de travail positives et de fournir aux entreprises des solutions en ce sens. Une base de données comprenant plusieurs exemples de bonnes pratiques vient notamment d'être mise en œuvre.

Dans le cadre de cette initiative, une campagne a été lancée en septembre 2004 à destination de 10 000 PME sur le thème "Travailler à 30, 40, 50 ans et plus". Le problème du vieillissement de la population qui touche l'Allemagne au même titre que les autres pays de l'Union, doit être considéré dans son ensemble et non uniquement sous l'angle des travailleurs âgés. Néanmoins la campagne vise en particulier à favoriser l'embauche des seniors. Déjà certaines entreprises favorables à la mise à la retraite anticipée ont réalisé que celle-ci s'accompagnait d'une perte des connaissances et ont été amenées à rappeler des retraités pour travailler sur certains sujets. L'objectif premier de cette campagne est de faire savoir ce qu'il est possible de faire ; une hotline doit notamment être mise en place pour répondre aux questions des entreprises.

Force est d'ailleurs de constater que les employeurs commencent à s'intéresser à l'employabilité de leurs salariés, à recruter des plus de 40 ans et à rendre les plus de 50 ans plus performants.

³ INQA : Initiative Neue Qualität der Arbeit – Initiative nouvelle qualité du travail

A5 Norvège : Storebrand investit dans les seniors !

Storebrand est un groupe norvégien de premier plan spécialisé dans les placements à long terme, les assurances santé et vie. Ceci explique peut-être la vision positive qu'il a des seniors...

Créé en 1767, le groupe emploie aujourd'hui 1280 personnes qui ont, en moyenne, 11 ans et demi d'ancienneté ; mais 175 personnes ont plus de 25 ans d'ancienneté et 112 plus de 30 ans d'ancienneté. C'est que Storebrand entend valoriser la diversité par l'âge et offrir à chacun, quel que soit son âge, la possibilité de développer ses compétences et changer de travail. En outre, l'entreprise met un point d'honneur à valoriser les plus âgés et les employés les plus expérimentés.

Pourquoi avoir instauré une politique active en faveur des seniors ? Les raisons sont à la fois politico-économiques : responsabilité sociale de l'entreprise, coûts de recrutement, nécessité d'accroître l'âge du départ à la retraite, de réduire l'absence pour maladies - mais aussi liées aux qualités des seniors, que sont : l'expérience, la sociabilité, une vue d'ensemble des problèmes, la responsabilité et la loyauté, la patience, la capacité à penser « stratégie »...

De fait, une enquête réalisée en 2003 auprès des salariés a montré que :

- 86% des seniors étaient satisfaits de travailler ;
- 78% estimaient qu'ils étaient appréciés par leurs jeunes collègues pour leurs compétences et leur expérience ;
- plus les personnes approchaient de la retraite, plus elles souhaitaient travailler longtemps,
- le développement des compétences était la principale attente des seniors, la seconde concernant l'adaptation du travail afin d'éviter les maladies professionnelles.

Dans le cadre de sa politique dédiée, Storebrand offre aux seniors des formations avant la retraite, des horaires aménagés pour les plus de 60 ans, des jours de congés supplémentaires, la possibilité de transmettre leur expertise aux jeunes, d'effectuer des exercices physiques, de travailler à 80% de leur temps pour 90% de leur salaire...

L'enquête de 2003 a également révélé que 97% des salariés étaient fiers de travailler pour Storebrand.

A6 Eurogip

Eurogip est un organisme de la Sécurité sociale française qui travaille sur les aspects européens des risques professionnels.

C'est un groupement d'intérêt public (GIP) constitué en 1991 par la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) et dont le mandat a été renouvelé en 2001.

Outre les relations qu'il entretient avec les instances communautaires et les acteurs concernés par les risques professionnels au niveau des États membres, Eurogip exerce ses activités autour de 5 pôles :

- Enquêtes
- Projets
- Information et communication
- Normalisation
- Coordination des organismes notifiés pour la certification réglementaire des machines et des équipements de protection individuelle.

Eurogip compte 13 personnes. Il est administré par un conseil paritaire (5 représentants des salariés et 5 représentants des employeurs). Ses ressources proviennent à hauteur de 65% environ du Fonds national des accidents du travail et des maladies professionnelles et de 35% de contrats, ventes et produits.

(pour en savoir plus : www.eurogip.fr)