

INEGALITES SOCIALES : FEMMES

L'exemple qui est ici présenté porte résolument le regard sur la strate des rapports sociaux de sexe dans le travail, dans leur rapport avec la santé, éclairant une modalité particulière des rapports sociaux de travail en général, dans ce même rapport.

LUCIE

Lucie a 20 ans. Elle est titulaire d'un « bac-pro mécanique-productique ». Ses premières expériences professionnelles se font par la voie de l'intérim. Dans une entreprise de grosse mécanique, on lui propose un poste d'opérateur, ou plutôt d'opératrice, à l'atelier d'usinage, en 2x8 mais en fait en 2x7,43, depuis les 35 heures. Elle est la seule femme d'un atelier de 57 hommes. Elle est aussi la première femme qui se présente avec un « vrai » contrat de travail. Jusqu'alors, les seules quelques rares femmes que l'on avait vues passer étaient des stagiaires, et cela, sur de très courtes durées ; donc, pas de vraies travailleuses. Lucie est la plus jeune. La moyenne d'âge de l'atelier est de 46 ans et l'ancienneté moyenne y est de 22 années.

La première fois que je la vois - ou plutôt que je l'aperçois -, c'est à l'occasion d'un de mes déplacements dans l'atelier, pour une étude d'un poste voisin du sien. Un peu ronde, plutôt petite, elle fait un peu « homme » dans son bleu de travail. En passant près d'elle, le responsable d'atelier qui m'accompagne, appelé « Sergent Garcia » en langage culturel d'entreprise, l'apostrophe ainsi : « *Faut prendre la cadence ! Hein ?* »

A la demande du « Sergent Garcia », je la reçois en consultation médicale quelques semaines plus tard, car, depuis quelques jours, Lucie souffre du coude droit et elle a de plus en plus de mal à manipuler les bielles. Son travail consiste en effet à usiner et à laver des bielles qui pèsent entre 2 kg et 2,200 kg chacune. Elle présente tous les symptômes d'une épicondylite aiguë.

Sur le moment, je ne m'étais pas trop interrogée sur les raisons de l'apparition d'un personnel féminin dans cet atelier de mécanique lourde traditionnellement réservé aux hommes. C'est l'infirmière qui m'éclaire sur l'origine de cette nouvelle politique : « *On a voulu faire des essais avec des femmes ; les "Austra" ont demandé à ce qu'il y ait plus de femmes à l'usine* ». Comme vous l'aurez compris, la direction de l'établissement est australienne.

En présence de l'agent de maîtrise, dont le grade est inférieur à celui du « Sergent Garcia », j'analyse la tâche de Lucie. Je m'aperçois ainsi qu'elle manipule, au minimum, 7 tonnes de bielles par jour de la main droite et tout cela sans compter les efforts pour tirer ou pousser les chariots de bielles.

Propos de l'agent de maîtrise : « *"On" l'a prise quand même bien qu'elle ait eu l'honnêteté de nous dire que l'entreprise précédente ne l'avait pas gardée parce qu'elle était trop lente. Ses collègues l'ont un peu aidée au début puis ils ont arrêté car elle ne prenait pas le rythme. Et puis, elle s'absentait de plus en plus souvent de son poste.* »

Propos des collègues occupant des postes de travail voisins : « *C'est pas un travail pour une femme, même pour nous c'est difficile, et puis, c'est pas le plus intéressant !* »

Pour eux, le mot « intéressant » a deux sens. D'une part, l'activité est tellement répétitive, qu'elle ne fait appel à aucune expression créatrice ni à aucun savoir-faire de métier et, d'autre part, elle est la plus mal rémunérée de l'atelier.

J'adresse donc Lucie à son médecin traitant pour soins et arrêt de travail. Je lui remets aussi un imprimé de déclaration de maladie professionnelle, imprimé qu'elle montrera au « Sergent Garcia ». C'est d'ailleurs probablement à ce propos, qu'une demi-heure après, je vois le responsable de sécurité se précipiter dans mon bureau. D'un ton autoritaire et crispé, avec une interrogation appuyée, il me demande : « *Il ne s'est rien passé ce matin ?* » Je sais que chaque déclaration de maladie professionnelle déclenche chez lui un véritable syndrome délirant...

Le contrat de Lucie, qui arrive à échéance quelques jours après son arrêt, ne sera pas renouvelé. L'infirmière me dit : « *Ils ne reprendront sûrement pas de femmes !* »

Dans cette histoire, tout porte à croire que le mot d'ordre de mise en place d'une mixité en production n'était pas souhaitée par la hiérarchie. Le parcours de Lucie ressemble bien à un subtil sabotage du projet. Pourquoi a-t-elle été sacrifiée et comment ?

L'industrie des gros matériels du BTP et de l'agriculture et, en particulier, les ateliers d'usinage font appel à un travail de nature essentiellement technique ne mobilisant, *a priori*, qu'un savoir pragmatique, rationnel, relevant des connaissances scientifiques et de l'ordre du machinisme. Les émotions, les affects, l'attention à l'autre sont des sentiments qui, soi-disant, en perturbent la maîtrise. Ils ne font pas partie du

tableau des qualités requises pour être en conformité avec ce modèle. C'est ce que Christophe Dejours appelle le « positivisme viril » et c'est aux hommes que sont attribuées ces caractéristiques qualifiées de « naturelles ». Pour « mériter » ces attributions dites « naturelles », les hommes sont censés ne présenter aucun signe de faiblesse ni de défaillance, aucune sensiblerie. Mais, justement, cela n'est pas inné. Pour cela il faut un long apprentissage qui part des relations parentales, se poursuit dans la cour de l'école et qui passe par les collectifs d'hommes ; « la maison des hommes » comme le commente Daniel Welzer-Lang. Et les femmes y participent largement en ce qu'elles assument tout ce qui relève de l'entretien du corps et de la santé de l'homme au niveau de la sphère domestique. C'est ce que Christophe Dejours appelle la « biodisponibilité » et c'est ce qui explique le choix préférentiel de la main-d'œuvre masculine.

Historiquement, la vie de l'atelier s'est donc organisée autour d'une communauté d'hommes dont la « biodisponibilité » a permis des constructions identitaires fortes du côté des stéréotypes de la virilité. L'arrivée de femmes pourrait déstabiliser ces constructions.

De même, l'arrivée de femmes pourrait complexifier les rapports salariaux en risquant de les sexualiser, le personnel féminin étant toujours moins bien rémunéré que les hommes dans le monde industriel au nom du principe de domination qui régit les rapports sociaux de sexe. Et même la hiérarchie peut être à la merci de tous ces dangers. Autre stéréotype : « *Les femmes font des histoires, elles sont jalouses !* » Arbitrages que la maîtrise redoute. Et voilà quelques bonnes raisons qui expliquent cette rétivité à l'embauche de femmes. Il fallait, au plus vite, démontrer que, décidément, cette idée était insensée. Il a suffi pour cela :

- de choisir un poste de travail très pénible physiquement et surtout peu qualifié ;
- d'escamoter une période légitime d'apprentissage ;
- d'imposer une cadence intenable à cause d'un rythme propre plutôt lent, alors que Lucie avait signalé cette caractéristique ;
- de ne pas tenir compte de sa petite taille en l'installant devant un plan de travail trop haut, lui martyrisant ainsi bras et épaules. On pourrait même dire qu'on a utilisé la discordance entre sa morphologie et le concept du poste de travail pour la « casser » en lui imposant un usage de soi maltraitant.

Évidemment, faut-il le dire, il existait bien sûr, dans cet atelier d'usinage, plusieurs postes de travail que des femmes qualifiées comme Lucie, étaient capables de tenir avec succès. L'affaire, rondement menée, a été réglée en quelques semaines.

Une interrogation subsiste : comment interpréter l'apparent mutisme des compagnons de l'atelier sur ce fulgurant rejet. En dehors d'un timide commentaire d'ordre moral qui recadre un débordement, on ne peut pas dire qu'ils aient apporté un franc soutien à Lucie. Accord tacite, accord implicite d'une classe sociale de la communauté masculine, unie avec une autre, dans un même mouvement ségrégatif non verbalisé et non « verbalisable » car pas même pensé verbalement, tel est probablement le sens de leur silence. L'exemple des chantiers navals de S^t-Nazaire où l'introduction massive de femmes soudeuses a profondément bouleversé les pratiques professionnelles et les rapports sociaux de travail des collectifs masculins, pourrait conforter cette hypothèse.

Cette monographie, taillée à la hache, certes, mais réelle, nous permet de proposer une généralisation pouvant aider à comprendre les entrelacs mêlant processus de création des inégalités de santé au travail et rapports de genre. Le fait d'imposer des normes et des règles de travail aussi rigides et aussi peu respectueuses de la physiologie de la personne retirait à cette dernière toute possibilité de la moindre autonomie régulatrice des contraintes de ce milieu de travail. Si on considère que, dans la définition de la santé, on introduit la liberté et la possibilité de pouvoir se mouler à tout nouveau contexte environnemental, alors, le pari était gagné que, dans la situation proposée, le corps n'y résisterait pas. Il suffit d'ajouter à cela l'application de certaines des caractéristiques de la division sexuelle du travail, c'est-à-dire que, le fait d'avoir affaire à une femme, a permis de forcer le trait sur la qualité des contraintes, ici la répétitivité et la cadence, et sur la fonctionnalité inappropriée du poste de travail, ici aussi, comme ailleurs, on savait que les femmes endurent et se taisent. Par effet d'accumulation, la maladie est survenue dans un temps record.

Dans le destin biographique de Lucie, l'incorporation physique et psychique de cette expérience douloureuse, quasi-expérimentale, sera probablement assez longue à s'effacer, si elle s'efface jamais, car l'épreuve physique planifiée en rapport avec son genre a eu raison de sa santé.

Michelle Poitevin

LES PALETTES

Premier tableau

Cette nouvelle entreprise de restauration de palettes s'installe dans les bâtiments d'un maraîcher qui vient de faire faillite. Quatre salariés y travaillent. Un seul est en CDI. Il est le plus âgé. Il a presque 50 ans. Il fait fonction de

responsable d'atelier car le directeur ne passe qu'une fois par semaine, une autre entreprise et sa résidence le retenant dans une autre région. Ce salarié vient de quitter le métier de vendeur-livreur en poissonnerie où il travaillait dix à onze heures par jour, soit de 1 h du matin à midi environ. Il dormait peu, et ce rythme de travail commençait à perturber sa vie. C'est la raison pour laquelle il a démissionné. Cependant, aucune pathologie d'ordre physique n'est signalée. Les trois autres salariés sont en CDD. Ils sont dans un parcours de précarité sans fin qui dure depuis des années. Ils sont jeunes. Ils ont moins de 35 ans.

Toute la journée, ces gens trient et réparent des palettes. Aucun rendement n'est imposé. Aucune tenue de travail n'est fournie, ni aucune protection contre le bruit, ni aucune prévention des fréquents accidents de travail qui blessent les mains et les pieds. Ce qui est décrit comme cadre de travail semble venir d'un autre âge, hors du temps actuel.

Voici ce que, le médecin présentera à l'employeur par l'intermédiaire de sa fiche d'entreprise : *« C'est un désastre ! Il n'y a aucun point d'eau potable. Un seul robinet existe dans l'atelier, il apporte l'eau d'un forage dont personne ne connaît la qualité ! Durant une journée de labeur, ces hommes doivent s'hydrater. Comment font-ils ? Quant aux toilettes, elles ne fonctionnent pas. Comment font les salariés sur une journée de travail ?... La cour ?... entre deux piles de palettes ? »*

Une personne prend ses repas sur place, dans un local sordide, sale, non chauffé, sans eau, évidemment. Elle dispose d'un réchaud mais apporté par ses soins. Il n'existe pas de réfrigérateur.

Les manutentions sont permanentes, elles sont importantes. C'est ce qui explique le mot « labeur » employé ci-dessus. Les palettes les plus lourdes pèsent au moins 25 kg. Elles sont toutes manipulées plusieurs fois :

- au moment du tri,
- au moment du contrôle,
- au moment du démontage,
- au moment du remontage,
- au moment du tri après réparation.

Il n'existe aucune aide à la manutention en dehors du chariot élévateur qui permet l'empilage, le ravitaillement et l'évacuation des postes de travail ».

Le médecin du travail conclue : *« Ces conditions de travail m'autorisent à vous prédire que les manutentions ci-dessus décrites n'épargneront, à la longue, aucun salarié, puisque l'hypersollicitation de leurs muscles et de leurs tendons est permanente. Les conséquences pathogènes en seront inéluctables en premier au niveau de leurs épaules et de leur colonne vertébrale. »*

Si, à la connaissance du médecin, les CDD qui sortent de l'entreprise à la fin du second contrat n'ont pas subi de « casse » corporelle, tel n'a pas été le cas du CDI. Au bout de trois années d'activité, un premier arrêt pour une première sciatique survient, suivi de plusieurs autres pour des problèmes lombaires qui se chronicisent. Cinq années après son embauche, on le retrouve à faire de l'intérim. Il a alors plus de 50 ans.

Second tableau

Cette autre entreprise de restauration de palettes s'installe dans des bâtiments qu'elle conçoit et construit. Sol goudronné à l'extérieur comme à l'intérieur, sites d'empilage bien délimités au sol, voies de circulation balisées, lignes de contrôle et de réparation des palettes automatisées et conçues pour faciliter les gestes des opérateurs, tenues de travail et de protection fournies, obligatoires à la prise du poste, tout est pensé pour faciliter le travail.

L'usine fonctionne à plein régime au point que la présence de salariés intérimaires est rendue indispensable et quasi-constante. Ce qui est curieux, c'est que ces intérimaires soient si fréquemment renouvelés. Il n'est pas rare qu'ils arrêtent la mission au bout de deux ou trois jours de travail. Il n'est pas rare non plus de constater un amaigrissement de 5 à 8 kg après un mois d'activité. C'est un travail d'athlète expliquent-ils au médecin !

Ce qui est vrai !

Il faut savoir que trois formes de palettes sont traitées : les petites – 17 kg -, les moyennes – 27 kg -, les grosses – 37 kg. Le poids augmente si elle sont mouillées. Par exemple les grosses approchent 50 kg. Le travail est divisé en tri et en restauration. Un rendement est exigé. En réparation chacun traite une catégorie de taille. Il faut traiter, en moyenne 160 grosses palettes par jour, ou 350 petites. Il en est de même au tri, 200 grosses palettes par jour ou bien 900 petites palettes sont demandées.

Tout rendement dépassé donne droit à une prime : jusqu'à 1 500F pour 1200 petites palettes triées par jour. Les salariés trouvent qu'ils gagnent bien leur vie.

La moyenne d'âge ne dépasse pas 30 ans, même avec les années qui s'écoulent. Des intérimaires sont régulièrement embauchés.

Tout médecin du travail est mis en alerte par un rythme aussi effréné. L'entreprise aussi. C'est pourquoi tout un programme de prévention des lésions par efforts répétitifs est amorcé dans un double souci d'ordre sanitaire et de mise en place d'un label qualité. Il est donc demandé au médecin du travail de bien vouloir participer à l'information des salariés sur la prévention des risques de TMS mais en se référant à un document d'information réalisé par l'entreprise. Il lui est aussi demandé de faire signer, à chacun,

un formulaire attestant que la société a satisfait à son devoir légal d'information.

Le document réalisé sur lequel le médecin devrait s'appuyer pour porter l'information sur la prévention des risques des manutentions manuelles :

- est explicatif : « Lorsqu'un mouvement se répète trop souvent, les tissus demandent encore plus de temps pour s'en remettre » ;
- il est porteur de conseils :
 - Par exemple : « En modifiant les mouvements habituels que vous utilisez au travail, vous pouvez maîtriser répétitions, effort, pression, etc. »
 - Ou bien : « Contrôlez votre rythme et accordez le temps nécessaire à votre corps pour s'en remettre. Si possible, mettez-vous debout, étirez-vous de temps en temps. »
 - Ou encore : « Prenez des pauses pour vous rafraîchir. » ;
- il propose des soins :
 - « Les compresses chaudes et les ultra-sons qui fournissent de la chaleur aux blessures musculaires profondes, sont préconisés. » ;
 - « L'aspirine et d'autres médicaments d'application générale, ainsi que des piqûres peuvent contribuer à réduire les inflammations et les douleurs » ;
- et pour conclure, il met en garde sur le contenu de la vie hors travail :
 - « Souvenez-vous : vos loisirs aussi empireront parfois les TMS. Recherchez à faire reposer les muscles utilisés au travail ou cherchez à vous en servir d'une autre façon. »

Il est à noter que l'inversion des rôles est amusante car, bien sûr, c'est le médecin qui est le conseiller dans l'élaboration des informations et c'est l'employeur qui a la responsabilité de les transmettre.

Le médecin n'a pas fait signer de formulaire d'attestation, mais il a fait une étude de poste au tri des palettes en appliquant la méthode de la recommandation CNAM-R.344. Conclusion de l'analyse : la manutention est en zone « inacceptable ».

Malgré tout, cette entreprise essaie par tous les moyens de réduire les effets délétères des gestes répétitifs et des manutentions manuelles en fournissant un maximum de protections individuelles, en ne limitant pas les formations, en aménageant au mieux les postes de travail, en mécanisant ce qui peut l'être, mais, tout cela sans toutefois diminuer le rythme de travail puisqu'au contraire elle récompense son accélération ; et c'est ce résidu du travail qu'on n'interroge surtout pas et qui est passé sous silence, résidu irréductible, épuré des activités parasites et réputées pénibles, sélectionnant les seuls gestes efficaces qui font appel au jugement et au savoir faire de l'homme.

Discussion

Ces deux exemples peuvent être l'occasion de s'interroger sur la subtilité des processus de maintien voire d'aggravation des inégalités sociales de santé, dans le cadre du travail.

Dans le premier tableau, la saleté et la pollution mettent en décalage socioculturel une entreprise dont le mouvement de civilisation a pris un énorme retard dans le domaine de l'hygiène. Les travailleurs qui y seront embauchés incorporeront cette image. N'accepterons donc de s'y proposer que des salariés ayant peu de possibilités de choix, en déqualification, aux parcours professionnels chaotiques, acceptant des travaux réputés usants et mal rémunérés. Bien que disposant de réelles marges de manœuvres pour utiliser leur corps de la manière la plus appropriée et la plus protectrice possible, puisqu'ils ne travaillent pas au rendement, ils ne peuvent manquer d'identifier quelque chose d'eux-mêmes à une entreprise à laquelle ils ne souhaitent pas ressembler. C'est un état antérieur, marqué par des avatars divers, qui détermine leur situation professionnelle choisie par défaut. Et à la longue, bien sûr, des traces corporelles seront surimprimées sur des personnes déjà fragilisées par des parcours professionnels inscrits dans la pénibilité car le travail reste physiquement très dur.

Dans le second tableau apparaît au contraire une entreprise policée et moderne, employant des salariés jeunes, qui « en veulent », bien portants et bien rémunérés, effectuant un travail pour lequel on porte grande attention dans un objectif annoncé de protection et de qualité, mais qui, en réalité, pousse la rationalisation des gestes et des postures jusqu'à une épuration extrême. En conséquence, on assiste à la véritable mise en place d'un système de « sélection-éjection » particulièrement efficace et rectiligne. La partie nocive des conditions de travail est rendue opaque voire invisible aux yeux même des opérateurs par un effet d'aveuglement que l'on doit à l'énorme déploiement de moyens pour développer l'amélioration de l'hygiène, de la propreté et de la sécurité. L'excès exigé dans le rythme et l'intensité du travail est camouflé par l'attirante accroche que procure la netteté des lieux, l'étude attentive à réduire la pénibilité de certains gestes et de certaines postures, l'attention portée à tout incident ou tout accident et l'attention portée à la santé en l'individualisant. Attentions ambivalentes et trompeuses qui dupent ceux-là même qui y sont confrontés. Pour résumer, ce n'est pas le travail qui est mis en vitrine, c'est son cadre.

Il n'empêche que les corps sont marqués et que la main-d'œuvre se renouvelle en douceur.

On pourrait imaginer que l'évolution managériale diminue les inégalités sociales de santé en contrôlant au plus près les facteurs de risques

professionnels tant est convaincante l'espèce de propagande qui porte l'attention à la santé comme mode de gestion prioritaire. En réalité, soyons très prudents et très critiques devant ces effets d'annonces, en analysant les enjeux et les mobiles qui les justifient et en explorant certains aspects de la santé dont on ne parle pas. Ne laissons pas détourner notre attention vers des leurres qui occulteraient des situations sanitaires aggravées. Il n'est pas certain que, dans l'entreprise moderne, les « athlètes » un peu « cassés », ayant quitté ce travail, n'en conservent des handicaps tout au long de leur vie. Au bout du compte, il n'est pas sûr qu'ils aient été plus préservés que ceux de l'entreprise insalubre.

Conclusion

Dans l'entreprise moderne, en termes de ressources, à première vue, tout le monde y

gagne, mais est-ce que tout le monde y gagne la même chose ? C'est une question de niveau. Alors, si on a le choix, à salaire inégal, vaut-il mieux travailler dans la crasse en se protégeant peu des nuisances physiques mais en ayant des marges de manœuvres suffisantes pour protéger son corps de l'usure en l'utilisant de façon appropriée, ou faut-il travailler dans un écrin en se protégeant parfaitement de toutes ces nuisances, mais en étant soumis et même en accélérant la marche forcée de l'organisation du travail mise en place ?

Quand on est médecin du travail on ne peut pas ne pas se poser toutes ces questions.

Et pour clore l'histoire, au bout de sept années d'activité, l'établissement insalubre a fermé ses portes pour cause de dépôt de bilan.

*Françoise Michaud, Fabienne Bardot
29 août 2001*