



Promouvoir une vie active durable

Par Marco Boly

« Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge », est une initiative qui est organisée par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) à travers tous les pays membres dans l'UE. Actuellement, le Luxembourg s'inscrit pour les années 2016 et 2017 dans la même foulée, avec sa campagne thématique « Promouvoir une vie active durable ».

Cette campagne vise à aider tous les intervenants concernés à faire face aux défis posés par le vieillissement de la main-d'œuvre et à sensibiliser l'importance d'un travail durable tout au long de la vie professionnelle.

La dynamique démographique conduit l'ensemble des pays européens à prendre des mesures pour maintenir en emploi les salariés âgés, ceci non seulement pour pérenniser nos acquis sociaux, mais aussi à sauvegarder la forme physique et psychique de tous les salariés, ... puisqu'il y a encore une vie après le travail.

C'est pourquoi les mesures relatives au maintien de l'aptitude du travail des salariés tout au long de leur vie professionnelle par une organisation de travail adaptée à l'âge ainsi que par des activités adaptées, en particulier pour les salariés âgés, revêtent d'une importance particulière.

Au Luxembourg, où l'âge officiel de départ à la retraite est de 65 ans, le taux d'emploi des personnes âgées de 55-64 ans a augmenté de 37,5% en 2009 à 42,6% en 2014, donc un accroissement de 5,1% en 5 ans.

L'âge d'entrée sur le marché du travail parmi les jeunes se fait de plus en plus tard tandis que l'âge moyen de retraite se situe aux alentours de 58 ans. Un système social qui se base sur une durée de cotisation de 40 ans, aura de plus en plus de problèmes à être maintenu, il y a donc un intérêt commun à garder les gens plus longtemps dans la vie active et d'essayer ensemble de faire de notre mieux pour rapprocher les salariés le plus près à l'âge officiel de départ à la retraite, ceci dans des conditions de

travail adaptées et garantir leur sécurité et santé dans un monde de travail en changement permanent.

La grande expérience personnelle et professionnelle des salariés âgés ainsi que des qualités comme fiabilité et sagesse sont confrontés aux changements dus au vieillissement.

Notre campagne nationale vise plutôt des changements qui engendrent notamment :

- la diminution de l'endurance physique ;
- la force physique ;
- l'accroissement du besoin de détente et la nécessité de faire des pauses ;
- la prolongation du temps de réaction, qui peut toutefois être partiellement compensée par l'expérience et des exercices ;
- le développement des capacités cognitives compte : « utilise-le, sinon tu le perds », ce qui signifie que l'exercice est extrêmement important pour les personnes âgées afin de conserver leurs compétences intellectuelles ;
- les compétences des organes des sens comme la capacité auditive, l'acuité visuelle, la distinction des couleurs, etc., diminuent avec l'âge.

Sans parler de la digitalisation qui elle est déjà un sujet pour soi et qui ne touche non seulement les vieux des métiers et est traité comme sujet à part.

L'âge ou le sexe, ne sont pas de critères décisifs pour le maintien de la performance, mais les conditions de travail et les conditions de vie tout comme l'éducation et la motivation. L'âge civil révèle donc peu sur la performance individuelle.

Le respect obligatoire des prescriptions légales concernant la protection des salariés peut être considéré comme prévention primaire. La responsabilité reste toutefois celle de l'employeur. Ce dernier doit prendre en considération les capacités du salarié en cas de transition des tâches, en particulier la condition physique, la performance, l'âge et l'aptitude.

Un travail adapté à l'âge requiert toute une panoplie de mesures.

Marco Boly, Directeur, Inspection du travail et des mines
