

FRANCIA

LOS TRABAJADORES MAYORES DEL SECTOR SOCIAL¹⁰

Un trabajador social de cada dos tiene más de 45 años de edad. Frente a este envejecimiento de los equipos, las empresas comienzan a movilizarse, incitadas por los contratos de generación. Pero, como ocurre con frecuencia, se carece de medios.

En el sector sanitario, social y médicosocial, un trabajador de cada dos tiene, en la actualidad, más de 45 años, el 18 % de los trabajadores tienen 55 ó más años, y el 4 % ya ha alcanzado los 60 años. El porcentaje de los mayores de 55 años es del 14 % en el caso de los educadores especializados, del 11 % en el de los monitores-educadores, del 9 % en el de los ayudantes médico-psicológicos y del 37 % en el de los asistentes familiares. Y esta proporción va aumentando en todas estas profesiones.

Los técnicos y cuadros mayores de 55 años están todavía más afectados, con porcentajes del 34 % en el caso de los directores de empresa y del 42 % en el de los directores generales. En el sector sanitario, social y médicosocial, los *seniores* se concentran en el sur y la región parisina. Las regiones PACA-Córcega y Languedoc-Rosellón han conocido un envejecimiento de las plantillas de sus empresas más marcado que la media nacional. En cuanto a la región Lemosina y la Baja-Normandía, éstas son las regiones con mayor densidad de trabajadores mayores de 55 años. En la administración pública territorial, donde el personal socio-educativo es muy numeroso, la edad media de los empleados públicos territoriales alcanzaba 44,7 años a finales de 2009; cerca del 30 % de ellos tenían más de 50 años de edad, frente al 20 % en el sector privado.

Las explicaciones de este fenómeno de envejecimiento de los profesionales del sector social son conocidas. La población francesa en su conjunto envejece, lo que tiene evidentemente repercusiones sobre la pirámide de edad de todos los activos. Por otro lado, las numerosas generaciones nacidas de la explosión de la natalidad (1946-1973) conocido el fenómeno como "baby boom", alcanzan progresivamente la cincuentena, por lo que están muy presentes en las profesiones sociales y educativas que, en su inmensa mayoría, se vienen desarrollando desde los años 1970. Muchos trabajadores sociales llegan pues hoy a la segunda parte de su trayectoria profesional, mientras que la perspectiva de la jubilación se aleja.

Durante mucho tiempo, la cuestión del envejecimiento de los trabajadores sociales no se planteó. Llegado el caso, los trabajadores verdaderamente cansados podían solicitar la jubilación anticipada o, en la administración pública, el cese progresivo de la actividad. Un sistema fomentado en los años 1980 por los poderes públicos, con la esperanza de favorecer la contratación de los jóvenes. Pero con el aumento de los déficits de las cajas de pensiones y la ejecución progresiva de las reformas que alargan los periodos de cotización para poder beneficiarse de una pensión de jubilación completa, el acceso a estos dispositivos se ha restringido de forma progresiva. Hoy, las empresas hacen frente, no sólo a una pirámide de edad que envejece, sino también a una prolongación de las trayectorias profesionales. La gestión de aquellos que se denominan *seniors* se plantea así con una agudeza creciente.

Motivar a las empresas a preparar el futuro

Conscientes del problema y estimulados por la baja tasa de empleo de los mayores de 50 años, los poderes públicos franceses intentan, desde hace algunos años, animar a las

¹⁰ ACTUALITÉS SOCIALES HEBDOMADAIRES n° 2864, de junio 2014
Actualidad Internacional Sociolaboral n° 181

empresas a estudiar esta cuestión. Un Acuerdo Nacional Interprofesional (denominado "ANI seniors") de 2005, y luego la ley de financiación de la Seguridad Social para 2008, ya incitaban a las distintas ramas profesionales y a las empresas con más de 50 trabajadores, a formalizar un acuerdo o a elaborar un plan de acción en favor del empleo de los trabajadores mayores.

Sin embargo, en el sector social y médico social, pocas empresas negociaron tales acuerdos y algunas no los aplicaron realmente, respondiendo sobre todo a la obligación legal. Pero, en la actualidad, las empresas ya no tienen otra opción ya que los contratos de generación han sustituido a los acuerdos seniors.

En la rama Salud y Acción Social de la central sindical Confederación General del Trabajo (CGT) se deplora el tiempo perdido con todas las reformas lanzadas por el Gobierno (ley relativa a la discapacidad, la evaluación, ley 2002-2, etc.), que hacen que este sector esté continuamente evolucionando reglamentaria y legislativamente. Ello conlleva que las empresas deban hacer muestra de una gran fuerza de voluntad para estar en la prospectiva en materia de recursos humanos. Según un responsable del sector de empleo y formación de dicho sindicato, "[...] un acuerdo sectorial se negocia únicamente debido a la sanción financiera prevista por la ley, pero es una cáscara vacía porque no tiene carácter normativo. Estamos lejos de lo que deseábamos."

¿Qué es un trabajador "senior"? Las medidas de mantenimiento en el empleo se inician a los 55 años, y las entrevistas de la segunda parte de la trayectoria profesional son imperativas a partir de los 45 años.

En realidad, no existe un vínculo estricto entre envejecimiento y disminución de las capacidades productivas. Numerosas personas alcanzan los sesenta en buena forma y abiertos a su trabajo. No es tanto el hecho de ser mayor lo que plantea problema sino de haber ocupado durante veinte o treinta años el mismo puesto. Una trabajador de más de cincuenta años puede así encontrarse bloqueado en un puesto de trabajo, por falta de anticipación en términos de la evolución de su carrera.

En lo cotidiano, la cuestión del envejecimiento en el trabajo se plantea, desafortunadamente, a menudo demasiado tarde, cuando las dificultades se presentan: desórdenes músculo-esqueléticos (TMS), agotamiento, falta de motivación en el trabajo, aislamiento, pérdida de aptitudes, etc. En los oficios educativos y sociales, donde la implicación es a la vez física y psicológica, es a menudo importante y estos desórdenes ocupan un lugar particular.

Muchas veces, las consecuencias pueden ser graves. La encuesta Empleo 2012 de la Unión del Fondo de Seguro, formación del sector sanitario, social y médico-social (Unifaf) muestra que el número de los accidentes de trabajo en el sector sanitario, social y médicosocial aumentó, pasando del 5,5 % al 6,3 % entre 2008 y 2011, mientras que la curva bajó en todos los sectores de actividad. Quien dice accidente de trabajo no dice necesariamente envejecimiento, pero la obligación de empleo de los trabajadores discapacitados (OETH), que en este sector gestiona la obligación de emplear a estos trabajadores, identifica entre los factores de riesgo el desgaste inducido por condiciones de trabajo físicamente difíciles: posición vertical frecuente, manipulación de personas de edad o discapacitadas etc. Ciertos profesionales del campo social están muy expuestos a las enfermedades profesionales. En 2011, el 6 % de los trabajadores del sector de las personas de edad y el 4 % de los que trabajan en ámbito de la discapacidad han sido sus víctimas. Muchos de ellos han sido reconocidos inválidos en la segunda parte de su trayectoria profesional.

Los trabajadores de edad también pueden sufrir de aislamiento, entre otros, los del sector de ayuda a domicilio o la prevención especializada, que a menudo trabajan sobre el terreno. Tal y como se puede apreciar en la encuesta nacional 2013 "Salud en el trabajo en los *Actualidad Internacional Sociolaboral* nº 181

centros de acogida y de reinserción social (CHRS)", "[...] cuanto mayor es el trabajador, más al margen está del colectivo, sobre todo cuando trabaja en grandes estructuras", Según los ponentes, "la prevención de los riesgos psicosociales es una prioridad en una profesión que se encarga de personas, ellas mismas, ya debilitadas".

En 2010, en una guía metodológico para la prevención de los riesgos psicosociales, la Dirección Regional de Empresas, Competencia, Consumo, Trabajo y Empleo (Direccte), de la región

Provenza-Alpes-Costa Azul y Córcega (PACA), apuntaba los factores de riesgos en el sector médico-social. Entre éstos, numerosas situaciones de trabajo aislado, la dificultad en hacer cooperar a profesionales de oficios distintos, una cultura reducida de la prevención de los riesgos y una gestión poco desarrollada de las trayectorias. La necesidad de acompañar al personal cansado es tanto más grande cuanto que, recuerda la Sra. Sabine Esnault, de la Unión Interregional Interfederal de los Organismos privados sin ánimo de lucro Sanitarios y Sociales (Uriopss) de la región Isla de Francia: "[...] la gestión del acompañamiento de los trabajadores en la segunda parte de su trayectoria profesional y los valores que conlleva el sector, es coherente. No vamos a echar a gente fuera so pretexto que ya no rinden en un puesto de trabajo concreto. Hemos de encontrar soluciones."

Inicio del diálogo sindicatos-empresarios

Transversales a otras temáticas de recursos humanos, en particular la gestión preventiva de empleos y competencias (GPEC), estas soluciones son múltiples: entrevista en la segunda parte de la trayectoria profesional, movilidad interna, formación, participación en coloquios, prevención del TMS, tutorías destinadas a trabajadores jóvenes y, una última solución, la puesta en invalidez.

A nivel sectorial, las discusiones empiezan sólo ahora entre organizaciones empresariales y sindicatos de trabajadores, en torno a un eventual acuerdo sectorial relativo a los contratos de generación. La próxima sesión de negociación está prevista el 9 de julio próximo.

Aunque, según analiza Bertrand Laisné, de la Confederación Francesa Democrática del Trabajo, ramo Sanidad-Social, "Es un inventivo para negociar mejoras que beneficiarán a todos, pero la falta de medios financieros continúa siendo punto débil del sector, incluso si algunas soluciones no requieren dinero, como, por ejemplo la gestión preventiva de los empleos y las competencias (GPEC)."

La Sra. Joëlle Moussouarn-Péron, del ramo Sanidad y Acción social de la Confederación General del Trabajo (CGT), deplora la escasa movilización de los empresarios.

EL CONTRATO DE GENERACIÓN

Creado por ley de 1 de marzo 2013, el contrato de generación, que concede ayudas del Estado bajo ciertas condiciones, tiene por objeto facilitar la inserción duradera de los jóvenes en el empleo, favorecer la contratación y el mantenimiento en el empleo de los trabajadores mayores y garantizar la transmisión de los conocimientos y las destrezas. Sustituye a los acuerdos ya existentes relativos a los *seniors*. Todas las empresas de derecho privado y los establecimientos públicos de carácter industrial y comercial (EPIC) con más de 300 trabajadores, pueden recurrir al contrato de generación. Exceptuando a las empresas con menos de 50 trabajadores, todas las demás deben, so pena de sanción, estar cubiertas por un acuerdo colectivo o un plan de acción relativo al contrato de generación. Los acuerdos de empresa, grupo, sectoriales o el plan de acción deben contener, obligatoriamente, un diagnóstico concreto y medidas cifradas, destinadas a favorecer la mejora de las condiciones de trabajo y la prevención de la penosidad, principalmente mediante la adaptación y el acondicionamiento del puesto de trabajo. También deben englobar acciones pertinentes en al menos dos de los cinco ámbitos siguientes:

- La contratación de los trabajadores mayores;
- La anticipación de la evolución profesional y de la gestión de las edades;
- El desarrollo de las destrezas y las cualificaciones, y el acceso a la formación;
- La adaptación del final de carrera y de la transición entre actividad y jubilación.