

LA PENIBILITE ...

... 4 étudiants associent cette notion au vieillissement

Hamza, Maël, Ombeline et Romain, tous étudiants en 1ère année de master en maintenance immobilière et sécurité se sont intéressés à une problématique nouvelle pour les entreprises : le vieillissement des salariés et leur confort au travail. Le 9 février dernier, lors d'un colloque réunissant une cinquantaine de responsables sécurité, ils ont présenté leur outil qui permet d'évaluer et de prévenir ce phénomène.

Le problème de l'augmentation des seniors en entreprise est un sujet qui a commencé à être évoqué au début des années 2000, notamment lors du conseil européen de Stockholm en 2001. L'Europe, face au vieillissement de sa population et surtout à celui des salariés, doit répondre à cette problématique sociétale nouvelle : offrir une activité salariale à cette population et veiller à son bien-être dans l'exercice de son travail.

La France a instauré pour les entreprises de plus de cinquante salariés, des politiques d'embauche favorisant l'accès aux seniors à une activité salariale.

Dans le même temps, la loi du 9 novembre 2010 dite « réforme des retraites en France » promulgue un passage à la retraite de 60 à 62 ans (ou 65 à 67 ans pour un départ à taux plein) d'ici 2017, afin de

sauver son système basé sur la répartition.

Travailler plus longtemps en bonne santé

L'analyse des statistiques des maladies professionnelles (maladies liées à une exposition prolongée à un risque) montre qu'elles ont tendance à augmenter avec l'âge. Etant donné que les seniors vont être de plus en plus nombreux en entreprise et qu'ils devront travailler de plus en plus longtemps, de nouvelles problématiques se posent : Comment faire en sorte de travailler longtemps tout en restant en bonne santé ? C'est au phénomène de la pénibilité que nous devons répondre.

Une réglementation complexe à appliquer.

La réglementation intègre depuis peu ce concept sans pour autant en donner une définition très précise, de même, les spécialistes ne se sont pas non plus accordés sur une définition unique du concept. Notre travail a consisté à rédiger une définition unique de la pénibilité détaillant les facteurs qui l'influencent, puis à proposer un outil permettant d'en faire la prévention.



Photo issue du site : « Le monde »

Une redéfinition de la pénibilité

Un outil pour évaluer.

Notre outil est composé de dix fiches, chacune reprenant l'un des facteurs de pénibilité (que nous avons définis). Toutes ces fiches sont faites sur le même modèle et sont composées de quatre parties. Une fiche permet ainsi de regrouper à la fois la réglementation en vigueur, les impacts du risque sur l'Homme, les préconisations relatives à la pénibilité ainsi que les moyens de préventions. Si les deux premières parties ne sont présentes qu'à titre indicatif, la troisième, qui s'appuie sur des normes, est quant à elle indispensable à l'évaluation.

Une fiche bilan est ensuite réalisée, elle permet pour chaque poste de recenser les facteurs de pénibilité présents.

Par exemple pour l'acoustique, il est demandé de mesurer l'intensité sonore au poste. Une fois les résultats comparés aux préconisations, (fiche pénibilité « Bruit »), si l'intensité sonore mesurée est supérieure aux préconisations, le poste est qualifié de pénible pour ce facteur. Il faut alors mettre en œuvre des actions préventives pour passer sous le seuil de pénibilité.

Enfin, le regroupement de tous les facteurs de pénibilité sur la fiche bilan permet de déterminer quels sont les facteurs qui influent le plus sur la pénibilité globale du poste, et ainsi déterminer les axes de prévention prioritaires.