

Femmes et travail en agriculture

Symposium de l'Institut national de médecine agricole (INMA)

Tours, 14 septembre 2012

EN
RÉSUMÉ

AUTEURS :

F. Vicens, R. Vincent, internes en santé au travail, département Études et assistance médicales, INRS

Lors de ce symposium, la place et le rôle des femmes au travail ainsi que les risques professionnels ont été abordés d'abord sur un plan global puis, plus spécifiquement dans le monde agricole, en s'appuyant sur des données statistiques de la Mutualité sociale agricole (MSA) sur les populations actives agricoles. Pour conclure, six agricultrices, impliquées au sein de groupes de développement agricole, sont venues apporter leur témoignage autour d'une table ronde.

MOTS CLÉS

Institut national
de médecine
agricole /
agriculteur /
femme

Le président de l'Institut national de médecine agricole (INMA), P. Choutet, introduit cette journée qui a pour volonté d'aborder, de façon large, la place de la femme et par conséquent aussi de l'homme au travail, les inégalités des genres, la place des femmes dans l'agriculture et les risques auxquels elles peuvent être exposées. Tout en rappelant qu'« améliorer la santé des femmes, c'est rendre le monde meilleur ».

HOMMES OU FEMMES AU TRAVAIL, QUELLES DIFFÉRENCES ?

*V. Sadock, psychologue du travail,
Paris*

Du point de vue de la psychologie au travail, il n'existe pas de différences « naturelles » entre hommes et femmes mais des différenciations, c'est-à-dire des qualités, des aptitudes, des compétences qui

relèvent de l'acquis et nécessitent par conséquent un processus d'apprentissage.

De plus, l'approche psychodynamique ne limite pas le travail à un simple emploi mais le définit comme « toute activité coordonnée et utile ». Cela induit une dimension sociale importante au travail, conduisant à une recherche de reconnaissance de la part des « autres » (collègues, famille...) et jouant ainsi un rôle central dans la constitution de l'identité. À ce stade, devant le désir de bien faire et d'être reconnu, hommes et femmes sont à égalité.

Cependant, les conditions sociales et les possibilités de réalisation du travail sont malgré tout à l'origine de « différences de genre » importantes, pouvant contribuer à une souffrance des femmes au travail. Tout d'abord, il existe une division sexuelle du travail, régie par 2 principes :

- la séparation : il existe des travaux d'hommes et des travaux de femmes ;
- la hiérarchisation : les travaux d'hommes « valent » plus que les travaux de femmes.

Dans l'élevage, par exemple, les femmes sont souvent affectées aux tâches répétitives ; il est souvent mal considéré qu'elles s'intéressent à l'organisation ou aux aspects économiques de l'exploitation.

D'autre part, les femmes ne réalisant pas les mêmes travaux que les hommes, elles développent des sensibilités, des subjectivités, des compétences différentes. Ces dimensions, pourtant acquises par apprentissage, vont être considérées comme des savoir-faire naturels.

Une troisième source de différences entre hommes et femmes au travail repose sur la notion d'invisibilité du travail féminin. En effet, les activités des femmes sont fréquemment en rapport avec un travail de « care » ou « travail de soins » à la personne. Or, de telles activités, bien qu'essentielles pour la civilisation, n'aboutissent à aucune production matérielle visible ; et paradoxalement, c'est même cette invisibilité qui témoigne de l'efficacité (le travail de « care » ne devenant visible que lorsqu'il n'est pas réalisé).

Enfin, au travail, il existe des attentes sociales vis-à-vis des femmes. On attend d'elles de la disponibilité, de l'écoute, de la compassion, c'est-à-dire des qualités considérées comme naturelles pour une femme, déniaient souvent que ces savoir-faire sont construits et le fruit d'efforts importants.

Ainsi, pour pouvoir travailler en paix et se faire entendre, quel que soit leur domaine de compétences, la solution pour les femmes est de rester douces et compréhensives, voire naïves ; elles devront « faire la femme ».

INÉGALITÉS DE GENRE ET MALADIES CAUSÉES PAR LE TRAVAIL, UNE VISION EUROPÉENNE

L. Vogel, directeur du département « Conditions de travail, Santé et Sécurité », European trade union institute (ETUI), Bruxelles

L'orateur a présenté quelques résultats d'une enquête européenne sur les conditions de travail. Il a commencé son exposé en mettant l'accent sur les interactions sociales et biologiques. En effet, on sait qu'il existe des inégalités sociales de santé. Celles-ci sont importantes (en termes d'espérance de vie notamment), générales (maladies physiques, mentales...), graduelles (suivent les gradients sociaux), persistantes voire en augmentation (et ce malgré un meilleur accès aux soins, aux vaccinations...), adaptatives et historiquement marquées. Mais il existe également des différences de santé entre hommes et femmes, qui sont, d'après l'intervenant, plutôt dues à des causes sociales que biologiques. Et enfin, on observe des inégalités de santé au sein des femmes elles-mêmes (en fonction des classes sociales). L'impact du travail sur la santé doit donc prendre en compte plusieurs paramètres :

- le marché de l'emploi et sa ségrégation horizontale (secteurs d'emploi plutôt masculins ou plutôt féminins), sa ségrégation verticale (postes élevés dans la hiérarchie souvent occupés par des hommes), l'importance du temps partiel (large prédominance féminine avec souvent un travail peu valorisé et peu de perspectives professionnelles), ainsi que les autres mécanismes de précarisation (chômage, immigration...);

- les conditions de travail : même si les statistiques tendent à lisser les différences entre hommes et femmes, ces dernières ont cependant moins d'autonomie quel que soit le secteur d'activité, avec un travail plus répétitif. De plus, si on examine le temps de travail rémunéré et non rémunéré, les femmes travaillent plus que les hommes (63 heures par semaine vs 51). Cette durée varie pour les femmes en fonction de la classe sociale ou du nombre de personnes par foyer, alors qu'elle reste identique pour les hommes.

Les indicateurs d'impact sur la santé au travail les plus fréquemment utilisés sont les accidents du travail et les maladies professionnelles ; ainsi les accidents du travail sont plus fréquents chez les hommes et les maladies professionnelles chez les femmes (troubles musculo-squelettiques). Néanmoins, les statistiques s'attachent aussi à analyser la différence entre la perception de la santé au travail immédiate et à long terme.

Ainsi, à la question « *Pensez-vous que votre santé est affectée par le travail ?* », les Européens répondent « oui » à 27,8 % pour les hommes et à 23 % pour les femmes. Cependant, à la question « *Pensez-vous pouvoir faire le même travail à 60 ans ?* », les résultats diffèrent selon les pays. Pour l'ensemble de l'Union Européenne, 58 % des réponses sont positives. Alors qu'elles sont de 46 % en France, elles atteignent 70 % en Suisse. Toutefois, aucune différence n'est constatée entre hommes et femmes. Ces chiffres diminuent avec la qualification.

L'ensemble des données collectées peuvent être à la base de défis pour

les politiques publiques et les pratiques de santé en :

- élargissant la notion de conditions de travail aux inégalités sociales et rapports sociaux, aux conditions d'emploi et au travail domestique ;
- intégrant la question de la durée du travail dans le temps pour prendre en compte l'impact sur la santé à long terme ;
- intégrant la mixité de poste dans l'évaluation des risques.

LES FEMMES DANS L'AGRICULTURE, QUI SONT-ELLES ? L'APPORT DES DONNÉES DE LA MSA

A. Pelc, Direction des études et répertoires statistiques, Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole, Bagnolet

À partir des bases statistiques de la Mutualité sociale agricole (MSA), A. Pelc a présenté une typologie du travail féminin en agriculture.

Tout d'abord, en 2010, environ 700 000 femmes sont en relation avec l'agriculture : soit en exploitation ou entreprise agricole, soit en centre équestre ou en entreprise de jardins ou de paysage. Considérant les statuts sociaux, elles se répartissent de la façon suivante :

- **les chefs d'exploitation agricole** : au nombre de 120 000, leur âge moyen est un peu plus élevé que celui des hommes (51 ans vs 46 ans), probablement du fait d'une entrée tardive ou d'une déclaration tardive dans la profession. Elles sont essentiellement présentes dans les secteurs de l'élevage bovin et des grandes cultures céréalières et industrielles. Ce sont des femmes non salariées ;

- **les collaboratrices d'exploitation**, c'est-à-dire les conjointes de chefs d'exploitation, non-chefs, non salariées. Elles sont officiellement 41 000 mais sont probablement beaucoup plus nombreuses. (figure 1). En effet, 312 000 femmes vivent sur une exploitation agricole ; en retirant les 120 000 chefs d'exploitation, les 41 000 collaboratrices « officielles » et les 10 000 conjointes salariées déclarées, il reste 141 000 femmes vivant sur l'exploitation et participant donc très probablement à la vie de l'exploitation de manière « transparente ». Elles sont sensiblement plus jeunes que les chefs d'exploitation (49 ans vs 51 ans) et sont surtout présentes dans le secteur de l'élevage bovin ;

- le 3^e statut social concerne **les salariées** : elles sont 387 000 dans la production agricole (dont 10 000 conjointes), présentes notamment dans le secteur viticole et les cultures spécialisées. Leur âge moyen est de 42 ans, 87 % d'entre elles sont en contrat à durée déterminée et 29 % des contrats à durée indéterminée

représentent des temps partiels. En complément, 16 000 sont salariées dans les centres équestres et les secteurs du paysage et des jardins. Ces dernières sont encore plus jeunes avec une moyenne d'âge de 28 ans pour les centres équestres et 38 environ pour les secteurs du paysage et des jardins.

LES RISQUES PROFESSIONNELS DES TRAVAILLEUSES AGRICOLES

J.P. Larrat, Échelon national de santé-sécurité au travail, Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole, Bagnolet

Toujours à partir des données de la MSA, l'intervenant a décrit les risques professionnels chez les travailleuses agricoles. Il a d'abord insisté sur le fait que parmi les travailleuses agricoles, 20 % sont non salariées et 80 % sont salariées avec pour chacune de ces deux sous-populations des activités différentes et donc des risques différents.

↓ Figure 1

Répartition des femmes vivant sur une exploitation en fonction de leur statut social.



De manière générale, 24 % des accidents du travail et maladies professionnelles touchent des femmes ; or celles-ci représentent 40 % des assurés. Les femmes sont ainsi moins touchées en moyenne que les hommes par les risques professionnels dans le secteur agricole. De façon plus fine, ces risques se répartissent, chez les femmes, de la façon suivante :

- **83 % d'accidents du travail « proprement dits »** (hors accidents du trajet), soit 20 000 par an ; les femmes sont moins fréquemment touchées que les hommes (25 pour 1 000 assurées vs 45 pour les hommes) mais ont des arrêts de travail plus longs (26 % de plus par rapport aux hommes, soit 92 jours en moyenne chez les non salariées). Ces accidents du travail affectent dans les mêmes proportions les salariées et les non salariées. Les secteurs d'activité les plus fréquemment concernés pour les non salariées sont les élevages de bovins (laitiers et pour la viande) et les exploitations de culture et d'élevage non spécialisées. Pour les salariées, il s'agit des secteurs de types : organismes professionnels, enseignement agricole, traitement de viande de volailles, conditionnement de fleurs, fruits et légumes... Mais si une diminution du nombre d'accidents du travail proprement dits est globalement observée depuis ces dernières années, la part relative des femmes est en hausse. Deux hypothèses sont émises pour expliquer ce phénomène : l'augmentation de la part des femmes dans le volume d'activité et l'augmentation de la féminisation des emplois et postes de travail dangereux.

- **7,5 % d'accidents du trajet**, soit 1 900 par an ; ils sont plus fréquents chez les femmes que chez les hommes (3,2 pour 1 000 assurées vs 2,2) ; seules les salariées sont concernées (98 %) car il s'agit

le plus souvent d'accidents de la circulation routière.

- **9 % des accidents mortels**, soit 19 par an ; très peu surviennent sur le lieu de travail ; 75 % environ sont dus à des accidents de la circulation.

- **9,5 % de maladies professionnelles**, soit 2 400 par an ; elles sont plus fréquentes chez les femmes non salariées, et globalement (non-salariées et salariées) avec des durées d'arrêt supérieures à celles des hommes. Quel que soit le statut de l'agricultrice, la maladie professionnelle reconnue relève dans 80 à 90 % des cas du tableau n° 39 du régime agricole : « *Affections périarticulaires dues à des gestes et postures* » et une fois sur deux il s'agit du syndrome du canal carpien, suivi de l'épaule douloureuse simple et des épicondylites. Pour les non-salariées, l'élevage de bovins laitiers est le secteur le plus touché ; chez les salariées, ce sont le secteur viticole et celui des cultures spécialisées.

LA LÉGISLATION POUR LES FEMMES AU TRAVAIL. EXISTE-T-IL DES SPÉCIFICITÉS AGRICOLES ?

H. Mouftadi, Échelon national de santé-sécurité au travail, Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole, Bagnolet

L'oratrice a introduit sa présentation par une citation de V. Hugo : « *Hommes et citoyens, nous avons dit plus d'une fois dans notre orgueil : le XVIII^e siècle a proclamé le droit de l'homme ; le XIX^e proclamera le droit de la femme ; mais il faut l'avouer, citoyens, nous ne nous sommes point hâtés* ».

Afin d'aider et d'appuyer l'évolution, toujours aussi lente, des comportements, de nombreuses dispositions consacrant le prin-

cipe d'égalité entre hommes et femmes de manière générale ou plus spécifique au travail, ont vu le jour en droit :

- la Déclaration universelle des Droits de l'homme, du 10 décembre 1948 (notamment les articles 1^{er} : « *Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits* » et 23 : « *Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage* ») ;
- le Pacte international relatif aux Droits civils et politiques, du 16 décembre 1966 (article 3) ;
- le Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne (article 157) ;
- le Préambule de la Constitution, du 27 octobre 1946 (article 3).

Néanmoins, devant la persistance de la fragilité de la condition de la femme en situation d'emploi, une législation protectrice a été ajoutée dans le Code du travail. Deux principes sont à la base de cette législation protectrice :

- **le principe de l'égalité de travail entre hommes et femmes**, notamment dans les domaines de l'emploi et du recrutement (articles L.1142-1 du Code du travail) sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle (articles R.1142-1 et D.4152-7 du Code du travail), de l'égalité salariale (article L.3221-2 du Code du travail) et du travail de nuit (articles L.3122-29 et suivants du Code du travail) ; de nouvelles dispositions contre le harcèlement sexuel viennent également d'être publiées ;

- **le principe de non-discrimination**, notamment pendant et après la grossesse (ou l'adoption d'un enfant) avec l'accent sur la protection contre le licenciement, les congés maternité ou d'adoption, la surveillance médicale renforcée

et la réintégration dans l'emploi occupé antérieurement (article L.1132-1 du Code du travail).

Concernant la législation protectrice des femmes au travail en agriculture, il existe deux textes spécifiques :

- l'accord du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture, insistant sur l'égalité de rémunération, d'emploi et de recrutement, de formation, d'aide à la conciliation de la vie professionnelle et familiale, notamment en cas de maternité. Cet accord exclut cependant quelques secteurs (conchyliculture, centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses, parcs zoologiques, Office national des forêts) ;
- des dispositions particulières concernant les exploitantes assujetties à l'AMEXA (Assurance obligatoire contre les risques maladies, maternité et invalidité) en matière de congés maternité ou d'adoption et d'allocation de remplacement (application des articles L.732-10 et suivants et R.732-17 et suivants du Code rural et de la pêche maritime).

FOCUS SUR LA MATERNITÉ

N. Ribet-Reinhart, Échelon national de santé-sécurité au travail, Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole, Bagnolet

L'intervenante a présenté quelques chiffres relatifs à la maternité des travailleuses agricoles, recherchés à partir des bases de données de la MSA sur une période s'étendant entre le 1^{er} septembre 2009 et le 31 août 2011. Elle a insisté sur le fait que ces données étaient importantes pour permettre d'améliorer la condition des femmes selon leur régime.

Sur la période considérée, 40 076 femmes du régime agricole sont hospitalisées pour accouchement, 90 % d'entre elles sont des salariées ; 80,3 % des séjours sont liés à un accouchement par voie basse et 19,7 % à une césarienne. De plus, quel que soit le type d'accouchement, 83 % ne présentent aucune complication, 10 % ont des complications légères et 6 % des complications majeures.

Comparativement aux données de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), plusieurs observations sont ressorties.

- Tout d'abord, les femmes du régime agricole accouchent en moyenne plus jeunes que celles du régime général (29,4 ans vs 29,6). Cependant les chiffres de maternité décroissent après 30 ans chez les travailleuses agricoles alors qu'ils augmentent pour les femmes du régime général. Ceci est conforme aux aspects socioculturels actuels.
- Il n'est pas constaté de différence significative concernant les pourcentages de prématurité chez les nouveau-nés entre les deux régimes.
- Concernant le poids du nouveau-né à la naissance, il est observé une différence significative ; en effet, pour le régime agricole, 9 % des nouveau-nés pèsent moins de 2,5 kg à la naissance contre seulement 7,8 % pour le régime général. Néanmoins, il n'est pas possible de conclure sur cette différence car l'affiliation des nouveau-nés au régime agricole se fait soit par la mère soit par le père ; le chaînage mère-enfant est actuellement en cours.
- Enfin, aucune différence significative n'est constatée quant aux arrêts maladie survenant avant l'arrêt maternité : pour les deux régimes, environ 65 % des femmes initient un arrêt maladie dans les

253 jours précédant l'arrêt maternité. Des données supplémentaires relatives à ces arrêts maladie (durée moyenne...) sont en attente.

TRAVAIL ET GROSSESSE : POINT D'ACTUALITÉ SUR LES PRINCIPAUX RISQUES PROFESSIONNELS

D. Lafon, département Études et assistance médicales, pilote de la thématique « Reproduction et travail », INRS

Sur les 800 000 naissances annuelles en France, 560 000 des femmes ayant accouché ont exercé un emploi durant leur grossesse. Or, la féminisation se développe pratiquement dans toutes les professions et notamment en agriculture. Il est intéressant de noter que 75 % des femmes s'arrêtent avant la date légale de leur congé maternité.

Quels sont le rôle des conditions de travail et l'impact des risques professionnels pendant la grossesse ? Les femmes enceintes sont soumises à un certain nombre de risques professionnels : produits chimiques, agents biologiques, stress, rayonnements, travail physique intense, contraintes organisationnelles ; ces risques sont susceptibles d'entraîner des effets néfastes sur l'enfant à naître ou le déroulement de la grossesse. L'orateur a abordé les principaux risques encourus :

- **Risque chimique : les effets retardés d'une exposition intra-utérine (risque de cancer)**

Ces trente dernières années ont vu une augmentation du nombre de cas de cancers pédiatriques.

Au même titre que d'autres facteurs de risque, l'exposition à des substances chimiques *in utero* a été étudiée. De nombreuses études épidémiologiques ont examiné les liens possibles entre la survenue de can-

chers chez l'enfant et les expositions à des agents chimiques, avant la conception, pendant la période prénatale et/ou la période périnatale.

Le **tableau I** résume de façon très synthétique les expositions rapportées des parents et les principales pathologies chez l'enfant respectivement associées, à partir de différentes études épidémiologiques. Cependant, l'évaluation du risque de cancer lors d'exposition *in utero* est difficile. Les études épidémiologiques sont susceptibles de mettre en évidence la survenue de cancers chez des individus exposés *in utero*, qu'ils surviennent à l'âge adulte ou dans l'enfance. Toutefois, la réalisation de ces études reste complexe et des limites, méthodologiques en particulier (évaluation des expositions, taille des échantillons), nécessitent de garder un regard critique sur la significativité et une prudence dans l'interprétation des résultats.

Sur le plan expérimental, des tests de cancérogenèse sont actuellement réalisés sur des animaux âgés de 6 à 8 semaines (animaux matures), alors que ceux-ci ne réagissent pas obligatoirement comme des animaux immatures, tels que ceux présents *in utero*. Dans l'idéal, il serait donc nécessaire de réaliser des études de cancérogenèse avec des expositions *in utero*. À ce jour, il n'existe pas de ligne directrice OCDE validée pour cela ; le risque est non évalué pour la mise sur le marché des substances.

La réglementation actuelle classe de la même manière les produits testés, mais considérés comme non dangereux et les produits non testés. Une substance peut donc être non classée car les données montrent son absence de reprotoxicité ou par manque de données.

↓ **Tableau I**

➤ **SYNTHÈSE À PARTIR D'ÉTUDES ÉPIDÉMIOLOGIQUES DE PATHOLOGIES RAPPORTÉES CHEZ UN ENFANT DONT UN PARENT A ÉTÉ EXPOSÉ À DES NUISANCES CHIMIQUES**

EXPOSITIONS	PATHOLOGIES CHEZ L'ENFANT
Expositions avant la conception	
Père exposé professionnellement à des solvants ou des peintures, ou ayant un emploi en relation avec des véhicules à moteur	Leucémies
Tabagisme actif chez les parents Tabagisme actif paternel	Hépatoblastome Leucémies
Mère exposée à la peinture	Leucémies
Père exposé professionnellement à des pesticides	Cancers du cerveau
Mère exposée à des pesticides	Leucémies Cancers du cerveau
Expositions prénatales	
Mère exposée à des substances à action endocrinienne	Cancers des testicules Cancers de la prostate

● **Risque physique : le bruit**

Le dernier trimestre de la grossesse correspond à la fin de la période de maturation du système auditif du fœtus. Il en existe un risque d'atteinte, en particulier en cas d'exposition à des basses fréquences qui sont peu atténuées par la paroi abdominale, la cavité utérine et le liquide amniotique.

Les études épidémiologiques réalisées, peu nombreuses et comportant un certain nombre de biais, n'excluent pas un risque potentiel de perte auditive pour l'enfant né de travailleuses exposées professionnellement au bruit pendant leur grossesse.

En France, il n'existe pas de réglementation spécifique pour protéger les femmes enceintes de l'exposition au bruit ; celles-ci sont soumises à la même réglementation que les autres travailleurs concer-

nant leur protection contre les effets nuisibles du bruit sur l'audition (décret n°2006-892 du 19 janvier 2006). Le niveau d'exposition maximal des femmes enceintes ne peut ainsi pas dépasser 87 dB(A) pendant 8 heures de travail, en tenant compte de l'atténuation apportée par les équipements de protection individuelle. En théorie, elles peuvent alors être exposées à des intensités sonores plus importantes si elles portent un protecteur individuel contre le bruit. Or ce dernier, porté par la mère, ne protège en rien l'audition du fœtus. De plus, la pondération (A), utilisée dans la législation européenne pour mesurer le niveau de bruit, atténue surtout les fréquences basses (inférieures à 250 Hz), lesquelles sont particulièrement nocives pour l'oreille interne du fœtus (notamment lors du 3^e trimestre de la grossesse). La pondé-

ration (C) serait alors plus adaptée, ne pondérant pas les basses fréquences potentiellement dangereuses pour le fœtus. En lieu et place de la réglementation actuelle, une limite d'exposition au bruit ambiant égale à un Lex, 8 h de 87 dB(C) (niveau sonore moyen pondéré C, calculé sur 8 heures) semble recommandable pour les femmes enceintes pendant le dernier trimestre de leur grossesse.

● Risque biologique

Un certain nombre de pathologies infectieuses peuvent engendrer des effets sur le déroulement de la grossesse. C'est le cas notamment de certaines zoonoses (brucellose, fièvre Q, listériose, toxoplasmose...) dont les effets sont connus depuis longtemps et ont été largement documentés dans la littérature. Pour d'autres affections, les données sont insuffisantes pour conclure (borréliose de Lyme, dengue...).

De même, les risques biologiques non infectieux (immunoallergiques, toxiques et cancérigènes) ne sont pas encore assez documentés en général pour que les risques spécifiques pour la grossesse puissent être étudiés. On retrouve des effets tératogènes possibles des mycotoxines chez l'animal (aflatoxines et ochratoxine par exemple).

Pour conclure, des éléments plus précis sur ces risques, ainsi que sur les risques liés au travail physique, aux postures, aux contraintes thermiques, aux vibrations, sur les risques organisationnels et psychosociaux sont disponibles dans un avis d'experts réalisé en 2010 par l'INRS « *Grossesse et travail. Quels sont les risques pour l'enfant à naître?* », ouvrage publié par EDP Sciences.

ENJEUX D'ORGANISATION ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES EN AGRICULTURE

F. Chappert, responsable Projet « Genre, Santé et Conditions de travail », ANACT, Lyon.

Depuis plus de 3 ans, l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), en relation avec le ministère du Travail, développe une approche par genre des conditions de travail avec comme principal objectif de mailler les enjeux de la santé au travail avec les enjeux d'égalité.

L'oratrice a exposé dans un premier temps les impacts différenciés du travail sur la santé des femmes et des hommes à travers notamment des données de la CNAMTS en 2010. Cette analyse des statistiques d'accidents du travail, de trajet et de maladies professionnelles montre des taux d'évolution très différenciés selon le sexe depuis une dizaine d'années.

Cette analyse montre une baisse du nombre d'accidents du travail (- 11 % en 10 ans), alors que dans un même temps, 31 % des 650 000 accidents du travail recensés en 2010 concernent les femmes (+ 23,4 % en 10 ans, - 21,3 % pour les hommes). Selon les secteurs, la progression de l'emploi des femmes, le nombre d'heures travaillées (fréquence des accidents du travail rapportée aux horaires à temps partiel des femmes et heures supplémentaires des hommes), ces différences peuvent s'accroître. Les résultats sont du même ordre de grandeur que ce soit dans le régime général ou le régime agricole.

Pour la première fois en 2009, les statistiques de la CNAMTS révèlent que le nombre d'accidents

de trajet des femmes dépasse celui des hommes. Pour la première fois en 2010, le nombre de maladies professionnelles déclarées (80 % étant des TMS) des femmes dépasse celui des hommes, leur nombre augmentant respectivement de 162 % et de 73 % en 10 ans. Par ailleurs, les enquêtes épidémiologiques révèlent un niveau de tension au travail et de stress nettement supérieur pour les femmes. Concernant l'absentéisme en entreprise, les enquêtes réalisées montrent une durée d'arrêt pour les salariés à temps partiel plus longue (80 % sont des femmes) que pour les salariés à temps plein. Ceci peut être expliqué par une santé plus fragile chez ces salarié(e)s, et/ou plus de contraintes de pénibilité dans des emplois peu qualifiés et reconnus et qui se cumulent avec celles de leur vie hors travail.

L'organisation du travail génère des conditions de travail différentes pour les hommes et les femmes. Les intervenants du réseau ANACT ont pu identifier 4 grands facteurs dans l'organisation du travail qui expliquent les différences ou inégalités de conditions de travail, donc d'impacts sur la santé :

- la répartition sexuée des emplois et des activités (par exemple, peu de femmes dans la conduite des engins agricoles) ;
- les conditions d'emploi et de temps de travail (précarité, horaires atypiques et partiels, cumul des activités et charges professionnelles et familiales - en particulier dans les exploitations agricoles avec l'alternance des tâches professionnelles et familiales) ;
- l'invisibilité des pénibilités, risques, violences dans un certain nombre d'emplois ;

Femmes et travail en agriculture

Symposium de l'INMA

● les critères de mobilité pénalisants pour les parcours générant de l'usure professionnelle.

Quatre types d'emplois sont particulièrement exposés :

- emplois à horaires atypiques,
- emplois émotionnellement exigeants,
- emplois répétitifs et pénibles,
- emplois sans perspectives d'évolution professionnelle.

L'écart d'exposition à la tension au travail peut être expliqué par le fait que les femmes sont plus exposées aux relations tendues, voire agressives avec des publics, patients clients, dans les emplois de relation. De plus, elles bénéficient d'une moindre reconnaissance que les hommes (salaires, perspectives d'évolution professionnelle) pouvant être un facteur d'usure professionnelle. Enfin, elles cumulent plus fréquemment que les hommes charge professionnelle et charges domestique et familiale. Ces constats montrent que les politiques et actions en termes de santé sécurité au travail pourraient être plus développées en intégrant cet aspect de mixité, tant dans l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail, dans la prévention de la sinistralité et dans la préservation de la santé pour tous.

L'ACCÈS DES FEMMES DE L'AGRICULTURE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

F. Bras, chargée de mission « Égalité », Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant (VIVEA), Paris

F. Bras a insisté sur l'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment dans le monde agricole.

Au niveau législatif, la loi « **Roudy** », en 1983, est la première loi française concernant l'égalité professionnelle. Depuis, de nombreux textes juridiques et accords ont été votés, notamment :

- la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 (égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail) ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 (égalité salariale) ;
- l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 (mixité et égalité professionnelle).

Cependant, les inégalités persistent. D'après les statistiques de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, sont constatés une concentration des femmes dans certains emplois, une plus grande précarité des femmes (temps partiel, écarts de salaires et de retraites), un moindre accès aux responsabilités, un moindre accès à la formation.

Concernant le milieu agricole, ces inégalités sont très importantes avec, notamment, **une difficulté d'accès des femmes à la formation**.

En 2011, le taux d'accès à la formation était de 13,4 % pour les femmes (vs 24,9 % pour les hommes) d'après les données statistiques de VIVEA. Depuis 2009, on note une tendance à l'accroissement de ces écarts.

Une étude réalisée par un cabinet de consultants à la demande de VIVEA a démontré que la façon dont les femmes entrent dans le métier (choix personnel raisonné, projet professionnel d'installation en agriculture, choix familial subi) et la place qu'elles prennent dans les entreprises sont déterminantes pour accéder à la formation, cet accès étant plus difficile ou jugé peu utile quand le choix de vie est subi. Outre les spécificités du monde agricole, les cheffes d'exploitations

agricoles et les conjointes collaboratrices rencontrent les mêmes difficultés que toutes les femmes, difficultés accentuées par **le caractère familial de certaines organisations d'entreprise**.

L'assignation sociale, attribution d'un rôle lié au sexe de la personne, représente un des facteurs de cette inégalité. Au niveau familial, deux rôles sont majoritairement assignés aux femmes : la charge des enfants (ou personnes dépendantes plus généralement) et les tâches domestiques. Cette assignation sociale n'est pas sans conséquence pour permettre le départ en formation de l'agricultrice, l'agenda de ces travailleuses agricoles étant enchevêtré d'activités organisatrices (essentiellement liées aux enfants), de travaux d'astreintes (la traite par exemple), d'activités domestiques et d'autres activités liées à l'entreprise.

En Belgique, la direction de l'Égalité des chances du ministère de la Communauté française définit **le stéréotype du genre** comme « *toute représentation (langage, attitude ou représentation) péjorative ou partielle de l'un ou l'autre sexe, tendant à associer des rôles, comportements, caractéristiques, attributs ou produits réducteurs et particuliers à des personnes en fonction de leur sexe, sans égard à leur individualité* ». Ceci peut entraîner une différenciation des compétences et des besoins et risquerait d'influencer l'ingénierie de formation ; or, les besoins en compétences ne sont pas liés au sexe, mais à la répartition du travail (qui peut être sexuée).

Enfin, les difficultés à accéder à la formation peuvent avoir des conséquences néfastes pour le travailleur par une diminution des capacités à développer ses compétences professionnelles pour la mise en œuvre de son activité, à la sécuriser par une adaptation

permanente aux mutations en cours, à anticiper les mutations à venir, à se réinsérer en cas de mobilité professionnelle, à la prise de responsabilités en interne et en externe. Ces difficultés mettent à mal l'estime et la confiance en soi, mais aussi la reconnaissance professionnelle.

En interne, VIVEA essaie d'avoir une approche intégrée de l'égalité ou *Gender Mainstreaming*. Cette approche passe par la réalité des chiffres, la réalisation d'une étude afin d'avoir une compréhension structurelle des difficultés auxquelles sont confrontées les femmes pour accéder à la formation, l'élaboration d'un plan d'action national dans le but d'intégrer l'égalité à la stratégie générale de VIVEA.

En externe, VIVEA communique le plus largement possible, diffuse les résultats de l'étude afin de sensibiliser les partenaires et en faire des alliés dans l'action ; au niveau territorial, des comités de pilotage multipartenarial ont été créés.

L'oratrice conclut que l'accès à la formation est un élément déterminant d'égalité professionnelle et que sur un plan préventif, l'éducation dès le plus jeune âge est également un facteur déterminant.

LES FEMMES, AGENTS SECRETS D'UNE DYNAMIQUE DU TRAVAIL

Table ronde animée par A. Carret, ingénieur régional Rhône-Alpes, TRAME (Tête des réseaux pour l'appui méthodologique aux entreprises), Lyon

La table ronde s'est déroulée autour de cinq tableaux : l'accessibilité des femmes à la formation, la gestion du stress et les risques psychosociaux, les relations humaines dans le travail, le rôle des

femmes en prévention et sécurité dans l'entreprise, l'organisation du travail et l'harmonisation entre la vie privée et la vie professionnelle.

M. Debord, présidente de DFAM 03 (Développement féminin agricole moderne de l'Allier), a expliqué la genèse d'une formation au sein du groupe DFAM 03, qui est coordonné par la FDGEDA (Fédération départementale des groupes d'études et de développement agricole). Cette fédération est déclarée comme organisme de formation et émerge aux financements de la formation professionnelle continue. Ces formations ont pour but d'aborder les principales préoccupations des agricultrices sous forme de thèmes. Le caractère innovant, l'apport personnel et professionnel, ainsi que la crédibilité apportés par ces formations en font le cœur d'activité de la Fédération de l'Allier. Les formations se doivent de répondre aux besoins des adhérentes et de faire passer la réflexion de l'expression individuelle vers l'intérêt collectif. Il est primordial de repérer ces besoins, ce qui constitue la phase d'émergence d'une formation. Les lieux de repérage des besoins sont multiples (conseils d'administration, activités des groupes locaux ou du réseau, diverses occasions de rencontres...). L'existence d'une formation est communiquée par l'intermédiaire d'un blog et de la presse, dans le but d'assurer le recrutement des stagiaires. La mise en œuvre de ces formations est assurée par DFAM 03 ou par un des groupes locaux. Les dossiers, une fois établis, sont transmis à la Chambre d'agriculture, qui les dépose en comité VIVEA. Les formations sont animées et ne vivent que par l'intermédiaire de l'engagement de ses bénévoles.

C. Lairy, présidente des groupes de développement GEDA – Ille-et-Vilaine a soulevé les difficultés de financement de VIVEA dans ce département, en particulier au niveau des formations, et le choix de la Chambre d'agriculture du département d'appuyer sa politique de développement sur les GEDA (Groupements d'étude et de développement agricole), mettant au grand jour l'action sociale indispensable au bien-être de l'agriculteur.

S. Willemetz, présidente de l'IGF (Inter groupes féminins), structure nationale qui fédère les groupes féminins ; présidente de l'AFDA (Association féminine de développement agricole), est revenue sur le thème des risques psychosociaux en agriculture : travaux d'astreinte, sensation d'isolement, poids administratif, perte du sens du métier, augmentation des tentatives et du nombre de suicides notamment. Ces préoccupations ont fait l'objet de thèmes lors de formations. Une collaboration entre l'IGF et la Caisse centrale de la MSA existe, au travers de la thématique « bien-être au travail », afin de mieux appréhender cette problématique.

C. Becot, administratrice de l'AFDA, C. Cury administratrice de DFAM 03 et M. Corbin, présidente du GFDA (Groupement féminin de développement agricole) de Loué dans la Sarthe ont insisté sur le rôle primordial de la femme dans les relations humaines au sein des exploitations agricoles. La formation Énnéagramme*, par exemple, a permis aux agricultrices de mieux comprendre et appréhender les autres, d'harmoniser leurs relations aussi bien personnelles que professionnelles.

* modèle de représentation de la structure humaine en 9 configurations de la personnalité.

Femmes et travail en agriculture Symposium de l'INMA

Chacune a évoqué l'organisation du travail en agriculture, la difficile harmonisation et conciliation de la sphère privée et sphère professionnelle dans le monde agricole.

CONCLUSION

C. Faure, administratrice de la Caisse centrale de la MSA, Bagnolet, a conclu ce symposium en insistant sur l'importance de la femme dans notre société, sur les difficultés que ces dernières peuvent rencontrer professionnellement et sur les risques auxquels elles sont exposées (risques psychosociaux, troubles musculo-squelettiques...), en particulier dans le domaine de l'agriculture, et en associant à la définition de travail « toute activité, coordonnée et utile », l'adjectif « visible », en réponse à l'« invisibilité » du travail dit féminin.