

26 avril 2005

DOSSIER DE PRESSE

**Comment maintenir les seniors au travail ?
Ce que nous apprennent les autres pays**Communiqué de presse**Comment maintenir les seniors au travail ? Ce que nous apprennent les autres pays**Annexes

- A1 Vieillesse et travail : quelques repères statistiques
- A2 Le vieillissement et la Stratégie communautaire de Lisbonne
- A3 Eurogip

Comment maintenir les seniors au travail ? Ce que nous apprennent les autres pays

Voilà un document qui tombe bien. À l'heure où les partenaires sociaux entament des négociations interprofessionnelles sur le travail des seniors et la pénibilité au travail, Eurogip¹ publie les actes de la conférence européenne qu'il a organisée sur le thème : "Vieillesse et risques professionnels - Comment promouvoir la santé des travailleurs tout au long de leur vie professionnelle ?".

L'Europe est aujourd'hui confrontée à un défi démographique important. Celui-ci résulte du départ massif en retraite des "baby-boomers", ces classes d'âge nées après la guerre, et de l'arrivée plus tardive et en nombre insuffisant des jeunes sur le marché du travail. L'affaire est donc entendue : il va falloir travailler au-delà de 60 ans. C'est même un objectif fixé à Lisbonne en 2000 par l'Union européenne aux États membres : porter le taux d'activité des 55-64 ans à 50% d'ici 2010.

Or c'est à partir de 60 ans que les capacités fonctionnelles et cognitives de l'individu se dégradent. *"Jusque-là, les changements sont minimes, rappelle Gérard Kreutz, gérontologue à l'INRS. Mais si l'environnement est hostile - contraintes physiques, horaires atypiques, changements organisationnels... - le vieillissement, qui est un processus continu, peut être prématuré ou accéléré, les deux phénomènes pouvant se conjuguer. Les effets du vieillissement se font surtout sentir sur l'appareil cardio-respiratoire, l'appareil locomoteur, les fonctions sensorielles et le système nerveux. Les capacités d'apprentissage sont, elles, les mieux conservées, à condition d'être utilisées régulièrement".*

Au travail, c'est à partir de 40 ans, et plus encore de 50 ans, que surviennent les accidents aux conséquences les plus lourdes. Plus on avance en âge, plus la durée moyenne des arrêts de travail augmente et plus les accidents du travail sont invalidants. En ce qui concerne les accidents mortels et les maladies professionnelles, ce sont les plus de 45 ans qui connaissent le taux d'incidence le plus élevé.

Maintenir les quinquagénaires au travail constitue donc un véritable défi auquel sont confrontés tous les pays de l'Union. L'enjeu est cependant plus important pour les pays d'Europe continentale, où la culture du départ en retraite anticipé prévaut, que pour les pays scandinaves qui ont développé depuis quelques années déjà la culture du droit au travail à tout âge. Pour les premiers, *"c'est une véritable révolution culturelle qu'il faut entreprendre, laquelle ne se fera pas du jour au lendemain"*, précise Anne-Marie Guillemard, professeur de sociologie à la Sorbonne. Pourtant, les mesures prises ne sont que très récentes.

¹ Eurogip a été créé par la CNAMTS (Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés) et l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) pour travailler sur les aspects européens des risques professionnels (cf. annexe 3)

La conférence s'est tenue le 1^{er} octobre 2004. Pour se procurer les actes, consultez le site d'Eurogip : www.eurogip.fr rubrique Publications

Améliorer l'employabilité des seniors et valoriser leur expérience

En Allemagne, où prévaut la culture de la retraite anticipée depuis plusieurs années, des mesures n'ont été prises que récemment pour inverser la tendance et améliorer l'employabilité des travailleurs vieillissants. Il s'agit d'une "Initiative pour une nouvelle qualité du travail", INQA, et de la campagne "Travailler en bonne santé à 30, 40, 50 ans et plus". Gunda Maintz, du BAuA² explique que *"ce projet commun du gouvernement fédéral, des länder, de la Sécurité sociale et des partenaires sociaux vise à sensibiliser la population à l'intérêt d'avoir de bonnes conditions de travail favorisant la santé et le développement de la personnalité, à la nécessité de réorganiser le travail. L'objectif est de faire prendre conscience aux 10 000 PME visées par le projet, de la perte que représentent pour elles les départs anticipés et, mieux encore, de les inciter à recruter des salariés seniors"*.

"La situation en Belgique est plus préoccupante encore, dans la mesure où 26,6 % seulement des personnes âgées de 55 à 64 ans sont aujourd'hui en activité (39,8 % en Europe)", selon Sabine Brootcoorens, représentant le ministère chargé du Travail. La prise de conscience du problème est là aussi récente, puisqu'elle date de septembre 2001. Diverses mesures ont alors été décidées, dont la création du Fonds de l'expérience professionnelle, qui n'est véritablement opérationnel que depuis septembre 2004. *"Cette initiative repose sur le postulat que l'expérience est une plus-value qu'il convient de valoriser. Concrètement, le Fonds est destiné à soutenir financièrement les entreprises qui veulent améliorer la qualité de vie au travail des personnes âgées de plus de 55 ans"*.

À l'opposé, avec un taux d'emploi des seniors (plus de 55 ans) de 68%, la Suède fait figure de bon élève par rapport aux objectifs fixés par l'Union. Peter Westerholm du NIWL³ donne deux principales raisons à cela. *"D'une part, les salariés bénéficient d'avantages sociaux indéniables. D'autre part, la réforme des retraites entreprise en 2001 incite les travailleurs à rester sur le marché du travail jusqu'à 65 ans, voire 67 ans pour ceux qui le souhaitent. Aujourd'hui, l'âge moyen du départ à la retraite se situe à 61 ou 62 ans."* On est loin des 57,5 ans enregistrés en France ! Enfin, *"culturellement, le travail est synonyme de vie agréable, apportant la liberté"*. Et pour P. Westerholm, le lien entre les aspects financiers, culturels et professionnels (bon climat social, relations humaines...) est indéniable pour que les salariés aient envie de continuer à travailler.

"Le bien-être au travail, c'est l'envie d'aller travailler"

Une notion que partage un autre représentant des pays scandinaves, Erik Råd Herlofsen, vice-président de Storo, la plus ancienne et plus importante compagnie d'assurance en Norvège. Il a expliqué combien il est important d'utiliser l'expérience des seniors et présenté les mesures prises en conséquence pour qu'ils restent en poste. *"Les mesures les plus importantes vis-à-vis des seniors consistent à maintenir leurs capacités, quel que soit l'âge. À cette fin, un programme de management vise à instaurer davantage de souplesse dans les horaires et les lieux de travail : les plus de 50 ans ont la possibilité de travailler un jour par semaine à la maison. Une autre*

² BauA : Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Institut pour la sécurité et la santé au travail

³ NIWL : National Institute for Working Life, Institut national pour la vie au travail

mesure consiste à permettre de travailler 80 % du temps pour 90 % du salaire. Par ailleurs, un comité de seniors a été instauré ; une page Intranet leur est dédiée ; les plus de 60 ans ont la possibilité de faire des exercices physiques durant le temps de travail...”. Et d’ajouter, interrogé sur la définition du bien-être au travail : “c’est l’envie d’aller travailler, y compris à plus de 55 ans”.

Certes, la tâche est plus ardue dans le secteur du bâtiment que dans celui des services : il paraît difficile, voire impossible, de travailler dans le BTP au-delà de 60 ans, comme l’a rappelé Yvon Tumson, Directeur Qualité Sécurité et Environnement de Spie Batignolles. La politique de prévention menée auprès des compagnons consiste notamment à développer les solidarités au sein de l’équipe pour pallier éventuellement les défaillances des plus âgés. Encore que les statistiques montrent que la nouveauté dans le poste est un facteur plus déterminant dans les circonstances d’accident que l’âge des travailleurs. Yvon Tumson confirme en revanche que la durée de l’arrêt est plus longue quand on avance en âge.

PSA Peugeot Citroën a choisi de mettre en place un programme complet pour améliorer les conditions de vie et de travail de ses salariés. Il a notamment embauché une cinquantaine d’ergonomes pour une meilleure adéquation des postes de travail aux hommes. *“L’objectif, comme l’a souligné Jérôme Bonamy, responsable des ergonomes du site de Rennes, est de permettre à chacun de demeurer parfaitement intégré à l’entreprise jusqu’à l’âge de la retraite”.*

Toutes ces expériences montrent bien que la politique de promotion de la sécurité et de la santé au travail doit être menée dès le début de la vie professionnelle pour que les salariés arrivent en bonne santé à la retraite. Autant dire que le défi du vieillissement au travail passe avant tout par l’amélioration de la sécurité et de la santé au travail.

A1 Vieillesse et travail : quelques repères statistiques

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

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, Affaires sociales et Egalité des chances 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 EUROGIP

Eurogip est un organisme de la Sécurité sociale française.

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.

Il a pour mission de travailler sur les aspects européens des risques professionnels et de couvrir l'ensemble du champ des accidents du travail et des maladies professionnelles en Europe : prévention, tarification et réparation.

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 :

- Les enquêtes (réalisation d'enquêtes comparatives sur les risques professionnels notamment)
- Les projets (pilotage ou association à des projets d'intérêt communautaire ou national)
- L'Information et la communication
- La normalisation (coordination des experts de la Sécurité sociale sur les travaux de normalisation européenne)
- La coordination des organismes notifiés pour la certification réglementaire des machines et des équipements de protection individuelle (secrétariat des coordinations d'organismes français pour les "machines" et les "équipements de protection individuelle" et secrétariat technique de la coordination européenne pour la certification des machines).

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 de la CNAMTS (Fonds national des accidents du travail et des maladies professionnelles) et de 35% de contrats (avec la Commission européenne, le ministère chargé du Travail...), ventes et produits.

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