

Femmes dans l'agroalimentaire et troubles musculosquelettiques

Eloïse Galioot

Ergonome européenne, Alternatives ergonomiques, Paris

Ergonome depuis dix ans dans une structure de formation et de conseil auprès des équipes syndicales du secteur de l'agroalimentaire, je constate un intérêt particulier des instances représentatives du personnel (IRP) vis-à-vis de l'augmentation des pathologies de type troubles musculosquelettiques (TMS) et des questions d'égalité professionnelle. Pour autant, ces deux problématiques ne font que se croiser au gré du calendrier des négociations collectives ou des réunions des Comités d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Il est rare que les instances représentatives du personnel construisent des revendications ou des actions qui lieraient l'exposition aux facteurs de TMS et la mixité professionnelle.

Le premier secteur professionnel en matière de TMS

En France, le secteur de l'agroalimentaire est le premier secteur d'activité en matière de déclaration et de reconnaissance de maladies professionnelles de type TMS des membres supérieurs (MS) (tableau 57)³, soit environ 23 % des maladies professionnelles déclarées en 2014.

Il est difficile de connaître spécifiquement la répartition homme/femme car les statistiques nationales accessibles au grand public ne sont pas genrées. La classification statistique par branche d'activité ou Comités techniques nationaux (CTN) correspondant à l'agroalimentaire regroupe les services, commerces et industries de l'alimentation. Le travail d'analyse statistique par genre du taux de maladies professionnelles de type TMS-MS (tableau 57) demanderait un tri spécifique en intégrant le fait que les salariés du secteur sont affiliés à des régimes de protection sociale différents : régime général géré par les CARSAT⁴ et régime agricole géré par les Mutualités sociales agricoles (MSA). D'autre part, la diversité des activités (artisanat alimentaire, industrie de transformation de la viande, industrie laitière, etc.) associée aux fortes disparités des statuts (CDI, CDD, saisonnier, prestataire, etc.) pose la question de l'hétérogénéité de l'accès à la médecine du travail, lequel permet le dépistage des TMS et les déclarations et reconnaissances en maladie professionnelle correspondantes. En outre, pour les salariés suivis régulièrement par la médecine du

3. Voir les tableaux des maladies professionnelles sur <http://www.inrs.fr/publications/bdd/mp.html>.

4. Les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) sont des organismes français de sécurité sociale axés sur la retraite, l'aide sociale et la gestion/prévention des risques professionnels. Les CARSAT sont régionalisées.

travail, un autre phénomène contribue à la sous-déclaration : la pénurie de postes « doux ou aménagés » pour les travailleurs en restriction d'aptitude, sur des bassins d'emplois en difficulté. Cette situation n'encourage pas la déclaration en maladie professionnelle par peur du licenciement.

Ces éléments complexifient la prise en charge de la problématique par les instances représentatives du personnel et notamment le CHSCT. Pour autant, lors de nos missions en entreprise, plusieurs situations de travail nous ont interrogés sur le lien entre le genre et l'exposition aux facteurs de TMS.

Des difficultés à intégrer les conditions de travail dans les discussions autour de l'égalité professionnelle

Les préoccupations des instances représentatives du personnel sont souvent guidées par leurs missions : les conditions de travail et les maladies professionnelles concernent plutôt le CHSCT et/ou les délégués du personnel (DP), alors que les questions d'égalité professionnelle sont davantage abordées par les représentants au comité d'entreprise (CE) ou par les délégués syndicaux lors de négociations d'accords sur le sujet. Rares sont les représentants du personnel qui abordent l'amélioration des conditions de travail comme un facteur de mixité professionnelle, qui permettrait aux femmes d'accéder à tous les postes de l'entreprise. Historiquement, les négociations des accords de branches et d'entreprises ont valorisé les métiers nécessitant une forte technicité (comme les désosseurs), des contraintes physiques biomécaniques visibles (port de charges, forces et amplitudes gestuelles), des qualifications spécifiques (conduite de ligne, habilitation maintenance ou électrique). Ces métiers ont été, en priorité, pourvus par des hommes, bénéficiant ainsi d'une forme de reconnaissance de l'entreprise. Les femmes ont été plutôt orientées vers les métiers dont la technicité est moins visible et dont l'évaluation est plus complexe (Messing 2016). À cela, il faut ajouter que les négociateurs et les représentants du personnel sont majoritairement des hommes, peut-être plus sensibles à la reconnaissance des métiers qu'ils ont eux-mêmes exercés et dont la pénibilité est visible. Les métiers tenus par les femmes souffrent d'un manque de visibilité, peut-être par manque d'ambassadeurs (drices) sensibles à la question (Guillaume, Pochic, Silvera 2013). Progresser sur les questions de genre implique donc de se questionner sur les représentations des organisations syndicales patronales et des salariés en matière de mixité professionnelle d'exposition à des facteurs de risque, de maladie professionnelle, et d'évaluer l'impact de ces représentations dans la négociation des accords salariaux, dans la priorisation des actions de prévention ou dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (voir Messing dans cet ouvrage).

Voici un premier exemple d'entreprise dont l'organisation du travail est construite autour d'une répartition du travail conforme aux stéréotypes de genre.

Dans une entreprise de transformation de viande porcine (fabrication de pâtés et rôtis, lardons et tranches fines de lard), la répartition des tâches entre les

hommes et les femmes est organisée selon le critère de pénibilité le plus visible et quantifiable : le port de charges. Aussi les hommes sont orientés vers les postes où la manutention est la plus forte : à savoir le décrochage de poitrines d'environ 3 à 4 kilos et/ou le chargement manuel d'un trancheur au rythme d'une poitrine toutes les 5 secondes sur un poste de 7 à 8 heures. C'est un poste pour lequel il existe une aide à la manutention réduisant les postures contraignantes pour le dos. Les femmes sont orientées uniquement sur les postes de mise en alvéoles. Il s'agit de redispenser les tranches fines qui tombent dans les alvéoles plastiques afin d'éviter que des résidus ou des tranches soient au contact des soudures des emballages et que cela génère une non-conformité qualité. Elles veillent aussi à l'aspect visuel du produit : les tranches arrivent par paquet de 7 à 10 et doivent être disposées pour « faire envie au client ». Les tranches doivent être légèrement en éventail de sorte à faire apparaître leur nombre, et à pouvoir retirer les morceaux déchirés ou surnuméraires. Ce poste est qualifié de doux par la direction car il n'y a pas de port de charges. Lors de nos observations, nous avons constaté que le balayage des résidus à la main exige une amplitude gestuelle et une tension musculaire permanente, en plus de la charge mentale induite par le contrôle visuel de l'aspect et du nombre de tranches. Ce poste dit « doux » expose les opératrices à une diversité de facteurs de risques de TMS du membre supérieur tout autant que le poste d'approvisionnement du trancheur réservé aux hommes. La vision de la pénibilité centrée sur le port de charges conduit à orienter les femmes vers les postes sans port de charges, mais dont les contraintes gestuelles sont tout aussi pénalisantes pour la santé.

D'autre part, la maîtrise d'exécution développée par les femmes du fait de leur assiduité au poste alimente les stéréotypes en place sur la compétence naturelle qu'auraient les femmes pour les activités demandant rapidité et précision.

« Ah non, ce n'est pas un métier pour un homme ça ! »

Les collectifs de travail féminins et masculins se sont construits autour des stéréotypes. L'organisation du travail en place limite la possibilité pour les hommes de développer de l'expérience et de la gestuelle sur les postes d'alvéoles et empêche les femmes de construire des savoir-faire sur les postes d'approvisionnement. Et de fait, l'entreprise est limitée pour réfléchir à des nouveaux modèles organisationnels qui associeraient prévention des risques et développement professionnel. Nous sommes aussi souvent confrontés à une justification de la division sexuelle du travail par les femmes elles-mêmes.

Autre cas d'entreprise : sur une ligne de traitement des têtes de veau, l'activité de rasage est réalisée exclusivement par des femmes, alors que les opérations de désossage le sont par des hommes. Cet atelier voit ses indicateurs de santé se dégrader d'année en année, avec des maladies professionnelles de type TMS des membres supérieurs (épicondylites) surreprésentées chez les femmes.

Cette activité s'opère en ligne avec des formes organisationnelles variables (rasage d'une tête entière ou face par face). Après échaudage en machine, toutes

les têtes de veau sont rasées au couteau par des opératrices expertes puis transitent sur un tapis vers les désosseurs sans coopération entre les raseuses et les désosseurs. C'est « chacun son travail », et selon les opératrices elles-mêmes, « ce n'est pas fait pour les hommes, c'est du travail de précision, les hommes ne sont pas assez méticuleux ».

Il y a bien eu des tentatives des responsables d'atelier d'intégrer des hommes au rasage pour pallier les problématiques de restrictions médicales ou d'absentéisme, mais ceux qui s'y sont essayés n'allaient pas assez vite, laissaient des poils et retardaient la ligne... Tous les arguments habituellement développés par des responsables d'atelier masculins étaient égrenés avec conviction par les opératrices. En les questionnant à ce sujet sur le mode de la plaisanterie « mais pourtant les hommes se rasent tous les matins ? », nous étions en train d'attaquer ce qui les faisait tenir à ce poste !

Si les hommes n'y arrivent pas, cela signifie que seules les femmes peuvent réaliser cette activité. Elles en retirent une fierté si forte que l'entreprise elle-même a reconnu la spécificité de cette activité comme relevant de la compétence unique des femmes. La mixité n'était donc pas perçue comme un atout mais comme un frein à leur propre productivité et à la qualité du travail. Il devenait dangereux pour le collectif et pour la confiance que nous avons développée avec elles de continuer à les questionner à ce sujet. Et pour les représentants au CHSCT, il était compliqué de remettre en question un modèle organisationnel dans lequel les salariées se reconnaissent.

Au-delà de ces éléments, nous avons été surpris de constater que la division sexuelle du travail dans cet atelier est inscrite dans le fonctionnement du collectif de travail. Si le poste est « réservé » aux femmes, alors elles n'ont pas d'autre choix que de s'y conformer et d'y réussir. Ce fondement peut être tellement fort qu'il en devient sclérosant pour les opératrices qui souhaiteraient s'en émanciper. On assiste à une sorte de négation des habiletés, des aspirations personnelles et des compétences individuelles par peur de déstabiliser le collectif en changeant d'activité pour aller vers une activité habituellement tenue par l'autre genre. La volonté d'évoluer à des postes demandant des compétences techniques (maintenance, conduite de lignes de traitement) est freinée par la peur de ne pas être à sa place.

Ces postures ne manquent pas de rappeler les questions plus larges de l'émancipation de la femme dans la société civile. Les entreprises agroalimentaires sont historiquement implantées sur des zones géographiques où, sociologiquement, la répartition des tâches au sein de la famille est plutôt sexuée. Les entreprises du secteur, restées pour beaucoup familiales, sont calquées sur un modèle de gestion paternaliste, avec des organisations internes souvent issues des modèles familiaux de répartition des tâches domestiques. C'est assez naturellement que les femmes se sont vues attribuer les postes se rapprochant le plus de leurs habiletés « domestiques ».

Des activités de travail qui imitent des activités domestiques féminines

Troisième exemple : dans cette entreprise, les boyaux d'agneau sont des produits à forte valeur ajoutée. Ils sont revendus notamment pour fabriquer des cordes de raquettes de tennis haut de gamme. Les boyaux sont très fragiles : ils doivent être démêlés et disposés sur des crochets pour y être nettoyés. Cette opération est répétitive et très délicate : elle exige une gestuelle parfaitement contrôlée tant au niveau de la force déployée que de la régularité de l'amplitude gestuelle. Elle s'opère en continu, sous contrainte de temps, avec une exigence de qualité très forte.

À travers l'analyse de ces trois activités de travail (mise en alvéoles, rasage et tri des boyaux) au sein de ces trois entreprises, le constat d'une exposition des femmes à des facteurs de TMS que sont la répétitivité, le contrôle gestuel, la pression temporelle et l'exigence qualité très forte ne peut être mis en doute. Dès lors, la difficulté pour les instances représentatives du personnel et les préventeurs est de travailler sur un modèle de prévention des risques professionnels instituant la mixité dans l'organisation du travail sans porter atteinte aux modalités de reconnaissance et de structuration des collectifs de travail en place, qui s'appuient sur la revendication d'une expertise professionnelle liée au genre.

Si l'organisation est un axe de travail pour la prévention des risques de TMS, les améliorations techniques sont aussi à développer. Et actuellement, elles sont plutôt au service des activités « masculines ».

Dans l'agroalimentaire, le développement des aides techniques est centré sur les aides à la manutention classiques (table élévatrice, lève-bac, etc.) pour répondre aux exigences en matière de prévention des risques professionnels. Les risques liés au port de charges et aux manutentions concernent particulièrement la population masculine, surreprésentée aux postes d'approvisionneurs et de manutentionnaires.

Ainsi, dans le secteur de la transformation, les entreprises sont confrontées au faible développement de l'innovation dans la conception des lignes de production et du matériel spécialisé. Cela s'expliquerait en partie par la réduction du nombre de fournisseurs sur le marché français conduisant à des situations de quasi-monopole limitant ainsi la recherche et le développement en matière d'amélioration des conditions de travail, et aussi par la spécificité du marché français : un patrimoine gastronomique reconnu, des matières premières très variables (diversité des races) et des standards de découpe français qui font figure d'exceptions sur le marché européen et mondial.

L'innovation technologique en matière d'amélioration des conditions de travail reste donc centrée sur des problématiques standards, transférables que sont les aides à la manutention ou l'aide au convoyage. Pour les postes demandant rapidité et dextérité, les aides à la manutention ne conviennent pas, elles sont « trop lentes » ou pas assez modulables pour faire face à la variabilité des pro-

duits. Seule la robotisation de certaines activités permettrait de limiter les expositions à certains facteurs de risques. Or, cette robotisation présente plusieurs inconvénients : elle peut supprimer de l'emploi et des compétences et déplace l'opérateur vers des fonctions de pilotage ou de gestion des flux. Elle demande des investissements très lourds et des surfaces d'installation importantes, nécessitant des projets de conception de nouveaux sites de production dont les surfaces sont définies sur la base de leur implantation. La robotisation s'envisage donc pour des productions plutôt standardisées et des grandes séries, pour des process similaires à ceux de l'industrie automobile ou de la chimie. Cela exclut de fait un grand nombre de sites de production de petite taille, les TPE/PME et les activités à haute variabilité en matières premières, ce qui correspond à la majorité des entreprises du champ agroalimentaire.

La nature des activités attribuées aux femmes, aux contraintes physiques moins visibles et reconnues, et dont les dispositifs d'amélioration sont techniquement et économiquement moins applicables, les expose de fait à davantage de risques, dont ceux de TMS des membres supérieurs.

C'est ainsi qu'une répartition genrée des tâches peut induire une iniquité dans l'exposition aux risques professionnels.

Le secteur agroalimentaire s'est construit sur des modèles organisationnels issus de la répartition des tâches domestiques. Les stéréotypes en matière de mixité professionnelle y sont fortement ancrés et les avancées technologiques sont trop limitées pour contribuer à leur déconstruction. Les collectifs de travail féminins se sont construits sur la base de cette division sexuelle du travail très forte, et il est difficile pour les organisateurs du travail et pour les organisations syndicales de se saisir de ce sujet sans craindre de déséquilibrer le fonctionnement de l'entreprise.

Références

- Guillaume C., Pochic S., Silvera R. (2013) Genre, féminisme et syndicalisme. *Travail, genre et sociétés*, 30(2), 29-32. doi:10.3917/tgs.030.0029.
- Messing K. (2016) *Les souffrances invisibles: pour une science du travail à l'écoute des gens*, Écosociété.