

Le maintien dans l'emploi

des personnes handicapées en secteur agricole

Synthèse d'une discussion entre Thierry Paravis (Handi-emploi 47) et Maryline Mallot (MB²).

Le contexte légal et institutionnel de la problématique :

- Les salariés dépendent des services prévention des risques professionnels de la MSA. En ce qui concerne le handicap ou les maladies professionnelles, ils relèvent des procédures traditionnelles de reconnaissance et de traitement des dossiers.
- Les chefs d'entreprises ne bénéficient d'aucunes actions de prévention (mais il est une nouvelle fois question d'un texte de loi qui les ferait rentrer dans le champ des prérogatives de la MSA) ; L'arrêt maladie, la reconnaissance de maladies professionnelles, les restrictions en terme de capacité (en particulier pour le personnel vieillissant)... sont des notions caduques.
- L'Agefiph a réagit vivement ces derniers mois à propos de demandes d'exploitants agricoles :
 - elle les soupçonne d'avoir trouvé une nouvelle vache à lait (il est vrai que les rapports entre agriculteurs et subventions sont particuliers !)
 - elle pense financer des investissements relevant plus de la prévention que de l'aménagement lié directement au handicap ;
 - elle pense financer des études technico-économiques et organisationnelles qui ne relève pas de son champ.

Notre regard sur les spécificités de la problématique :

La notion de poste de travail

La notion de poste de travail n'est utilisable que dans des productions de type industrielles et avec affectation à une seule production. Elle peut se rencontrer pour des salariés spécialisés (porcher, conducteur de machine, employé au conditionnement ...) et dans des structures de type sociétaire où les associés peuvent en fonction du handicap spécialiser la personne qui prendra alors le risque de perdre du même coup du pouvoir dans le groupe (avoir moins de variété dans sa tâche revient souvent à avoir accès à moins d'informations...). La règle générale est la multiplicité des tâches et des espaces de travail au grès des saisons. L'aménagement de chaque situation est un non-sens techniquement et économiquement. Le chef d'entreprise prélève des informations (yeux, mains, oreilles) tout au long de l'année et au cours de tâches simples, qui lui permettent de prendre des décisions stratégiques ultérieurement et de réagir efficacement et rapidement aux aléas. Notons que la régulation des incidents exceptionnels demande souvent d'avoir recours à la force physique (les outils ne sont pas toujours suffisamment disponibles et adaptés à ces situations).

Le corps parle (non spécifique aux agriculteurs)

Parfois, la maladie ou l'accident correspond à l'expression par la personne d'autres choses. Après une phase de deuil (du membre ou de la fonction et du passé professionnel), la personne rebondit sur un projet tout à fait en rupture avec son passé. Nous nous sentons peu compétents à voir et accompagner de telles situations, qui relèvent plus du bilan de compétences.

D'autres refusent de se faire reconnaître à la COTOREP. Les dénis du handicap ne sont pas rares.

D'autres encore se réfugient derrière le statut de handicapé qui donne sens à la pathologie et confère une identité et un statut social ainsi que des droits (des attentes vis à vis des autres, écoute de la douleur).

Ouvriers et chef d'exploitation ne sont pas logés à la même enseigne :

A – le chef d'entreprise :

Le cadre juridique avec ses étapes et procédures légales est déconnecté de la réalité vécue par les protagonistes et du processus d'adaptation à la nouvelle situation. Suite à un accident, il se conjugue différents facteurs :

- les problèmes les plus immédiats (la récolte est dans le champ !) sont à résoudre de suite,
- la relation au corps (sur lequel au moins on pouvait compter en cas de coup dur, l'outil encore le plus fiable et le plus fidèle mais dont l'usure est fatale) est modifiée,
- le regard des autres (tel qu'il est ou qu'il est imaginé) est changé,
- le sens donné à la situation et les effets sur le projet personnel de vie,
- le statut social dans l'exploitation est en jeu (un fils me disait avoir main mise sur l'aménagement de l'espace de travail et donc le pouvoir de décider car son père dépend physiquement de lui pour les travaux !) (pour le ramassage de volailles c'est au patron de prendre le poste le plus difficile physiquement car il impulse la cadence, (même s'il ne permet pas le suivi du chantier), lorsque celui ci n'est pas suffisamment valide il laisse sa place à sa femme !)
- la situation (économique et force de travail) peut conduire à une révision du projet d'exploitation (embauche, réorientation des productions, agrandissement, réduction, choix de nouvelles technologies, réorganisation du travail entre les membres, dont les bénévoles...).

Ce dernier point est le plus difficile à aborder et ne peut l'être que lorsque les précédents l'ont été. Or généralement l'étude est préalable et étalée sur une courte période.

Le chef d'entreprise et sa capacité à se recycler :

En théorie, il peut plus facilement que l'ouvrier prendre des décisions de réorientation technique, de réorganisation, d'investissements... que l'ouvrier qui dépend lui entièrement de la prise en compte par son patron de sa santé. En réalité bien peu d'exploitants cessent d'exercer suite à un accident ou modifient de manières conséquentes leur activité. On peut lister bien des facteurs qui s'emmêlent : - poids des héritages psychiques qui ont construit le projet de vie personnel, - pression du groupe social étroit (la famille) ou élargit (les autres agriculteurs et leurs dénis des risques...), - la situation économique (endettement), - un savoir-faire pratique non verbalisé et non commercialisable ailleurs ou au risque de perdre la liberté liée au statut d'entrepreneur, - la peur d'un inconnu (la vie de salarié ou citadine)...

B – Le salarié :

Les salariés issus du milieu agricole entretiennent le même rapport au corps que leur patron. Il n'est pas rare d'en rencontrer travaillant avec une hernie discale. D'ailleurs les médecins hésitent à prononcer les inaptitudes totales. Selon la relation entre le patron et l'ouvrier qui encore souvent peut dépasser le cadre du contrat de travail, il arrive que le chef d'entreprise s'adapte aux problèmes de son ouvrier et valorise son expérience en compensation de ses limites physiques.

Mais en général l'ouvrier a peu de perspectives, il n'a pas conscience de sa propre compétence et de sa transférabilité à d'autres situations moins contraignantes. Il a peur de perdre la relative autonomie négociée avec l'acquisition de la confiance de l'exploitant. La peur d'un travail plus routinier et moins extérieur existe aussi.

Parfois, se sentant moins performant, il culpabilise vis à vis de l'employeur et démissionne de lui-même. Pour les saisonniers, il n'est pas rare de les voir faire de moins en moins d'heures par an jusqu'à ne plus se présenter à l'embauche sans que l'on puisse en déduire clairement si c'est le patron qui préfère de la main d'œuvre plus performante ou l'ouvrier qui se sent moins productif.

Les ouvriers issus du milieu n'ont pas une culture de la loi et des droits mais celle des accords amiables la main dans la main.

La prévention passe par plusieurs voies

- Modification dans la conception des nouveaux outils destinés à l'agriculture, passant par la prise en compte des conditions réelles d'usage ultérieur.
- Modification des représentations sociales dans le milieu (sur valorisation du travail physique, fatalisme face à la pénibilité et à l'usure des années !)
- Intégration des problèmes de santé (présents et potentiels) dans la conduite des projets de l'entreprise agricole. (Approche par la performance globale de l'entreprise : la prise en compte de la santé étant un des facteurs de la productivité économique)
- ...