

C'est quoi la pénibilité té au travail ?



La pénibilité au travail est une exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs susceptibles d'affecter sa santé à long terme : apparition de TMS, maladies professionnelles. Alizée Le Reun, chef de produits en charge de la Prévention Pénibilité chez Fenwick-Linde, nous donne son avis en quelques questions/réponses !

Quelle est, selon vous, la définition de la pénibilité au sein du secteur de la manutention ?

La démarche vise à identifier les facteurs de pénibilité au regard des conditions habituelles de travail. D'un point de vue réglementaire, la pénibilité se traduit par l'exposition à des facteurs de risque avec un impact durable, identifiable et irréversible sur la santé. Le Compte Personnel Prévention Pénibilité repose sur la définition de seuils annuels associés à chacun des dix facteurs recensés de pénibilité au travail : la manutention manuelle de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, le bruit, le travail en milieu hyperbare, les températures extrêmes, les agents chimiques dangereux, le travail de nuit, le travail en équipes alternantes et le travail répétitif. Dans le secteur de la manutention, nous sommes principalement concernés par 4 de ces facteurs : les vibrations mécaniques, la manutention manuelle de charges,

les postures pénibles et le bruit. L'exposition à l'un de ces facteurs de pénibilité a un impact sur la santé du salarié : par exemple, l'opérateur exposé quotidiennement à des vibrations va à terme souffrir de douleurs au niveau du dos et des épaules et peut développer des troubles vasculaires, neurologiques mais aussi des lombalgies, sciatiques, etc. Notre responsabilité en tant que constructeur est de contribuer à l'amélioration de la sécurité et du bien-être des opérateurs tout en s'attachant à perfectionner nos matériels. Cependant, ce n'est pas seulement le chariot qui est source de pénibilité mais aussi les applications et l'environnement dans lequel il évolue. Il faut donc adopter une démarche globale visant à mettre en place des mesures pour préserver la santé des salariés (qualité des sols, aménagement des postes, etc.).

Quels sont les enjeux de la pénibilité au travail tant pour les entreprises concernées que pour leurs salariés ?

Nous sommes dans un contexte professionnel qui évolue, où l'espérance de vie est plus longue. Il est donc important de garder des travailleurs en bonne santé tout au long de leur carrière. Aujourd'hui, les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) sont la 1^{ère} cause de maladies professionnelles en France. Ils représentent 90 % des arrêts de travail et enregistrent une augmentation de 60 % depuis 2003 ! L'état et les entreprises sont donc plus attentifs à la santé au travail et mettent en place de nouveaux dispositifs et de nouvelles réglementations, dont le Compte Personnel Prévention Pénibilité. En cernant mieux les risques, des mesures de prévention plus adaptées peuvent être mises en place pour les réduire. Le salarié, moins confronté à la pénibilité, est en meilleure santé tout au long de sa carrière et partira à la retraite en bonne forme physique. L'employeur, quant à lui, accroît le marqueur bien-être, fait baisser le taux d'absentéisme et par conséquent les dépenses supplémentaires. Enfin, la caisse de retraite a elle aussi beaucoup d'économies à faire. Pour inciter les entreprises à la prise en compte des métiers pénibles et à la prévention des risques professionnels, l'état leur impose plusieurs démarches : réaliser des diagnostics "pénibilité" selon les facteurs recensés ci-dessus permettant ainsi de mettre en exergue le pourcentage de salariés exposés et de calculer le montant des cotisations que doit l'entreprise au regard de la masse salariale concernée ; en cas d'exposition d'au moins un salarié, l'entreprise doit s'engager sur des mesures de prévention de pénibilité dans le cadre d'accords ou de plans d'actions ; l'employeur a également l'obligation de déclarer la pénibilité pour chaque salarié via la Déclaration Annuelle de Données Sociales (DADS) de l'entreprise. Il faut savoir qu'en cas d'inaction de l'entreprise, celle-ci s'expose à des sanctions financières ou pénales : pénalité de 1 % de la masse salariale, amende de 1 500 € par non-suivi d'un salarié, faute inexcusable de l'employeur en cas d'accident, voire de décès du salarié, pouvant aller jusqu'à un délit d'imprudance ou de négligence via une amende de 225 000 € pour les entreprises, de 75 000 € pour le mandataire assortie d'une peine de 3 ans d'emprisonnement. Pour conclure, soulignons ceci : pour les entreprises, le Compte Personnel Prévention Pénibilité permet d'assurer un meilleur suivi médical des salariés grâce à une collaboration plus efficace des différents acteurs : employeur, service de santé au travail, CARSAT... Il est par ailleurs important que les salariés sachent que leur direction s'implique, suit leur travail au quotidien et ceci tout au long de leur carrière, même en cas de changement d'entreprise. ● Alizée Le Reun.