



**EXTERNALISATION DU TRAVAIL ET SOUS-TRAITANCE
DES RISQUES DANS LES ETABLISSEMENTS CLASSES
SEVESO**
*ENQUETE SUR L'ISOLEMENT DES PERSONNELS EXTERNES DANS LE
COULOIR LYONNAIS DE LA CHIMIE*

François DUCHENE

Programme Risque Décision Territoire
Troisième rapport scientifique de fin de contrat (3/4)

Projet de recherche LTDR

La prévention des risques industriels comme processus de
coproduction

Laboratoire de rattachement : RIVES (ENTPE)

Responsable scientifique du projet de recherche : E. Martinais

Date : 16/07/2007

N° de contrat : CV04000050

Date du contrat : 01/07/2004

« Il n'y a de classe dirigeante que courageuse. A toute époque, les classes dirigeantes se sont constituées par le courage, par l'acceptation consciente du risque. Dirige celui qui risque ce que les dirigés ne veulent pas risquer. Est respecté celui qui, volontairement, accomplit pour les autres les actes difficiles ou dangereux. Est un chef celui qui procure aux autres la sécurité en prenant pour soi les dangers ».

Jean Jaurès
La dépêche de Toulouse, 28 mai 1890

1 Introduction

Parmi les nombreuses questions qu'elle a soulevée, l'explosion de l'usine d'engrais AZF de Toulouse, le 21 septembre 2001, a brutalement remis sur le devant de la scène la dangerosité potentielle de l'externalisation dans les entreprises classées à risques. Dans un rapport remis à leur ministre de tutelle quelques jours après l'accident, les membres de l'Inspection générale de l'environnement indiquaient sobrement :

« L'exploitation du bâtiment 221 222 était supervisée par le service d'expédition de Grande Paroisse et sous-traitée à des sociétés extérieures. Les manutentions dans le local étaient effectuées par du personnel d'une société sous-traitante (...) qui effectuait également la manutention des nitrates en sacs et sur palettes¹ ».

Bien que ce passage soit le seul du rapport où la sous-traitance est évoquée, il lançait le débat : l'exploitation du hangar détruit par l'explosion était externalisée, ce qui posait inévitablement la question de l'existence d'un lien de cause à effet. Précisons aussi que treize des vingt-trois salariés qui ont trouvé la mort sur le site d'AZF étaient employés par des entreprises sous-traitantes.

Les auditions effectuées dans le cadre de l'enquête parlementaire qui suivit l'accident ont permis de situer le positionnement des principaux partenaires sociaux sur cette question. Les représentants des centrales syndicales CGT et CGT-FO ont tenu à cette occasion un discours relativement proche, globalement défavorable à l'externalisation dans les sites classés Seveso, et ont revendiqué pour ceux-ci l'existence d'activités, qualifiées d'organiques, devant être interdites à la sous-traitance². La CFDT et la CGC ont tenu des

¹ Rapport de l'Inspection générale de l'environnement à Monsieur le ministre de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement « sur l'accident survenu à l'usine de Toulouse de la société Grande Paroisse le 21 septembre 2001- F. Barthélémy (dir.), H. Hornus, J. Roussot – 23 octobre 2001, p 6.

² Jean Moulin, pour la CGT, parle de « *niveau d'effectifs organiques* » à ne pas franchir et considère que « *la précarité a pris une telle place dans les entreprises qu'il faut fixer des limites qui ne portent pas atteinte à la sécurité* ». Il souhaite « *une réduction et un encadrement drastique de la sous-traitance* » sans parler pour autant de l'interdire et, par contre, d'une « *interdiction de la précarité ainsi que certaines polyvalences* » pour pouvoir garantir une sécurité fiable. Il estime que la sous-traitance de certaines fonctions, comme la maintenance ou les services de sécurité, « *peut être un facteur de risques* ». Il dénonce les « *mises en concurrence [des sous-traitants] qui favorisent le moins disant social* » et conduisent à « *un accroissement des risques dans l'ensemble des activités* ». A propos des formations en général, et de celles à la sécurité en particulier, il estime que leur répartition n'est pas équitable au sein de l'entreprise, que « *les intérimaires et les sous-traitants en bénéficient encore moins* », et que « *l'on peut s'inquiéter de la formation que [les intérimaires] ont reçue* ».

Michel Decayeux, pour Force Ouvrière, propose une forme de noyau dur de la production sans externalisation dans les entreprises à risques : « *La maintenance en amont des productions voire certains services en aval de la production doit être sous contrôle intégral de l'entreprise et ne pas être sous-traitée* », faisant le constat que « *les personnels des entreprises sous-traitantes ne sont pas suffisamment formés* ». Il évoque une « *exceptionnalité* » de la situation des industries à risques, qui devrait justifier que l'on réglemente ici des choses en matière d'externalisation qui ne le seraient pas forcément dans d'autres secteurs industriels. - Audition de MM. Perraud et Moulin, CGT, MM. Vella et Jezequel, CGC, MM. Decayeux et Pantaloni, CGT-FO, MM. Olivier, Khelif et Gerent, CFDT, M. Grandjean CFTC - Commission d'enquête parlementaire – rapporteur : J.Y. Le Déault – président : F. Loos – 21 novembre 2001. Extraits puisés de la p. 129 à la p. 151.

propos plus nuancés, prônant un encadrement plus ferme de la sous-traitance plutôt que son interdiction³. Enfin, l'Union des industries chimiques (UIC), représentant les chambres patronales de la chimie, a adopté une position prudente, justifiée par la gravité de l'accident, mais défendant le principe de l'externalisation dans toute l'industrie, y compris dans les installations classées⁴.

A l'issue du Débat national sur les risques industriels, lancé par le Gouvernement Jospin à l'automne 2001 suite à l'explosion d'AZF, son rapporteur Philippe Essig indiquait que le principe du recours à la sous-traitance et plus encore celui de l'utilisation de personnels intérimaires « *a été fortement dénoncé* » lors des tables rondes. Toutefois, le rapport qu'il remettait au Premier Ministre, écrit à la première personne⁵, rendait un arbitrage en faveur de l'externalisation des fonctions, qui représente selon lui « *une nécessité pour la bonne gestion d'une entreprise moderne* ». Il proposait au final une labellisation de la sous-traitance portant en particulier sur la formation et la qualification des personnels⁶. L'élaboration de la loi dite Bachelot, du 30 juillet 2003, a connu des rebondissements sur différents autres aspects dont elle traitait, en particulier sur les définitions et les finalités des Plans de prévention des risques technologiques (PPRT) ou des Comités locaux

³ Jacques Kheliff, pour la CFDT, ne souhaite pas une « *interdiction de la sous-traitance ou du recours à des intérimaires dans la totalité des industries à risques* », mais souhaite que leur formation soit coordonnée avec celle des salariés stables de l'entreprise. Il n'écarte toutefois pas « *une interdiction de l'intérim* », « *dans un certain nombre de situations dans les industries à risques* ». Dominique Olivier, pour la même centrale, souhaiterait que les représentants des salariés puissent « *étudier les plans de prévention qui sont imposés aux sous-traitants travaillant dans l'entreprise utilisatrice* ».

Sans remettre en cause l'externalisation, Jean Claude Jezequel, pour la CGC, demande que les prestataires extérieurs soient « *avertis des risques et [soient] au même niveau d'information et de formation que les salariés de l'entreprise titulaires de fonctions analogues* », qu'entreprises sous-traitantes et sociétés d'intérim soient « *associées à l'action de prévention* », au point de devenir des « *entreprises co-traitantes plutôt que sous-traitantes* ». Il ajoute que les guides d'information et les consignes doivent aussi être compris par des salariés étrangers. - Audition de MM. Perraud et Moulin, CGT, MM. Vella et Jezequel, CGC, MM. Decayeux et Pantaloni, CGT-FO, MM. Olivier, Kheliff et Gerent, CFDT, M. Grandjean CFTC - Commission d'enquête parlementaire – rapporteur : J.Y. Le Déault – président : F. Loos – 21 novembre 2001. Extraits puisés p. 131 à 132 et p. 140 à 142.

⁴ A la question que lui pose le rapporteur M. Le Déault : « *Quelle est la part du travail temporaire et de la sous-traitance chez vos adhérents ?* », M. Deleuze, de l'UIC, lui répond : « *C'est variable pour une raison évidente : une usine au fin fond des Alpes peut difficilement sous-traiter parce qu'il y a très peu d'entreprises autour et parce que 90% des employés nécessaires font partie de la société. En revanche, pour une entreprise située sur l'Étang de Berre ou du côté du Havre, on sait que de nombreuses usines travaillent pour la chimie ou le pétrole et ont des besoins identiques, d'où l'éclosion de sociétés sous-traitantes devenant beaucoup plus spécialisées et beaucoup plus compétentes que les personnels internes à cette entreprise. Je ne parle pas en tant que président de l'UIC, mais en tant qu'ex-industriel : tout le problème de la sous-traitance dans une société réside dans le bon dosage ; il ne faut pas que la société perde ses compétences* ». - Audition de M. Deleuze, président de l'UIC et de M. Uytterhaegen, directeur du département technique - Commission d'enquête parlementaire – rapporteur : J.Y. Le Déault – président : F. Loos – 13 novembre 2001, p. 108.

⁵ Il s'agit du rapport d'un chef d'entreprise dans lequel il fait clairement référence à son « *expérience professionnelle* », à sa « *carrière professionnelle* », en particulier dans le « *Métro de Paris* ».

⁶ En revanche, il oppose sous-traitance et intérim qui « *lui pose problème* ». Il voit une contradiction entre nécessité d'une qualification reconnue des employés et appel à des remplaçants occasionnels « *dont on ne voit pas comment on pourrait assurer la compétence dans les délais voulus* ». « *A défaut d'interdire cette pratique* », il en appelle à des référentiels « *très clairs* ». - Rapport au Premier Ministre – Débat national sur les risques industriels Octobre-décembre 2001 – Philippe Essig – Janvier 2002, p. 23 – 24.

d'information et de concertation (CLIC)⁷. Mais les articles touchant à l'externalisation dans les sites classés Seveso seuil haut⁸ sont restés relativement conformes à ceux esquissés par le projet de loi proposé par Yves Cochet dès février 2002⁹. Sans en remettre en cause le principe, ils encadrent un peu plus strictement l'intervention d'entreprises extérieures¹⁰, officialisent la mise en place de diverses formations à l'usage de leurs personnels et étendent les droits de regard et d'action des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) aux entreprises et aux personnels extérieurs.

Le recours à la sous-traitance et aux entreprises de travail temporaire, autrement dit l'externalisation, constitue en effet, depuis les années 1970, un pivot essentiel de l'organisation industrielle mondialisée. Et évoquer ne serait-ce qu'une restriction de cette ressource relève, pour les industriels, du « *tabou*¹¹ », tant elle est aujourd'hui intégrée dans les structures de production de toute l'industrie. Certes, plusieurs législations et réglementations encadrent ce recours. La loi du 31 décembre 1991¹² régleme les interventions de la sous-traitance au sein des entreprises utilisatrices. Elle fixe une obligation de coopération des employeurs concernés pour mettre en œuvre des dispositions réglementaires sur la sécurité, l'hygiène et la santé¹³, traduites en particulier dans l'élaboration de Plans de prévention¹⁴. Elle préconise aussi, lorsque c'est possible, la séparation des zones de travail¹⁵. Dans les industries chimiques, pétrochimiques et pétrolières, différents accords de branches généralisés¹⁶ ont anticipé puis complété

⁷ Voir les autres volets de cette recherche.

⁸ Articles 7 à 16, présentés dans le Chapitre III « Mesures relatives à la sécurité du personnel » de la loi du 30 juillet 2003.

⁹ Sénat – Projet de loi tendant à renforcer la maîtrise des risques technologiques, présenté, au nom de Lionel Jospin, par Yves Cochet - Annexe au PV de la séance du 19 février 2002.

¹⁰ A propos du terme « entreprise extérieur », nous nous en tiendrons, tout au long de ce travail, à la définition proposée dans l'article 5 des accords de branche élargis de 2002, à savoir : « *On entend par entreprise extérieure toute entreprise intervenant sur le site d'une entreprise dite utilisatrice, selon des dispositions contractuelles* » (p.5). De même les entreprises utilisatrices peuvent aussi être qualifiées d'entreprises principales, de donneur d'ordre ou parfois de « client » du point de vue du sous-traitant.

¹¹ Selon l'expression d'un secrétaire de CHSCT rencontré.

¹² Et le Décret d'application n°92-158 du 20 février 1992.

¹³ L'objectif est de permettre, par cette coordination, la prévention des risques résultant de l'interférence entre les activités, les installations et les matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail.

¹⁴ Une inspection préalable à l'intervention d'une entreprise extérieure doit être réalisée, en présence des chefs d'établissements de l'entreprise extérieure et de l'entreprise utilisatrice ainsi que des CHSCT des deux établissements, afin d'examiner conjointement les risques professionnels encourus lors de l'opération. Lorsque cette inspection fait apparaître des risques professionnels, ou si l'opération représente une durée supérieure ou égale à 400 heures ou bien encore si l'opération envisagée figure sur la liste des travaux reconnus dangereux, les entreprises utilisatrice et extérieure doivent établir un Plan de prévention, à soumettre pour avis au CHSCT.

¹⁵ L'idée consiste à organiser, en particulier pour les travaux neufs, des « chantiers clos », c'est-à-dire autonomes et comme pris dans une bulle vis-à-vis de leur environnement.

¹⁶ Accord sur l'amélioration des conditions de travail dans les Industries Chimiques - 26 mars 1976 ; Accord sur l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité – 20 mai 1992 ; Accord des établissements pétroliers

l'application spécifique de cette loi, compte-tenu des conditions dangereuses d'exploitation. Ces accords ont en particulier instauré l'obligation, pour les entreprises extérieures, d'être habilitées pour pouvoir exercer les services qu'elles proposaient dans cet environnement dangereux.

Mais il semble que l'encadrement de ces activités extérieures, pour nécessaire qu'il soit, n'épuise pas l'ensemble des problèmes posés. Gérard Filoche (2001, 17), dans un rapport sur les CHSCT établi pour le Conseil économique et social, le constatait : « Les statistiques l'enseignent : là où il y a le plus d'accidents du travail, c'est là où il y a le plus de salariés en situation précaire (intérim, contrat à durée déterminée) et autres salariés extérieurs à l'entreprise. Quand l'unité de production n'est pas homogène, quand ses caractéristiques ne sont pas celles d'un groupe avec des règles sociales précises et un fonctionnement régulier des institutions représentatives du personnel, c'est-à-dire quand il y a multiplicité, imbrication de personnels de niveaux et de statuts différents, les risques augmentent, les accidents du travail et les maladies professionnelles également ». Il faut souligner la difficulté même à saisir le phénomène par la statistique, tant les chiffres sont entachés de nombreux biais¹⁷. Mais effectivement, on ne peut que constater que l'externalisation consacre l'éclatement des collectifs de travail sur un même site, rendant ainsi plus fragiles les conditions de travail des salariés en situations les plus vulnérables.

Dans une recherche déjà ancienne consacrée à l'industrie électronique, Annie Thébaud-Mony (1984) évoquait la division sociale du travail et des risques provoquée par la sous-traitance. Elle y décrivait l'externalisation comme l'envers du décor : « Sur « l'endroit » de la production, on relève l'image d'une parfaite maîtrise du processus technique et de ses risques ; en revanche sur « l'envers », les limites de cette maîtrise s'imposent, les accidents du travail en devenant le révélateur » (Thébaud-Mony, 2000, 3). Dans une étude effectuée à la fin des années 1980 sur le travail temporaire dans l'industrie, Martine François liait elle aussi externalisation et dégradation des conditions de travail et de santé des salariés intérimaires, évoquant une « sous-traitance des risques au travail ». Elle écrivait :

et sécurité – 19 juin 1995 ; Accord complémentaire à l'accord du 20 mai 1992 sur l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité – 4 juillet 2002 ; Avenant à l'accord des établissements pétroliers et sécurité du 19 juin 1995 – Décembre 2003.

¹⁷ Stéphane Beaud et Marie Cartier indiquent que : « La suraccidentabilité [des salariés en contrat temporaire, des intérimaires et des salariés des entreprises sous-traitantes] est d'autant mieux établie que sont en même temps mis en évidence les processus qui entretiennent une invisibilité (une non-déclaration à la Sécurité sociale ou une non-reconnaissance et indemnisation) des accidents du travail dans le cas des emplois les plus précaires : les salariés en CDD ou en intérim, soit qu'ils ne connaissent pas leurs droits en matière d'accidents du travail, soit que leurs employeurs fassent pression sur eux, ont tendance à ne pas déclarer leurs accidents du travail » (2006, 571). On pourra lire aussi utilement l'article de Véronique Daubas-Letourneux et Annie Thébaud-Mony (2001) sur ce même thème.

« Certaines entreprises utiliseraient cette main-d'œuvre extérieure pour protéger leurs travailleurs permanents et limiter les améliorations nécessaires à certains postes » (François, 1991, 39). Une recherche, menée par des médecins et des ergonomes, montrait que la division du travail dans l'industrie nucléaire correspondait à une division sociale de l'irradiation, les salariés temporaires externes recevant des doses plus élevées que les salariés stables (Doniol-Shaw *et alii*, 1995). Dans une recherche plus récente toujours consacrée à la sous-traitance dans le nucléaire, Annie Thébaud-Mony montrait que « les formes prises par la gestion individualisée des expositions aux radiations et des emplois entraînent une invisibilité sociale de la nature et de la spécificité de ces expositions, ainsi que des effets immédiats ou différés qu'elles produisent » chez les salariés externes (Thébaud-Mony, 2000, 255). Faisant référence à une recherche en cours sur les processus de sous-traitance et leurs conséquences dans l'industrie pétrochimique¹⁸, Paul Bouffartigue indiquait comme premiers éléments disponibles que : « La hiérarchisation des tâches et des travailleurs, et leur mise en concurrence au travers de l'éclatement des statuts sont très fortes. Les tâches les plus risquées, notamment, sont plus systématiquement sous-traitées, selon la logique de délégation du « sale boulot » à des travailleurs plus fragiles » (Bouffartigue, 2005, 7). Il semblerait donc relativement établi que les emplois externalisés « constituent le cœur d'une nouvelle flexibilité du marché du travail où l'on observe de nombreuses modifications : transformation du rapport salarial, modification de la relation au travail et au collectif de travail et, dans de nombreux cas, exposition plus importante aux risques, voire même extériorisation des risques, par les entreprises utilisatrices, sur ces nouveaux salariés » (François, Lievin, Grzebyk, 2000, 7).

Dans le droit fil de ces différentes recherches, on pourrait se demander si, également dans l'industrie chimique, les employés les plus précaires ne sont pas aussi ceux les plus exposés aux risques du travail en général. L'hypothèse qui sous-tend notre enquête est celle d'un report des risques depuis les actionnaires vers les salariés. Plus précisément, le fait que les actionnaires réduisent leur prise de risques financiers aurait pour effet de dégrader les situations d'emploi, de travail et de sécurité au travail des salariés. Ces derniers se déclinaient en cascade, les « plus au bas de l'échelle » étant les salariés de la sous-traitance et de la précarité. Et il semblerait que les personnels externalisés soient soumis à une *double injonction contradictoire*. D'une part, employeurs et commanditaires feraient

¹⁸ Menée par J. Bouteiller, R. Jean et J-R. Pendariès, sous la direction de Paul Bouffartigue.

peser sur eux l'exigence d'un accroissement de leur productivité, qui se traduirait pour l'essentiel par une diminution des temps vacants. D'autre part, ils seraient tenus d'effectuer leur travail dans des protocoles de sécurité accrus, entraînant une lourde administration elle-même chronophage. Dans les entreprises de la chimie, il existe une tension ancienne et quasiment structurelle entre sécurité et productivité. Mais n'assiste-t-on pas à une concentration de cette tension précisément sur les personnels externalisés ? Ces salariés « du bas de l'échelle » ne prennent-ils pas de plein fouet les phénomènes d'externalisation des risques ? Et, en fin de compte, leur isolement pour la gérer n'est-il pas un facteur supplémentaire de risques, individuels comme collectifs ?

Plusieurs angles d'attaques sont envisageables pour répondre à ces questions ambitieuses. L'un d'eux consisterait, par exemple, à observer de façon empirique la démarche prescriptive et l'écart à la prescription dans la structure principale, à la façon dont Mathilde Bourrier les a étudiés dans plusieurs centrales nucléaires (Bourrier, 1999). Il pourrait ainsi s'agir de déconstruire l'ensemble des procédures mises en œuvre pour contrôler et réguler les marchés de la sous-traitance dans une entreprise de la chimie, afin de suivre, dans les pratiques quotidiennes des acteurs, le cheminement (voire le transfert) effectif des responsabilités. La voie choisie ici consiste plutôt à se situer du côté des personnels externalisés, et, plus modestement, à suivre ces derniers dans un protocole pensé pour eux. Nous avons en effet procédé à l'observation de sessions de « formation extérieure à la sécurité », l'un des principaux dispositifs du chapitre III de la loi du 30 juillet 2003, dont nous interrogerons la signification et la validation du point de vue des salariés qui y sont soumis. Nous avons ensuite réalisé des entretiens semi-directifs auprès de salariés intérimaires ou sous-traitants ayant suivi ces formations, afin de reconstituer leur trajectoire professionnelle et de tenter d'appréhender leur relation aux risques. Notre terrain, comme d'autres volets de cette recherche, se situe dans le couloir lyonnais de la chimie¹⁹.

Dans ce travail de nature exploratoire, nous reviendrons tout d'abord sur les mécanismes de financiarisation de l'industrie qui fondent la mondialisation. Nous verrons en particulier

¹⁹ Lors de l'enquête, nous avons observé, toute leur durée, huit sessions de formation de niveau 1 et 2, dans un organisme du couloir lyonnais de la chimie (voir précisions en note infrapaginale dans la partie concernée). Lors de ces sessions, nous avons eu de nombreux échanges informels. Nous avons ensuite rencontré vingt deux personnes en face à face, représentant environ 37 heures d'entretiens approfondis intégralement retranscrits. On trouve parmi ces personnes une majorité de salariés intérimaires et sous-traitants rencontrés lors des sessions de formation, mais aussi des responsables de CHSCT et des responsables régionaux ou nationaux des principales organisations syndicales et patronales de la chimie. Je salue ici le travail de retranscription des entretiens de Stéphanie Commot, Christelle Gauthier et François Dumont, et les en remercie vivement.

l'immersion des industries lyonnaises de la chimie dans cette économie mondialisée. Nous nous intéresserons ensuite, dans une seconde partie, aux formations à la sécurité dispensées aux salariés externalisés. Nous reviendrons sur la genèse de ce dispositif, en partie explicative de son contenu, puis nous verrons, à partir d'observations réalisées *in situ*, comment ce dernier est reçu par les salariés-stagiaires. Les deux parties suivantes résultent pour l'essentiel d'entretiens réalisés auprès de salariés externalisés du couloir lyonnais de la chimie. La troisième partie distinguera sous-traitants et intérimaires tout en montrant leur place marginalisée dans l'accès aux décisions, malgré leur nombre grandissant dans la production. Dans la quatrième partie, nous reviendrons plus spécifiquement sur la question des risques et sur l'expression de la peur de ces salariés externalisés.

2 Les entreprises chimiques lyonnaises de la mondialisation

Avant de voir quelques unes de leurs conséquences sur les conditions de travail des personnels concernés, attachons nous dans un premier temps à comprendre les causes des externalisations massives dans l'industrie chimique. En effet, le recours à la sous-traitance et à l'intérim accompagne des mécanismes économiques plus vastes, de concurrence accrue sur le marché mondial et de financiarisation de l'industrie. Ces processus sont observables de longue date dans la chimie. Mais on note une nette accélération depuis les années 1990 avec d'importants mouvements de démantèlement, de fusions-acquisitions et de recomposition des structures capitalistiques dans les principaux groupes chimiques et pétrochimiques. Nous observerons ces mécanismes à l'œuvre plus particulièrement dans les entreprises du couloir lyonnais de la chimie.

2.1 Mécanismes de la mondialisation

Derrière les termes de mondialisation ou de globalisation économique, on entend généralement une *ouverture de la concurrence* et des mécanismes accrus de *financiarisation de l'industrie*. Plus précisément, l'économie contemporaine est marquée par « un nouveau système de domination économique, fondé sur la financiarisation, la logique de marché, la spéculation et la liquidité, déconnectées voire antagoniques à la sphère productive (l'entreprise, l'industrie) » (Bazin et Sélim, 2001 : 103).

2.1.1 Entre ouverture de la concurrence et financiarisation de l'industrie

L'ouverture de la concurrence, particulièrement marquante dans les années 1980 et 1990, provient de différentes causes, parmi lesquelles l'explosion des techniques de communication, la réduction des coûts de transports (maritimes en particulier), l'abaissement général des barrières tarifaires et non tarifaires limitant les échanges (droits de douanes) (Veltz, 2000 : 97). En faisant tomber les frontières nationales par le biais de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) et, plus localement, par la construction de marchés régionaux (l'Union européenne ou l'ALENA), les années 1980 et 1990 ont, selon les termes de Pierre Veltz « ouvert une véritable boîte de Pandore » : « Dans une logique

implacable de course à la taille et aux parts de marché, les groupes dominants se sont trouvés pris dans une réelle concurrence, incomparablement plus vive et surtout plus instable que celle des décennies d'après guerre. Les oligopoles nationaux stabilisés ont explosé dans de nombreux secteurs – ou sont en train de le faire – au profit d'oligopoles mondialisés²⁰ ou en voie de mondialisation, beaucoup moins contrôlés. Pour la première fois sans doute à cette échelle, la concurrence s'est vraiment étendue aux étages supérieurs du capitalisme, peu préparés à cela » (Veltz, 2000 : 98). Certains observateurs notent d'ailleurs que le système est loin de s'être à nouveau stabilisé, même si certains groupes mondiaux se redessinent de façon apparemment pérenne. Cette phase de concurrence accrue se traduit par un double processus : une intensification de la compétition par les coûts et les prix, d'une part, et, dans le même temps, une montée des modes de compétition par la différenciation (généralisation de la qualité-fiabilité, diversification des biens et des services, réduction des délais, etc.).

La financiarisation du secteur industriel s'ajoute à l'augmentation de la concurrence. Elle résulte de politiques de déréglementation financière qui ont permis à la fois une *centralisation* et une *mobilité sans précédent des placements*²¹. Cette financiarisation de l'industrie n'est pas nouvelle : tout au long du XXe siècle, le secteur bancaire était déjà entré massivement dans le capital de groupes autrefois « familiaux » ou détenus par des dynasties industrielles²². Mais la mobilité extrême des capitaux investis particularise la phase contemporaine. Et cette fluidité tient à la nature de ses nouveaux actionnaires, pour beaucoup d'entre eux des fonds d'investissement. Il s'agit bien d'une arrivée massive dans le capital des entreprises, même si elle reste très atomisée et éclatée en de multiples fonds. « Début 1998, on estimait le poids des fonds d'investissements étrangers mobiles à 43% de la capitalisation boursière de Paris » (Veltz, 2000 : 102). Schématiquement, les fonds d'investissement, de par leurs logiques propres à « garantir » des retraites²³, poussent

²⁰ Ou multinationales, que Michel Verret définit de la façon suivante : « Figure achevée du groupe en la figure duquel s'achevait déjà celle de l'entreprise, c'est un groupe déployant sa stratégie de valorisation à l'échelle mondiale, y combinant pour un centre autonome de profit toutes les ressources de l'économie asymétrique : échange inégal des marchandises, mouvements de la monnaie sur le marché des changes, conditions inégales de production dans l'espace mondial, bref tous les bénéfices industriels, commerciaux et financiers du développement inégal du capitalisme : sur-développement à un pôle, sous-développement à l'autre » (Verret, 1999).

²¹ Pour plus de détails sur la genèse de cette déréglementation, voir le premier chapitre de Lordon (2000).

²² Voir par exemple P. Cayez (1989) à propos de l'évolution du capital de Rhône-Poulenc.

²³ Labarde et Marris rappellent que le seuil de 15% de rentabilité minimal exigé par les fonds de pension ne bénéficient en réalité que très peu aux retraités anglo-saxons : « Une bonne part ira aux gestionnaires, la banque d'affaires intermédiaire et donneuse d'ordres entre l'entreprise et le fonds proprement dit ». Et ils soulignent que « aux Etats-Unis, de moins de moins de salariés sont couverts : 53% en 1987, 40% en 1995. Le montant de la retraite est de moins en moins défini à l'avance : en 1989, 28% des salariés étaient couverts par une prestation fixe et régulière, ils ne sont

l'appareil industriel à une rentabilité élevée (le chiffre de 15% est fréquemment avancé par différents observateurs), la plus stable possible et le plus rapidement possible.

2.1.2 Des fonds d'investissements dans la chimie

Le secteur de la chimie n'échappe pas à ces processus, et on y a observé une nette accélération des fusions et des acquisitions dans la période 1995 – 2000, puis à nouveau depuis 2004. Ces mouvements de capitaux sont particulièrement sensibles dans les groupes français. Outre la logique financière structurelle évoquée, l'importance de ces opérations dans l'industrie chimique française s'explique aussi par le retrait d'un actionnariat public dans la dernière décennie, et par l'absence depuis d'un « noyau dur » stable d'actionnaires privés, particulièrement remarquable en comparaison de ses concurrents européens. Or ce mécanisme crée un cercle vicieux difficile à rompre : plus la structure de l'actionnariat est labile, plus les orientations stratégiques se trouvent affaiblies, plus le taux d'endettement des groupes risque d'être important, et plus le recours aux investisseurs à court terme que sont les fonds d'investissements s'avère sinon inéluctable du moins fréquent. L'endettement a aussi pour conséquences la recherche de désengagement et de cessions d'activités. C'est bien cette spirale globale qui semble saisir les groupes chimiques français, dont les taux d'endettement sont importants²⁴ et les résultats d'exploitation nettement inférieurs à ceux des autres groupes chimiques européens (Rapport Guarrigue, 2005, 29-30).

Conséquences aussi bien que cause de tout cela, les fonds d'investissements sont de plus en plus visibles dans la chimie²⁵. Ces fonds ont représenté jusqu'à 40% des transactions réalisées en 2003. Ils s'intéressent davantage à la chimie fine qu'à la chimie de base, considérée comme moins rentable. Ainsi, par exemple, *Bain Capital* a investi dans plusieurs activités de Rhodia et de Sigma Kalon, les anciennes peintures du groupe Total, et *CVC Partners* a acquis une part du capital d'Adisseo, ancienne activité de nutrition animale de Rhône-Poulenc puis d'Aventis. Mais l'objectif de ces actionnaires reste principalement d'ordre financier. Ils investissent en moyenne de trois à sept ans dans le capital de ces entreprises, en créant « de la valeur » par le biais de restructurations lourdes,

plus que 19% en 1995. (...) Le montant des pensions est si faible qu'une large part de la population en âge de prendre sa retraite est encore obligée de travailler » (Labarde et Maris, 2000, 138).

²⁴ A titre d'exemple, le groupe Rhodia était endetté à plus de 200% de son chiffre de d'affaire en 2004.

²⁵ Investissant moins de 10% de leur capacité en 1998, leur capacité se montait déjà à 20% en 2001. Elle n'a fait que croître depuis.

puis se désengagent soit par la vente, à un industriel ou à un autre acteur financier, soit par la mise sur le marché boursier. C'est ainsi par exemple qu'Adisseo a été racheté à l'automne 2005 par ChemChina, l'un des acteurs majeurs de l'industrie chimique chinoise. Depuis 1999, l'industrie chimique européenne a vu quatre-vingt-quatorze acquisitions par des fonds d'investissements, dont vingt-deux avaient déjà été revendues en 2006. Ainsi peut-on constater que la présence de ces fonds a participé de la fragmentation de l'industrie chimique plutôt qu'à sa consolidation (FCE CFDT, 2006, 16).

2.2 Des évolutions structurelles dans les entreprises du Couloir lyonnais de la chimie²⁶

Le couloir lyonnais de la chimie se structurait historiquement autour de deux groupes industriels : Rhône-Poulenc pour l'activité chimique et Elf Aquitaine pour la raffinerie et certaines unités chimiques et pétrochimiques. Or ces deux groupes ont subi des transformations capitalistiques importantes ces dix dernières années, provoquant sur le territoire du sud de l'agglomération lyonnaise des évolutions encore peu visibles, mais qui pourraient à terme se révéler décisives.

2.2.1 De Rhône-Poulenc à Rhodia et Blue Star

Rhône-Poulenc, tout d'abord, a décidé en 1997 de séparer ses filières traditionnelles de fabrication en deux entités juridiques distinctes. L'une a pris en charge les secteurs de haute technologie, la pharmacie et l'agrochimie, réunis sous l'appellation « Sciences de la vie », tandis que l'autre, sous l'enseigne « Rhodia », a associé les activités les moins rentables de l'entreprise, la chimie, les fibres et les polymères. Une année plus tard, le directoire du groupe a ouvert en bourse 30% du capital de sa filiale Rhodia, engrangeant ainsi les moyens de consolider ses activités pharmaceutiques. Fin 1998, il a annoncé son intention de fusionner son secteur « Sciences de la vie » (et lui seul) avec celui du groupe chimique allemand Hoescht. Un an plus tard, les deux groupes avaient transféré leurs « actifs stratégiques » dans une même société, Aventis, créée pour l'occasion. Cette modification brutale d'organisation d'un outil industriel éprouvé pendant près d'un siècle²⁷

²⁶ Le rapide tableau historique brossé ci-dessous a été constitué principalement à l'aide des communiqués de presse des entreprises citées, sur les quinze dernières années. Les éléments d'analyse obtenus à partir de ce descriptif ont ensuite été confrontés, lorsque c'était possible, à différentes sources syndicales et patronales lors de l'enquête.

²⁷ Le capital du groupe Rhône-Poulenc a subi d'importantes modifications structurelles tout au long du Xxe siècle. Mais, jusque là, il s'agissait pour l'essentiel d'extensions et d'absorptions de nouveaux secteurs d'activité.

s'explique pour l'essentiel par un endettement inquiétant, qui a poussé les actionnaires à recentrer le groupe Rhône-Poulenc autour des activités dégageant les plus fortes plus-values, en tentant de maîtriser une fusion avec Hoescht, plutôt que d'essayer un rachat incontrôlé de la part d'un autre groupe chimique mondial plus puissant.

Dans cette « maquette industrielle », Rhodia, auxquelles les usines Rhône-Poulenc du couloir lyonnais de la chimie sont rattachées, était destinée à être rapidement vendue à ses concurrents directs, par filière ou par atelier. De fait, en 1999, Rhône-Poulenc s'est désengagé de Rhodia, en mettant sur le marché la totalité de sa participation restante, soit 67% du capital. Rhodia, devenue autonome, prôna alors une « politique de créneaux », devenue classique dans l'industrie, consistant à développer en priorité les produits ayant une position de *leader*²⁸ sur le marché mondial, ou à défaut, sur un des marchés européen, asiatique ou américain. C'est par exemple dans ce contexte que Rhodia a acquis en 1999 un fabricant américain de phosphates, Albright & Wilson, augmentant subitement son chiffre d'affaires de 20%. De même, le groupe a annoncé en 2000 des investissements permettant des augmentations de capacités dans un autre de ses produits *leader*, les silicones (en particulier dans les usines de Saint-Fons (69) et de Roussillon (38)). A l'inverse, la même année, il préparait l'externalisation de son secteur Recherches et développement, en créant Rhoditec, filiale à 100%, qui regroupait les quatre centres mondiaux d'ingénierie et de recherche technologique du groupe, parmi lesquels celui de Décines (69), dans l'Est lyonnais.

La conjoncture économique mondiale a été mauvaise en 2001 pour la chimie. Rhodia en a particulièrement souffert : plusieurs années de suite, l'entreprise a perdu de l'argent²⁹, principalement du fait de son endettement³⁰. Conséquence de cela, à partir de 2001, le groupe a accéléré son programme de restructuration. Il a cédé en 2002 au fonds d'investissement *Bain Capital* de nombreuses activités, en particulier dans sa chimie de base européenne (phénol, acide chlorhydrique, carbonate de soude, etc.), et en 2003, il a annoncé la suppression de près de 1.000 emplois, dont plus de la moitié en France. En 2004, le groupe s'est réorganisé autour de deux pôles, sa *Chimie d'applications* (comprenant en particuliers le secteur des silicones) et les *Matériaux et services de spécialités*. La chimie fine encore produite dans le groupe (en particulier les productions

²⁸ C'est-à-dire classé dans les trois premiers fabricants du secteur.

²⁹ Résultats nets en 2001 : - 213 M€, en 2002 : - 4 M€ en 2003 : -1.351 M€, en 2005 : - 616 M€ (sources Communiqués de presse de Rhodia).

pharmaceutiques et agro-alimentaires) est jugée insuffisamment compétitive, et doit à terme être cédée³¹. La même année 2004, le groupe a annoncé son intention de se développer en Chine, l'un des marchés en forte croissance, et d'y effectuer dans les années proches 10% au moins de son chiffre d'affaires. En réalité, il ne s'agit pas seulement d'une volonté d'expansion de Rhodia sur le marché chinois, mais cette orientation a des répercussions sur l'ensemble des marchés et de la production du groupe. Témoin, en particulier, l'alliance stratégique « globale à l'échelle mondiale³² » établie courant 2006 par l'« Entreprise mondiale Rhodia silices », la branche Silicones du groupe, avec un industriel chinois. A l'automne de cette même année, l'activité Silicones de Rhodia était finalement vendue en totalité à China National Bluestar Corporation³³.

2.2.2 De Elf à Total et Arkema

Du côté du groupe pétrolier implanté dans le Sud lyonnais, les changements ont été aussi particulièrement importants dans la période récente. En effet, jusqu'en 1998, le groupe Elf se développait dans trois secteurs d'activités : l'extraction et le raffinage du pétrole, d'une part, la chimie à travers sa filiale Atochem, d'autre part, et enfin la santé et les produits de beauté à travers son autre filiale Sanofi. En 1998, c'est autour de ce dernier secteur que les choses se transformèrent, avec la fusion de Sanofi et de Synthélabo, préparée avec le groupe L'Oréal. Dans la foulée, la nouvelle entité se sépara en 1999 de son pôle beauté qu'elle revendit à Artémis.

Au cours de l'année 1999, d'importants changements sont intervenus dans le secteur pétrolier. Tout d'abord, en début d'année, le groupe Total absorba, avec son accord, le groupe Belge PétroFina. Puis, durant l'été, il lança une OPE³⁴ hostile sur Elf. L'idée consistait à créer un seul grand groupe français qui puisse se situer dans le peloton de tête des pétroliers mondiaux, opération rendue plus simple depuis la privatisation d'Elf en 1995. Le processus n'étant pas concerté entre les deux groupes, Elf lança quelques jours plus tard une contre-OPE sur Total. Ce faisant, il acceptait tacitement l'idée d'une fusion,

³⁰ En 2002, plus de 30% du chiffre d'affaires (CA), en 2003, environ 45% du CA, en 2005, environ 40% du CA (sources : Communiqués de presse de Rhodia)

³¹ Dans cette optique par exemple, Rhodia Pharma Solutions a été vendue en 2006 à un industriel Indien, Shasun Chemicals & Drugs Ltd.

³² Communiqué de presse de Rhodia du 10.05.05.

³³ Communiqué de presse de Rhodia du 25.10.06.

³⁴ Opération publique d'échange, mécanisme de fusion consistant à offrir aux actionnaires de l'entreprise convoitée la possibilité d'échanger leurs actions contre des actions de l'entreprise convoiteuse, selon un taux généralement favorable pour eux.

mais avec une maquette industrielle sensiblement différente, consistant à se séparer de l'activité chimique du groupe naissant. C'est finalement la vision de Total qui prévalut et en septembre 1999, le principe d'un groupe TotalFinaElf (qui redevint rapidement Total) fut entériné, conservant en son sein un important pôle chimique. Atochem devint AtoFina, et se développa dans trois secteurs, l'un plutôt fragile, la pétrochimie et les grands polymères, et les deux autres plutôt en progressions sur leurs marchés, les « Spécialités », d'une part, et les Produits intermédiaires et polymères de performance, d'autre part. La fusion de TotalFina et d'Elf a été effective dans le courant de l'année 2000, avec comme conséquence marginale la cession d'Elf Antargaz³⁵.

Les années 2001 à 2003, mauvaises pour le secteur, se sont traduites par la cession de plusieurs activités chimiques de Total (les peintures (Sigma-Kalon), le traitement des métaux et les emballages flexibles, par exemple). De même plusieurs unités ont été arrêtées en France, en particulier celle, historique, de fabrication d'acide sulfurique à AtoFina Saint-Fons (69). Du fait de la hausse continue du prix du baril de brut répercutée sur les clients, les gains importants du secteur pétrolier contrastaient singulièrement avec les résultats de la branche chimie du groupe. En partie pour cette raison, le plan imaginé en 1999 par Elf réapparut en 2004 : Total créa « l'entité décentralisée » Arkema, momentanément filiale à 100%, qui regroupait les produits vinyliques, la chimie industrielle et les produits de performances de sa Division chimie. Ces trois secteurs recouvraient en grande partie le périmètre des fabrications d'AtoFina, qui du coup disparut. Les activités pétrochimiques, les engrais (Total Petrochemicals) et les Spécialités restèrent intégrées dans le groupe Total. Autre conséquence de cette réorganisation de la chimie de Total, Sanofi-Synthélabo lança, toujours en 2004, une OPE amicale sur Aventis, pour créer, sur les décombres de feu – Rhône-Poulenc le groupe Aventis Sanofi, spécialisé dans le domaine de la santé. Après une restructuration dans son secteur de chlorochimie³⁶, Total introduisit l'ensemble des actions de sa filiale sur le marché boursier et Arkema devint autonome en mai 2006.

³⁵ A la demande de la Commission européenne afin de maintenir un positionnement concurrentiel sur le marché. Cette entreprise, dont un établissement est implanté dans le couloir lyonnais de la chimie, devint Rhône Gaz à cette occasion.

³⁶ Qui se solde par la suppression de 548 emplois en France en 2005 et 2006, et par un accord avec EDF et d'autres chlorochimistes français sur une tarification préférentielle de l'énergie électrique, principal secteur de dépense de la spécialité.

2.2.3 Une « valse des étiquettes » traduisant un morcellement des sites

Il est encore difficile de mesurer les conséquences de ces importantes restructurations pour les unités du couloir lyonnais de la chimie. Dans l'immédiat, on a assisté à une gigantesque « valse des étiquettes » sur le fronton des usines locales. Cet épiphénomène traduit plus profondément une fragmentation des sites et une rupture de liens organiques qui liaient certains entre eux. Au-delà, la vente des silicones de Rhodia, basés principalement à Saint-Fons (69), et l'apparition de Blue Star pourraient avoir comme résultat une délocalisation – au moins partielle – de ces activités en Asie, voire à terme une fermeture pure et simple des sites concernés. De même l'extrême fragilisation de Rhodia du fait de son endettement semble altérer toute projection à long terme de ses autres installations locales. Dans le domaine de la recherche, le centre Roditech de Décines (69) est venu rejoindre en 2005 celui des Carrières, implanté à Saint-Fons (69). Certains observateurs y voient les signes précurseurs d'une recherche davantage finalisée vers la production, c'est-à-dire investissant moins qu'auparavant sur le long terme. Par contre, du côté de la raffinerie Elf devenue Total, la conjoncture pétrolière extrêmement favorable ces dernières années semble plutôt renforcer les productions, avec des installations qui tournent actuellement à plein de leurs capacités. Et si l'on n'annonce pas d'investissements productifs particuliers, aucun retrait n'est non plus envisagé. Quant à Arkema, il est encore trop tôt pour savoir si l'actionnariat qui compose le groupe sera suffisamment stable pour ne pas inquiéter l'activité de ses deux usines (St-Fons et Pierre-Bénite) et de son centre de recherches lyonnais.

Au-delà de leurs seules entités locales, à travers toutes les transformations de leur structure capitaliste ces dernières années, ces groupes mettent en œuvre plusieurs logiques globales que l'on retrouve dans toute l'industrie depuis le courant des années 1990. L'une d'elles consiste en la recherche d'importantes « synergies » lorsqu'il y a rapprochement, fusion ou absorption de groupes entre eux. Une autre, qui se traduit dans la rhétorique du « leader mondial dans son secteur », consiste à vendre rapidement toutes les activités non directement rentables, et à poursuivre ainsi une logique de produits plutôt que celle de constructions de filières, qui était généralement en vigueur dans les années 1970 et 1980³⁷. Une autre, enfin, consiste à effectuer des économies tous azimut lorsque le résultat de l'entreprise n'est pas conforme à celui attendu par ses actionnaires. Ces économies

touchent en particulier l'entretien des installations ou le report des investissements prévus, tout en maintenant l'appareil de production à son plus haut niveau de rentabilité possible. Les trois logiques évoquées ont pour point commun de tendre vers toujours plus de suppressions d'emplois organiques et vers l'externalisation des activités concourant à la production.

2.3 Un glissement des risques des actionnaires vers les salariés

En effet, avec la généralisation de pratiques d'une rentabilité élevée et à court terme, que produit en particulier l'apparition des fonds d'investissement, on constate un véritable glissement des risques économiques depuis les actionnaires vers les salariés, glissement qui tend à modifier en profondeur les équilibres capital-travail dans les entreprises.

2.3.1 L'actionnaire, un acteur exigeant à rémunérer en priorité

Dans la présentation du compte de résultat d'une entreprise³⁸, la rémunération des actionnaires figurait classiquement en filigrane en fin de tableau, dans la case « résultat net après impôt ». Il s'agissait, lorsque que le résultat était positif, du bénéfice effectué par l'entreprise dans l'année, dont l'assemblée des actionnaires décidait dans quelles proportions elle l'affectait à sa propre rémunération. Or, un critère de gestion des entreprises consiste depuis plusieurs années en la création de « valeur » pour l'actionnaire : « Aux charges habituelles entrant dans le calcul du profit ordinaire (consommations intermédiaires, salaires, etc.), il s'agit désormais d'ajouter celles qui sont associées à la rémunération des apporteurs de capital. A quel prix faut-il rémunérer le service de la fourniture de capital ? Réponse : à hauteur des bénéfices que les fonds d'investissement trouveraient à s'investir ailleurs dans des conditions similaires » (Lordon, 2000 : 56). C'est de ce calcul que provient le seuil des 15%, couramment cité, qui correspond au taux de rentabilité minimal d'activités à forte valeur ajoutée. A travers une nouvelle forme de présentation des comptes de résultats, il s'agit en fait de transformer symboliquement le *résultat* de l'entreprise en *devoir de rémunération* de l'actionnariat, au même titre que l'entreprise s'engage à rémunérer un salarié lorsqu'elle l'embauche ou à payer un fournisseur dont elle s'alloue les services. Les économistes Philippe Labarde et Bernard

³⁷ Ainsi, par exemple, les filières Chlore ou encore Phénol semblent grandement menacées.

Maris citent le propos qu'a tenu en novembre 1999 le PDG de St-Gobain dans les colonnes du Monde, et qui résume bien la situation : « Avant, il fallait gagner de l'argent. Aujourd'hui, il faut créer de la valeur. Cette norme anglo-saxonne nous impose d'abandonner les métiers qui demandent beaucoup de capitaux » (Labarde et Maris, 2000 : 132)³⁹. Et pour alimenter la rémunération « incompressible » des actionnaires, le dégageant de rentabilité s'effectue le cas échéant par une compression de la masse salariale. Ce mécanisme correspond au couplage des réductions d'effectifs (*downsizing*) et de la valorisation des actifs boursiers.

2.3.2 Un déplacement de la ligne de partage des risques

Cette valorisation actionnariale se traduit dans les faits par un déplacement considérable de la ligne de partage du risque économique entre actionnaires et salariés. L'économiste Frédéric Lordon précise ce mécanisme : « Classiquement, la captation du profit par les capitalistes avait donc pour contrepartie l'acceptation de toutes ses caractéristiques comme revenu *résiduel, incertain et fluctuant*. (...) Le pouvoir actionnarial est maintenant si puissant qu'il peut simultanément se défaire d'une partie du risque normalement assumé par lui tout en intensifiant sa revendication sur la valeur ajoutée. Le risque évidemment ne disparaît pas. Il est transféré vers d'autres agents. Et c'est le salariat qui devient le lieu de report et de concentration de tous les risques dont le capital ne cesse de vouloir se défausser » (Lordon, 2000 : 60). Il faut ajouter à cela l'exigence de l'actionnariat d'un rendement non seulement élevé, mais stable, sous peine de le voir partir. C'est ce qui fait dire à Pierre Veltz que « la finance, loin de partager les risques, devient un facteur de risque supplémentaire [pour l'entreprise et ses salariés] » (Veltz, 2000 : 104).

La sous-traitance, le recours à l'intérim sont une des façons communes pour l'entreprise d'externaliser ce risque financier supplémentaire qui lui vient de l'exigence nouvelle de son actionnariat. Un nombre grandissant de groupes fait en effet appel à des petites et moyennes entreprises pour sous-traiter une partie de sa production. « Assumant, souvent en position de marché défavorable (monopole du donneur d'ordre, concurrence entre preneurs d'ordre), les productions les plus aléatoires (à marché court ou fluctuant ou risqué), dans

³⁸ L'examen de ses charges et de ses produits lors d'un exercice comptable.

³⁹ Ils citent aussi les propos de Francis Mer, alors PDG d'Usinor, qui disait dans le même article : « Le taux de création de valeur demandé en ce moment aux entreprises est un mensonge majeur. Le système économique mondial est

des conditions de prix incertaines et de longs délais de paiement, l'entreprise sous-traitante apparaît, par bien des aspects, comme la preneuse de risques que le groupe ne prend pas ou plus » (Verret, 1999 : 21). D'ailleurs la sous-traitance s'est elle-même progressivement organisée, et ce que note Mathilde Bourrier (1999, 184) à propos du nucléaire se retrouve aussi dans les secteurs chimique et pétrolier : « Les mises en concurrence, le fonctionnement par appel d'offre, dans un contexte économique difficile ont mis sous pression beaucoup d'entreprises sous-traitantes, les obligeant à faire des efforts en matière de coût et de compétitivité. Dans ces conditions, leur engagement sur les sites n'a plus rien à voir avec l'amateurisme ou l'artisanat qui pouvait caractériser certains chantiers par le passé ». Mais ce transfert de risques économiques se porte en premier lieu sur le salariat, celui des grands groupes et plus encore celui des PME et des entreprises sous-traitantes. « Cette guerre [de la compétitivité] pratiquée sans recours aux armes (du moins en Europe), passe quand même par des sacrifices individuels consentis par les personnes, et des sacrifices collectifs décidés en haut lieu, au nom de la raison économique » (Dejours, 1998 : 10).

Dans les industries chimiques françaises, les effectifs organiques ont diminué de 20% en vingt ans. L'externalisation et la sous-traitance ne sont pas étrangères à ces baisses : en 2003, un emploi direct dans la chimie induisait un emploi en sous-traitance, et ce développement ne fait qu'augmenter, obligeant à distinguer les « emplois de la chimie » (environ 230.000 en 2005) et les « emplois pour la chimie » (environ 500.000 la même année) (FCE CFDT, 2006, 12). Une étude du cabinet CIDECOS-Conseil sur la sous-traitance dans un groupe chimique français notait ceci : « L'écart social – différence de statut, de conventions collectives, de pratiques sociales, de conditions et d'intensité de travail, de conditions de sécurité, de rémunération – s'inscrit au centre du principe d'externalisation. Certes, la spécialisation des sous-traitants sur certaines compétences (techniques, organisationnelles), avec un usage rationnel de leurs outils, leur offre aussi un avantage comparatif qui modifie l'état du rapport de force. Mais cela ne saurait masquer que la gestion différenciée de deux populations de main-d'œuvre s'inscrit par essence dans la nature même du rapport de sous-traitance ». Et les auteurs précisait ensuite : « On peut d'autant mieux afficher des indicateurs de sécurité relativement bons pour les opérateurs organiques que l'insécurité a été externalisée sur les intervenants extérieurs, beaucoup plus

incapable de générer un taux de profit de 15%. Les investisseurs, [les fonds de pension] se focalisent sur quelques secteurs très rentables... et exigent des autres les mêmes performances. C'est impossible ».

exposés en proportion aux dangers. Tant il est vrai que, si la sous-traitance génère probablement des situations spécifiquement « accidentogènes » – c'est-à-dire préjudiciables à une maîtrise optimale de la sécurité – c'est d'abord parce qu'au préalable ont été confiées à la sous-traitance les tâches ou fonctions les plus propices à l'accidentabilité des situations de travail, notamment en maintenance » (CIDECOS, 1996, 23). Dans ces industries, classées dangereuses, le transfert avéré des risques économiques par le processus de mondialisation pourrait aussi se traduire par un accroissement des risques au travail.

Quittant la focale adoptée jusque là pour tenter de comprendre les processus globaux à l'œuvre dans les entreprises étudiées, nous souhaitons à présent rendre compte de mécanismes plus fins observés auprès d'enquêtés, parmi lesquels des « salariés externalisés » dans l'industrie chimique.

3 Formations externes à la sécurité, un dispositif sous pression

Nous souhaitons nous attacher désormais non plus aux causes, mais aux effets de l'externalisation des personnels de production dans l'industrie chimique locale.

L'un des points sensibles de la sous-traitance et de l'intérim consiste, dans ces entreprises classées Seveso, à accueillir des salariés de passage, généralement peu imprégnés d'une culture professionnelle intégrant comme élément fondamental les dangers ambiants, et donc peu aguerris avec l'environnement global d'une usine dangereuse. Nous avons évoqué précédemment les procédures diverses pour tenter de pallier cette situation. Il en est plus particulièrement une qui concerne les salariés, fil rouge de cette enquête, et qui consiste en une formation courte à la sécurité, au terme de laquelle est délivrée une attestation permettant de pénétrer dans les sites classés. Abordons la plus précisément ici. Nous reviendrons sur la genèse de cette formation avant de nous intéresser à son contenu et aux échanges qu'il suscite.

3.1 Un dispositif de formation forgé par les industriels

Dans son article 9, la loi Bachelot du 30 juillet 2003 stipule que les salariés des entreprises extérieures doivent en réalité recevoir deux formations spécifiques. La première, dite « formation interne d'accueil », incombe à chaque entreprise principale. Elle consiste pour l'essentiel en un temps d'information – plutôt que de formation – de deux à trois heures environ sur les dangers spécifiques que recèle l'établissement et sur les consignes précises de sécurité à suivre en cas d'accident. Elle est dispensée lors de la première venue dans l'entreprise et entre dans un protocole plus global d'accueil des salariés extérieurs. La seconde, dite « formation externe », a un caractère plus général et a pour objectif de sensibiliser les salariés extérieurs aux dangers que recèlent les industries chimiques et pétrolières. Elle est dispensée par un organisme accrédité.

S'agissant plus particulièrement des « formations externes », le dispositif préexistait en réalité à la loi et avait été éprouvé depuis plus d'une décennie.

3.1.1 Une généralisation progressive des formations de bassins d'emplois

Dès la fin des années 1980, en effet, l'Assurance maladie avait interpellé les organisations professionnelles de la chimie sur un taux d'accident du travail nettement supérieur chez les sous-traitants que chez les salariés « organiques » de leur secteur⁴⁰. Et elle avait fait des recommandations allant dans le sens d'une meilleure formation des salariés extérieurs à l'environnement dangereux qui les attend dans les entreprises chimiques⁴¹. Le secteur professionnel avait réagi, et l'Union des industries chimiques (UIC), majoritaire dans sa branche, avait progressivement mis en place des formations dans les principaux bassins d'emplois concernés, en Rhône-Alpes (dans le Couloir lyonnais de la Chimie), en Provence-Côte d'Azur (autour de l'étang de Berre) et en Normandie (dans l'estuaire de la Seine). Chaque UIC régionale travaillait dans son périmètre d'action, d'une part, aux contenus pédagogiques mêmes de ces formations et, d'autre part, à la reconnaissance d'organismes en capacité de les dispenser. Comme le rappelle un responsable du département technique de l'UIC Rhône-Alpes :

« Les différentes usines travaillent avec les mêmes entreprises extérieures, et la proposition était de faire quelque chose en commun. Donc les usines ont travaillé sur des supports de formation. Après, l'idée a été de reconnaître un certain nombre d'organismes pour dispenser ces formations. C'est-à-dire qu'ils aient la structure pour le faire et des formateurs compétents, qui connaissent quelque chose dans l'articulation entre entreprise utilisatrice et entreprise extérieure ».

Ces formations ont connu une première formalisation en 1992 dans l'Accord de branche sur la sécurité⁴². Dans son article 19 alinéa II, cet accord définit en effet plusieurs dispositions concernant les salariés extérieurs. Il indique en particulier que : *« Lorsque la nature des opérations envisagées le justifie, l'entreprise utilisatrice invite l'entreprise extérieure à faire dispenser à son personnel des actions de formation ou de sensibilisation aux risques chimiques et aux mesures de prévention à mettre en œuvre »*. On le voit, ces actions n'avaient pas encore le caractère obligatoire que leur donnera la loi de 2003. Le paragraphe se poursuit en indiquant que : *« Ces actions, préalables à l'opération, peuvent le cas échéant être définies dans un cadre professionnel régional et bénéficier de*

⁴⁰ Il s'agissait là d'un constat touchant toute l'industrie. En 1991, par exemple, dans une étude touchant au milieu industriel dans son ensemble, Martine François concluait ainsi : « Cette étude montre que les travailleurs intérimaires sont plus souvent et plus gravement accidentés que les travailleurs permanents. Cette accidentabilité est liée en partie à la nature des tâches qui leur sont proposées et au faible niveau de qualification des accidentés » (François, 1991, 38).

⁴¹ La branche « accidents du travail – maladies professionnelles » de la Sécurité Sociale dispose de prérogatives importantes en matière de prévention des accidents au travail.

⁴² Accord sur l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, signé le 20 mai 1992 par la CFDT, la CGC, la CFTC, FO, l'UIC et six autres syndicats patronaux.

l'expérience et du concours de salariés des entreprises utilisatrices – ou d'anciens salariés de ces entreprises – ayant une bonne connaissance des risques chimiques ». Le cadre ainsi défini était avant tout empirique, il s'appuyait largement sur les services sécurité locaux des entreprises classées, restait volontaire et résultait des expérimentations en cours dans les trois principaux bassins d'emploi concernés : chaque UIC régionale avait constitué un contenu de formation sensiblement équivalent, sous la forme d'un guide pratique progressivement transformé en cahier des charges, avait labellisé des organismes dispensateurs et défini des règles de recrutement des formateurs.

L'accord sécurité de branche négocié en 2002⁴³, dans son article 7, durcit légèrement le dispositif en le rendant obligatoire : « *Tout personnel d'entreprises extérieures amené à intervenir sur les sites industriels doit avoir reçu, sous la responsabilité de son employeur, une sensibilisation / formation à la sécurité dont le niveau doit être adapté aux risques encourus par ce personnel*⁴⁴ ». Il indique aussi les contenus communs à ces formations⁴⁵, qui doivent être dispensées « *par un organisme agréé* », en l'occurrence par les chambres patronales régionales.

En réalité, entre 1992 et 2002, les UIC régionales avaient déjà considérablement institué ce dispositif de formation, et disposaient d'un cahier des charges commun pour définir précisément les contenus et l'encadrement pédagogiques. Deux niveaux de formation existaient déjà dans les différentes régions, le premier, d'une journée, pour tous les salariés extérieurs, et le second, d'une journée supplémentaire, concernant spécifiquement les responsables d'équipes. A l'issue de ces formations, les organismes délivraient une attestation permettant aux salariés extérieurs de pénétrer sur les sites. Progressivement, l'UIC a impulsé une coordination entre ses organismes régionaux pour que les attestations aient une portée nationale et non plus seulement régionale. De même, l'UIC a travaillé avec les chambres syndicales du Pétrole pour étendre aux raffineries la validité des attestations. Il subsiste d'ailleurs aujourd'hui encore quelques scories de cette uniformisation négociée⁴⁶.

⁴³ Accord complémentaire à l'accord du 20 mai 1992 sur l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, signé le 4 juillet 2002 par la CFDT, la CGC, la CFTC, FO, l'UIC et six autres syndicats patronaux.

⁴⁴ Alinéa III, « Formation des salariés des entreprises extérieures ».

⁴⁵ A savoir : « 1/ l'activité de l'entreprise et les risques généraux liés à l'interférence des activités ; 2/ les moyens de prévention à mettre en œuvre ; 3/ les procédures et consignes de sécurité ; 4/ les protections individuelles et collectives ; 5/ la qualité des travaux et leur préparation ; 6/ la définition des responsabilités ; 7/ une formation aux risques liés aux produits, aux procédés et aux équipements ».

⁴⁶ Par exemple dans la durée différente de la validité entre les formations de niveaux 1 et 2. En effet, suite à des disparités de pratiques entre PACA et Rhône-Alpes sur les niveaux 2 (PACA faisait trois jours sur le niveau 2 mais pas de

De même, avant que l'accord de branche de 2002 ne l'institue comme obligatoire, chaque entreprise utilisatrice pouvait déterminer, selon ses contraintes du moment, le quota qu'elle souhaitait de salariés extérieurs formés, comme le rapporte un responsable régional de l'UIC :

« Il y a des entreprises qui disent « nous on vise 90% de personnes formées ». Parce que certaines entreprises font venir de pays étrangers des réparateurs de pompes, d'échangeurs ou de matériels assez spécifiques. Et s'ils interviennent dans l'urgence, les gens ne seront pas forcément formés hein ! Donc les entreprises utilisatrices tolèrent une certaine marge de personne [sans attestation], mais, dans ce cas là, elles ont des procédures particulières. Elles accompagnent les gens. Je sais qu'il y a des personnels, il y a beaucoup d'entreprises suisses, allemandes, autrichiennes, qui sont sur du matériel très spécifique et les gens sont pas forcément formés ».

En fin de compte, la loi Bachelot, dans ce domaine, n'a fait qu'institutionnaliser un dispositif déjà éprouvé et validé à deux reprises par les organisations professionnelles⁴⁷.

3.1.2 Des formations contrôlées par les seuls industriels

Tout au long de ces années d'expérimentation, le dispositif de ces « formations extérieures » a été créé, harmonisé et constitué progressivement en marché par les seules chambres patronales de la chimie.

De marché, il est clairement question, car chaque journée est facturée un peu plus de 100 € HT⁴⁸ par stagiaire. Celle-ci est théoriquement à la charge de l'entreprise extérieure. D'une part, cela constitue un « coût supplémentaire d'entrée » pour les entreprises sous-traitantes de la chimie⁴⁹. D'autre part, le marché ainsi constitué bénéficie principalement aux organismes de formation.

Les UIC régionales contrôlent toutes les phases de ce marché. En amont, l'UIC constitue un cahier des charges, certifié ISO 9001, à destination des organismes dispensateurs⁵⁰, indiquant les contenus attendus des formations et les modalités précises pour les dispenser. En fonction des candidatures et de leurs réponses, les UIC régionales labellisent les

recyclage et Rhône-Alpes faisait deux jours avec un recyclage), un accord a été trouvé pour que la formation dure deux jours et soit renouvelable tous les quatre ans partout.

⁴⁷ A l'exception de la CGT, qui a participé aux négociations sur ces deux accords mais qui, au final, ne les a pas signés.

⁴⁸ Tarif pratiqué en 2005 par l'organisme enquêté.

⁴⁹ Sur ce versant, le MEDEF a prêté main forte à l'UIC pour faire accepter à ses autres adhérents le principe d'une nouvelle charge de formation pour les entreprises sous-traitantes. Des réunions, tenues sous son égide, ont ponctuellement regroupé des responsables des branches chimie et pétrole avec d'autres dirigeants de secteurs tels que le bâtiment ou la métallurgie, afin d'explicitier l'objectif de ces formations. De même il existe, en PACA par exemple, des aides spécifiques des collectivités territoriales affectées à ces formations, afin de soutenir le tissu économique des PME. Toutefois, lors de l'enquête, nous avons rencontré plusieurs stagiaires, en particuliers provenant d'entreprises de travail temporaires, pour qui la journée de formation n'avait pas été considérée comme travaillée, donc qui n'avait pas été rémunérés.

organismes jugés aptes, ce pour une durée théorique de trois ans. En Rhône-Alpes, par exemple, cet agrément est délivré par un binôme, issu d'un groupe de travail de l'UIC, généralement constitué d'un responsable en activité des services de maintenance, et d'un dirigeant d'entreprise retraité. L'audit consiste à examiner la concordance des programmes pédagogiques avec les prérogatives du cahier des charges et les moyens mis à disposition. Pour les renouvellements de label, une partie de l'audit consiste aussi à inspecter une ou plusieurs journées de stage *in situ*. De plus, les formateurs eux-mêmes sont co-optés par l'UIC. Sur proposition des organismes de formation, ils sont auditionnés par le même groupe de travail qui accorde ou refuse son aval à l'embauche. D'après notre interlocuteur à l'UIC Rhône-Alpes, chaque région procède sensiblement de la même manière, à quelques détails près :

« Les nouveaux formateurs pour les organismes de formation ont un entretien chez nous, là aussi avec un retraité. On teste leurs connaissances des situations de travaux dans les usines, etc.... C'est géré par les UIC régionales, donc c'est en commun par rapport au cahier des charges. Et puis l'UIC contrôle la compétence des formateurs, lors d'un entretien individuel. Et si possible par un audit en situation de stage. Certaines régions mettent davantage de moyens là-dessus, ils revoient chaque formateur régulièrement en stage. Nous, [en Rhône-Alpes], on a décidé qu'on ne le ferait pas. Mais nous disposons d'un référentiel, d'un guide, avec les questions qui sont posées lors de l'audit. (...) On labellise les formateurs. Des gens qui ont toujours travaillé dans un bureau et qui ne connaissent pas les risques, quand y a un chantier dans une usine, sur un atelier ou quand il y a de la maintenance à faire, ce n'est pas la peine qu'ils fassent de la formation ! C'est pour ça qu'on exige que les formateurs aient trois ans d'expériences minimum, soit dans la chimie, soit dans une entreprise extérieure ».

Lors de l'enquête, nous avons rencontré des responsables fédéraux des trois principales organisations syndicales, CGT, CFDT et FO, de la chimie. Les personnes rencontrées avaient toutes participé aux négociations sur l'accord sécurité de 2002. Deux d'entre elles, CFDT et FO, l'avaient signé. A l'abord de ces questions, chacun a constaté qu'il n'avait aucune information précise sur les formations de niveau 1 et 2 pour les salariés extérieurs, ni sur leur contenu, ni sur leur mode d'organisation, reconnaissant que c'était là un champ d'action laissé aux seules chambres patronales. Un délégué fédéral CFDT expliquait :

« C'est vrai qu'au niveau national, on n'investit pas ce domaine là. On n'influence pas les contenus de ces formations. (...) Autant on a des forces de formation pour ce qui est des délégués au CE ou au CHSCT, autant à ma connaissance, on n'a aucune implantation dans les formations à la sécurité dispensées par les employeurs. Vraisemblablement on a tort de ne pas investir le contenu pédagogique de ces formations à la sécurité. Mais on a les forces qu'on a... ».

Un responsable fédéral CGT constatait le même désinvestissement de la part de son organisation, ajoutant :

⁵⁰ Spécifions toutefois que l'UIC ne fournit que moyennant finance (environ 70 €) le cahier des charges aux organismes

« Si on y laisse entre les mains du patron, le formateur, il va faire la politique du patron. Il va expliquer aux gens qu'au bout du bout, s'ils ont quand même un accident, ce sont eux qui sont responsables ».

Il nous a semblé intéressant d'observer de l'intérieur ce qui se jouait effectivement lors de ces sessions de formation.

3.2 Une formation sous pression

Lors de l'enquête, nous avons été accueilli⁵¹ par le principal organisme dispensateur de la région Rhône-Alpes, situé à toute proximité des établissements classés dans le couloir lyonnais de la chimie. Nous avons suivi principalement des sessions⁵² de niveau 1, celles où se croisaient, au moment de l'enquête⁵³, tous les types de personnels extérieurs⁵⁴. L'organisme enquêté se présente comme « leader sur son marché », organisant au moment de l'enquête environ 70% des formations de niveau 1 et 2, soit formant en moyenne 6.500 personnes par an. Il appartient à une entité plus large⁵⁵, comprenant un lycée technique (formant aux métiers de la chimie et aux traitements des eaux) et deux centres de formation, l'un en alternance et l'autre continue.

La formation de niveau 1, celle dont nous rendrons principalement compte ici, dure huit heures, théoriquement prises en charge par l'employeur (entreprises sous-traitantes ou de travail temporaire). Au moment, de l'enquête, elle était dispensée à toutes les personnes intervenant dans des entreprises chimiques, sans distinction de grade ni de fonction. L'objectif est, pour reprendre les termes d'un formateur, « *de découvrir les produits chimiques, les dangers qu'ils recouvrent et la façon dont on peut s'en protéger* ». Le contenu de cette formation est particulièrement chargé⁵⁶. Les apports théoriques sont doublés de petites manipulations pratiques (expériences démonstratives sur une paillasse)

de formation postulants.

⁵¹ Je tiens ici à remercier tant la direction que les formateurs pour leur accueil, qui a toujours été ouvert et chaleureux.

⁵² L'intitulé précis est « formation générale des personnels des entreprises extérieures intervenant dans les industries chimiques et pétrolières », de niveau 1 et de niveau 2.

⁵³ Le dispositif a été réformé à la marge depuis, nous y reviendrons plus loin.

⁵⁴ Nous avons observé, toute leur durée, huit sessions de niveau 1 et une de niveau 2, entre juillet 2004 et août 2005. A cette occasion, nous avons été accueillis par 6 des 12 formateurs que l'organisme employait dans la période.

⁵⁵ Plus précisément, l'organisme enquêté se présente sur son site web comme émanant « d'un groupement local d'industriels de la chimie, pour répondre à un manque de main d'œuvre qualifiée ». Il a été créé en 1948. Il est très fortement liée à l'UIC et à l'une de ses émanations locales, la Maison Rhône-Alpes de la chimie. La Région Rhône-Alpes assure aussi un partenariat financier.

⁵⁶ Il aborde tout d'abord les principaux dangers rencontrés dans l'industrie chimique, puis la connaissance des étiquetages et des pictogrammes de reconnaissance des produits, le codage des transports de matière dangereuse, les caractéristiques d'inflammabilité (et le « triangle du feu »), les familles de produits chimiques, les produits corrosifs et leurs dangers, les modes de stockages et les incompatibilités, les fiches de sécurité et leur signification, et les modes de prévention contre les dangers de la chimie (en particulier la présentation des différents équipements individuels de protection).

et de visionnages de films courts (cinq à quinze minutes maximum). L'habilitation de niveau 1 est valide pendant trois ans et doit être renouvelée à l'issue de cette période.

La formation de niveau 2 dure elle aussi huit heures, à effectuer après validation du niveau 1. Elle concerne uniquement les chefs de chantiers et les chefs d'entreprises. Elle touche davantage à la réglementation en vigueur, à la connaissance des organismes en charge de la sécurité et à l'organisation du Plan de prévention. L'habilitation de niveau 2 est valide pendant quatre ans et doit elle aussi être renouvelée à l'issue de cette période.

La fin de chaque journée est sanctionnée par un test, consistant en un QCM⁵⁷. Dans la session 1, les stagiaires doivent répondre juste au minimum à quatorze questions sur les vingt posées pour se voir délivrer leur attestation. Dans la session 2, les dix questions posées doivent être validées.

On est tout d'abord frappé par la densité de la journée : le démarrage, à 8h00 le matin, est calqué sur l'heure habituelle d'embauche dans l'entreprise, et les pauses sont courtes. Le groupe mange ensemble, accompagné du formateur⁵⁸, entre 12h00 et 13h30, dans un restaurant situé à proximité. Le test est effectué vers 16h30 et le groupe se sépare vers 17h00. Mais la densité vaut surtout pour les contenus⁵⁹. Nous avons pu constater que ce « trop plein » d'informations avait pour effet de mettre le formateur sous pression, et rendait du coup difficile, faute de temps, l'instauration d'un espace de dialogue avec l'auditoire. Au-delà, nous avons observé de nombreuses tensions sous-jacentes lors de ces sessions.

3.2.1 Entre morbidité au travail et accidents domestiques

Pendant les sessions de niveau 1 tout particulièrement, le public est souvent hétérogène. Des stagiaires sortant à peine de l'école côtoient des personnes plus âgées et expérimentées, certains assistent à la formation pour la première fois, d'autres pratiquent parfois leur troisième recyclage. La diversité vaut aussi pour les métiers, à l'image des secteurs externalisés : on trouve des chaudronniers, des mécaniciens, des agents de nettoyage, des chimistes, des personnels du BTP, des électriciens, des téléphonistes, des

⁵⁷ Questionnaire à choix multiples.

⁵⁸ Le repas est pris en charge dans le cadre de la facturation de la journée, et constitue réellement une continuité pédagogique.

⁵⁹ A titre d'indication, bien que prenant beaucoup de notes très détaillées des contenus, contrairement à bon nombre de stagiaires, il nous a fallu plusieurs sessions pour mémoriser réellement toutes les informations délivrées.

informaticiens, etc⁶⁰. Enfin, en terme de statut professionnel, on trouve des intérimaires comme des personnels en CDI, des ouvriers et employés comme des cadres et dirigeants de PME. Lors des périodes de grande affluence, par exemple à l'approche d'un arrêt de tranche programmé dans l'une des grandes entreprises du couloir de la chimie, l'organisme de formation tente de regrouper *a minima* les stagiaires par spécialité. Mais il est exceptionnel que les quinze personnes en moyenne qui constituent un groupe aient des parcours homogènes. Le formateur doit franchir un premier obstacle qui consiste à capter rapidement un auditoire pour le moins disparate.

Un des modes de faire, pour pallier cette première difficulté et dépasser en même temps celle d'un stage court et dense, consiste à mobiliser la peur. Plus précisément, les formateurs enquêtés recourent abondamment à des exemples et à des images morbides pour étayer leurs propos. Les accidents et les maladies professionnelles, la mort même, n'y sont que rarement euphémisés.

Par exemple, un formateur commence la journée, après les présentations d'usage, en annonçant : « *Toute la journée, je vais vous donner des petites phrases qui tuent. Par exemple, je ne vais pas au boulot pour me blesser⁶¹* ». Puis peu de temps après, à propos du classement des entreprises pour lesquelles le stage est organisé : « *Seveso. La dioxine. C'est une saloperie. Le président Ukrainien ne va pas le rester longtemps, vous verrez⁶²* ». Lors d'une autre session, un autre formateur interpelle un stagiaire en tout début de journée : « *Si tu veux vivre vieux, prend garde à toi* ». Un peu plus tard, il dit pour clore un débat qui s'amorce entre les stagiaires : « *Je suis là pour que vous rentriez le soir chez vous, et pour que vous preniez votre retraite tranquille* ». Un autre formateur lance, pour aborder la classification des produits toxiques : « *Intoxication, dans le langage courant, ça veut dire qu'on a mal au bide. Ici, ça veut dire qu'on est mort* ». Un peu plus tard, le même, sur le même sujet : « *Au lieu de passer à la caisse pour la retraite, on passe dans la caisse* ». Puis, en énonçant les consignes à respecter avec un blessé en attendant les secours : « *Il faut couvrir le blessé... enfin sauf le visage, ça fait mauvais genre* ».

L'un des intervenants, proche de la retraite, entame quant à lui la journée ainsi :

« *Parmi mes copains de travail, j'en ai quatorze qui sont morts. Certains sont morts des suites de l'amiante, mais ce n'est pas la seule cause* ».

⁶⁰ L'organisme de formation enquêté ne tient pas de statistique précise sur le public accueilli. Les métiers cités ici, de manière non exhaustive, correspondent à ceux croisés lors de l'enquête.

⁶¹ Note d'ordre méthodologique : la retranscription écrite de propos tenus à l'oral peut parfois en durcir l'intention. Conscient de cela, nous avons toutefois fait le choix de restituer ces séances au plus près de ce qui y est dit.

⁶² Allusion à l'empoisonnement dont aurait été victime le président de la République ukrainien lors de sa campagne électorale en 2005.

Il évoque très directement la mort au travail, sous la forme de petites « anecdotes » égrenées au fil de son propos. Par exemple, à propos des intoxications :

« Le benzène est interdit depuis quinze ans, du fait du benzolisme, qui est une forme de cancer du sang. D'ailleurs, j'ai deux collègues qui en sont morts, l'un à 44 ans, l'autre à 50 ans ».

A propos des substances toxiques, il raconte :

« Le phénol, c'est la plus grande saloperie, avec le phosgène. J'ai vu un gars qui a pris une giclée de phénol dans la bouche à Pont-de-Claix. Il est mort en dix minutes, je l'ai vu sous le drap ».

A propos des procédures et des consignes, il raconte l'accident mortel de deux personnes dans un centre de recherche où il travaillait : *« Une des personnes mortes, je jouais régulièrement aux boules avec lui »*. Il n'hésite pas à se mettre personnellement en scène. A propos des amines aromatiques, il explique qu'on a découvert dans les années 1970 que 99% d'entre eux sont cancérigènes. Puis il ajoute : *« J'ai été exposé, et ça fait vingt ans que je suis suivi médicalement tous les ans »*. Ce recours à des choses vues et vécues est récurrent, chez lui comme chez d'autres formateurs. L'un d'eux, par exemple, à propos des premiers soins à effectuer sans attendre, dit :

« Je deviens presque agressif quand on ne met pas de lunettes ou qu'on ne va pas se rincer l'œil immédiatement sous l'eau en cas de problèmes. J'ai un très bon copain, un ancien, qui a pris de la soude par en-dessous. Il est allé sous l'eau, mais pas suffisamment. Il lui manque un bout de lèvres inférieure. Il a voulu interpréter, sans appliquer à la lettre les consignes ».

Le même formateur, un peu plus tard, égrène les morts d'accidents du travail dans des entreprises extérieures : *« Celui-là, il s'appelait M. R., c'était à la raffinerie et je le connaissais, je l'aimais bien »*.

Un moment de la journée est particulièrement propice à cette dramatisation, lorsque les formateurs projettent des photos médicales permettant de visualiser sur des corps nus et dans des yeux les effets de brûlures chimiques sur la peau. Un formateur accentue volontairement l'effet morbide, en les projetant juste après le repas : *« On est après manger, je baisse la lumière... »* et il projette les photos. Dégoût dans la salle. Un stagiaire : *« Ben, à mettre sur une pizza, ça doit pas être terrible ! »*. Un autre : *« C'est la même personne qui est photographiée sur toutes les photos ? »* Le formateur : *« Probablement pas. Avec les zones touchées, je vous laisse imaginer la suite de la photo »*. Dans une autre session, le formateur précise qu'il s'agit de brûlures au phénol. Il termine son commentaire en disant que l'une des personnes photographiées n'a pas survécu. Un troisième intervenant, lui, prend au contraire beaucoup de précautions et retire rapidement les clichés préférant faire un schéma explicatif au tableau. Il nous dit à la pause

que récemment, un stagiaire est tombé en syncope à la vue de ces photos. L'un de ses collègues confirme l'information. Il ajoute : « *Si je les montre avant le repas, ça coupe l'appétit* ».

On peut parfois douter de la véracité de certaines anecdotes mobilisées. Mais, peu importe, ce qui frappe avant tout, c'est le recours assez fréquent et non euphémisé à des exemples et des images chocs pour marquer les esprits, sans beaucoup d'explications sur les contextes dans lesquels sont survenus ces accidents et moins encore sur les suites judiciaires ni sur les recherches de responsabilités. Du coup s'instaure assez rapidement une tension perceptible dans l'auditoire. Et les formateurs les plus attentifs alternent dramatisation et mots d'humour – souvent noir d'ailleurs – pour permettre comme des respirations. Ainsi un formateur, à propos du rôle des comburants : « *Ce qui va le mieux pour envoyer de l'air sur le barbecue, c'est le calendrier des pompiers* ». A propos des numéros normés sur les transports de matières dangereuses, il cite quelques numéros de produits connus. Puis il demande : « *1789 ? C'est l'acide chlorhydrique, et pas la Révolution. Et 1664 ? Ce n'est pas de la bière* ». Un autre formateur évoque certaines maladies professionnelles, parmi lesquelles le saturnisme, pour dire ensuite : « *D'ailleurs, dans la chasse, de plus en plus de canards meurent de saturnisme* ». Un troisième formateur, à propos des substances toxiques : « *Les poisons, c'est dans Blanche-Neige. En chimie, on parle de toxiques !* ». Le même, à propos de l'utilisation obligatoire d'outils en bronze sur les sites, s'adressant à une stagiaire (ingénieure en génie chimique) : « *Vous avez quelques connaissances en métaux ?* », elle : « *Oui* ». Il poursuit : « *Le bronze, vous saviez que c'est volatile ?* ». L'autre : « *Ah non !* ». Lui : « *Ben voilà, ça en général, on ne le sait pas. Mais on pose une clé en bronze sur un établi et, une demi-heure après, elle n'y est plus... C'est très volatile !* ». Et de préciser pour ceux qui n'auraient pas suivi : « *Vous savez, les outils en bronze, quand on reçoit la facture, on croit qu'elle est en francs. Ben non, elle est en euros !* ».

On est bien là dans le registre de la « ruse pédagogique » pour soutenir l'attention de populations très diverses, souvent peu familières des salles de formation⁶³, et à qui il faut

⁶³ Le côté scolaire du cadre comme de l'échange pédagogique (le centre de formation est situé dans un lycée, les pauses se déroulent dans la cours de récréation aux côtés des jeunes lycéens, certains formateurs portent une blouse blanche toute la journée, etc.) ravive souvent de mauvais souvenirs à des stagiaires ayant eu en majorité un parcours scolaire court.

délivrer en peu de temps un message marquant sur les dangers existant dans les industries de la chimie. La personne responsable du suivi de ces formations à l'UIC Rhône-Alpes fixait bien le cap à atteindre :

« L'objectif, c'est vraiment de sensibiliser les gens aux risques liés aux produits chimiques. Et aux risques d'interactions de leur métier avec des produits chimiques. C'est-à-dire qu'on va pas faire n'importe quoi sur une cuve, il faut d'abord qu'elle soit à l'arrêt, qu'elle ait été dégazée, enfin, il y a vraiment des procédures extrêmement strictes pour des questions de sécurité. (...) L'objectif c'est quand même d'améliorer la sécurité, hein ! Faire progresser la sécurité, les réflexes de sécurité, les réflexions sur la sécurité, la mise en place de procédures au niveau des entreprises extérieures ».

Mais, alors que dans les propos mêmes du maître d'ouvrage de cette formation, on se situe sans ambiguïté dans le domaine industriel, l'enquête révèle que tous les formateurs ont recours très fréquemment à des exemples mobilisés non plus seulement dans le milieu professionnel mais aussi beaucoup dans la sphère domestique. Un formateur, par exemple, donne en début de journée les proportions annuelles entre les accidents du travail et les accidents domestiques, puis ajoute : *« A la maison, c'est une guerre par an »*. Un peu plus tard, à propos de la pollution en commentant un tableau « environnement », il dit : *« Ça me met en colère, ça : qui est le plus gros pollueur, sur la planète ? Les Etats-Unis ? les industriels ? Non, c'est l'Homme »*. Puis il parle de la voiture, du mégot de cigarette qu'on jette, etc. Un autre formateur, à propos de la classification des produits :

« Les produits à vaisselle, c'est corrosif. C'est pour ça qu'il faut laisser votre femme la faire. Moi, je me suis mal débrouillé, c'est moi qui la fait, mais faites ce que je dis pas ce que je fais ».

Un peu plus tard, il montre un produit de traitement de bois, d'usage courant. Il donne l'exemple d'une personne qui, dans un stage, lui aurait raconté qu'un ami était mort en peignant les poutres de sa charpente. Il aurait inhalé l'équivalent d'un verre bu, et on l'aurait retrouvé mort dans son grenier le lendemain. Un stagiaire : *« Ça tombe bien, moi, ce week-end, je devais traiter ma charpente »*. Le formateur : *« Et tu vas faire comment ? »* ; *« J'avais pas pensé [à ventiler], j'y serais allé comme vous venez de dire »*. Dans une autre session, un autre formateur, expliquant le principe du « triangle du feu », demande à l'assistance : *« Qui est bon en barbecue ? »*. Un autre, toujours à propos des comburants : *« L'oxygène est un bon produit pour démarrer un feu. C'est bien pour le barbecue »*.

On peut comprendre assez aisément l'intention pédagogique sous-tendue, qui se résumerait ainsi : « les produits chimiques sont partout, nous avons une familiarité avec eux dont nous n'avons pas forcément conscience. Dans la sphère domestique, nous prenons certaines

précautions – quoi que – qu’il suffirait d’importer et de décupler en milieux industriels où ces produits sont en plus grand nombre et plus concentrés ». Pour autant, ce recours systématique et récurrent interroge. Il entretient – volontairement ou non – une confusion et pour le moins une ambiguïté sur la dangerosité réelle de ce milieu professionnel particulier. Par exemple, dans une session, après que le formateur ait commenté les étiquettes de produits ménagers courants, un stagiaire dit :

« On fait des formations pour ceux qui travaillent dans la chimie. Mais il faudrait faire ça aussi pour les agriculteurs, parce que eux, ce sont des tonnes qu’ils balancent dans la nature. Et comme ça, ils utiliseraient peut-être un peu moins de produits chimiques ».

Puis il poursuit :

« Mais même les femmes, à la maison. Nous tous, dans les maisons, on devrait faire cette formation, tellement on utilise de plus en plus de produits chimiques ».

Et le formateur de conclure, en reprenant la main : *« Moi, je pense que cette formation, on devrait la faire à l’école »*, sous-entendant par là qu’il s’agissait de culture générale et non d’une culture professionnelle particulière. De même au cours de l’enquête, un salarié sous-traitant qui avait suivi le recyclage de la session 1 quelques mois auparavant, nous disait avoir trouvé cette journée *« un peu longuette, mais nécessaire »*. Puis il poursuivit spontanément en disant : *« Il ne faut pas mettre de l’eau de Javel à portée des enfants, tout ça »*, révélant ainsi la (principale) dimension domestique de ce qu’il avait retenu.

Cette confusion, entretenue à souhait en particulier dans la formation de niveau 1 – la seule suivie par les opérateurs – tend à brouiller un message destiné à s’appliquer dans le champ professionnel et à « banaliser » le milieu industriel de la chimie. Et il nous semble que mobiliser si fortement la peur et l’émotion, rapprocher ainsi les sphères domestique et professionnelle, c’est surtout risquer d’occulter dans la seconde de ce qui s’exerce en terme de hiérarchies sociales, de droits et devoirs liés au contrat de travail et de responsabilités des employeurs fixées par un cadre législatif.

3.2.2 Tensions autour des contradictions existant entre rentabilité et sécurité

Le contenu chargé de la formation impose un rythme intense qui ne favorise pas nécessairement les échanges longs entre formateurs et stagiaires. Pour autant, la petite taille du groupe aidant, les langues des stagiaires viennent généralement à se délier. Et il n’est pas rare de voir s’exprimer des tensions autour des réelles possibilités d’appliquer toutes

les règles de sécurité ainsi édictées. Il est intéressant de noter comment les stagiaires réagissent et parfois ramènent leurs formateurs aux réalités professionnelles qu'ils vivent.

L'un des points de litige concerne tout d'abord l'administration de la sous-traitance. Nous l'évoquions en introduction, pour pénétrer sur un site classé Seveso seuil haut, les entreprises extérieures doivent se soumettre à de nombreuses procédures et être à jour de toutes leurs habilitations, avant de débiter la production à proprement parler. Cela se traduit concrètement par une file d'attente quasiment permanente à l'entrée de l'établissement principal, qui prend du coup des allures de guichet administratif. Dans une session, un stagiaire se rappelle :

« A la raffinerie, pendant l'arrêt de tranche, il fallait arriver à 7h le matin parce qu'après, il y avait encombrement au poste de garde ».

Spontanément, les formateurs insistent beaucoup sur la durée des procédures réservées aux entreprises extérieures et la présentent comme nécessaire pour la sécurité. Un formateur, par exemple, explique que :

« Dans la chimie, entre danger et risque, on met des procédures de sécurité qui vont vous embêter. Vous allez les vivre comme des contraintes ».

Dans une autre session, à propos de la vérification des autorisations, il indique que :

« La diminution des risques, ça prend du temps. Les consignes, la formation, la vérification des autorisations de travail le lundi matin, ça prend du temps et de l'argent. On arrive le lundi matin et on commence rarement à travailler avant midi. Il faut l'avoir prévu à l'avance, et ça coûte cher en temps ».

Un autre formateur, sur le même thème :

« Ça peut prendre du temps quand on arrive. Ne considérez pas ça comme du temps perdu, mais plutôt comme du temps nécessaire. L'entreprise utilisatrice sait ce qu'elle fait, et ce temps a normalement été facturé par votre patron ».

Un formateur prévient, par exemple, que certains permis de feu⁶⁴ ne sont plus délivrés pour l'après-midi, parce que les équipes de pompiers sont beaucoup moins nombreuses à partir de 18 heures. Dans une autre session, le formateur alerte, à propos de l'accueil sécurité le matin dans les entreprises :

« Vous devez écouter parce que votre vie est en danger. Vous ne devez pas discuter les consignes, vous devez donner l'alerte en cas de problème et obéir aux ordres ».

Il reprend un peu plus tard :

« Si vous faites une faute, vous pouvez être considéré comme responsable de l'accident. L'exécutant peut aussi se trouver devant les tribunaux ».

⁶⁴ Autorisations délivrées par le service sécurité de l'entreprise principale pour des travaux présentant de forts risques d'incendie.

Puis un peu plus tard encore :

« C'est fini le temps où on arrêtait la production pendant l'entretien. Vous allez intervenir sur des tuyauteries en charge, donc attention. (...) Dans les sites chimiques, si vous ne respectez pas les procédures et les règles de sécurité, votre entreprise sera sanctionnée s'il y a accident. Le manque de temps, c'est une excuse bidon, parce qu'en cas d'accident, il y a perte de beaucoup plus de temps ».

Le message, martelé assez régulièrement, tourne autour de la nécessité d'intégrer dans les contraintes de travail le temps des procédures mises en place pour les entreprises sous-traitantes. Tenter de les contourner pourrait même mettre en cause la responsabilité personnelle de leurs salariés. Pour autant, ce message, au fur et à mesure qu'il est émis, soulève parfois quelques réactions dans l'auditoire, amenant les formateurs à user de nuances dans leurs propos. L'un d'eux, par exemple, après avoir présenté une série de chiffres sur le nombre de morts d'accidents du travail dans les entreprises extérieures de la chimie dans les années 1980, ajoute :

« Vos patrons, à cette époque là, vous montraient ce qu'il fallait que vous fassiez pour travailler le plus rapidement possible sans vous présenter les éléments de sécurité. Et quand je dis à cette époque là, je suis bien gentil... ».

Dans une autre session :

« Sur ces sites chimiques, l'initiative est malheureuse. Contentez-vous de ce qu'on vous dit de faire, sur le permis de travail ou dans le plan de prévention. Pareil pour les équipements mis à disposition : utilisez-les sans vous poser de questions. Parce qu'en cas d'accident, tout le monde essaie de tirer son épingle du jeu et ça retombe facilement sur le lampiste ». Puis dans la foulée : « Je m'inquiète d'ailleurs d'une tendance consistant à ne plus fournir aux entreprises extérieures les équipements de protection. Le risque est que le patron de l'entreprise extérieure achète le moins cher possible, ce qui n'est pas toujours adapté ».

Côté stagiaires, on note assez souvent des interventions exprimant l'écart qu'il peut exister entre ce qui est présenté dans la formation – une forte exigence de sécurité et une demande d'attention aux procédures – et la réalité de ce qu'ils vivent – en particulier la course au temps, conséquence directe des gains de productivité recherchés avec l'externalisation. Certains stagiaires rappellent parfois les formateurs à la réalité de leurs pratiques professionnelles. Par exemple, à propos des autorisations qu'il faut obtenir avant de commencer à travailler, un stagiaire dit :

« Mais après, si le boulot n'est pas fait, on est responsable, c'est un problème ! ».

Les remarques des stagiaires dépassent très vite le seul cadre des procédures administratives. Ils réagissent assez facilement sur l'écart entre le niveau de sécurité présenté comme devant être la norme, et celui correspondant à leurs pratiques professionnelles. Dans une session, par exemple, à propos des conditions particulièrement

exigeantes du port d'appareils respiratoires isolants (ARI), un stagiaire en recyclage, travaillant dans le traitement des sols, dit :

« Pour les applicateurs, comment on fait ? C'est impossible de travailler comme [vous le présentez]. On étale la résine et on saupoudre, on ne peut pas avoir des flexibles ! D'ailleurs, quand la sécurité passe, ils demandent la fiche de sécurité et ils nous demandent de mettre un masque de poussière, c'est tout ! ».

Le même un peu plus tard :

« Sur le papier, c'est tout expliqué, mais quand on est sur le chantier, le donneur d'ordre, il est plus là ! ».

Son voisin, un peu plus tard à propos de la « ligne de vie » dont un montage vidéo explique qu'il faudrait toujours l'installer sur un toit sitôt qu'on travaille dessus :

« Ça, on y voit qu'à la télé ! Mais ça, j'y ai jamais vu en vrai ».

Dans une autre session, à propos des règles de travail en hauteur, un stagiaire :

« Mais s'il faut respecter tout ça, moi, je fais rien de ma journée ! ».

Réponse du formateur :

« Tu travailles comme tu veux. Maintenant, tu sais ce qu'il faut faire, donc c'est encore pire ».

Dans une autre session encore, alors que le formateur rappelle que les échelles ne sont que des lieux d'accès et non des lieux de travail, et que pour travailler, il faut donc avoir recours à des échafaudages, un stagiaire dit :

« Il n'y a que des échelles sur les chantiers, le reste c'est trop cher ! Il faut le dire, ça ! ».

Plus tard, le formateur dénonce le fait que l'outillage portatif est souvent rafistolé avec un bout de scotch. Un stagiaire :

« Mais on se fait virer si on arrête de bosser à cause d'une petite panne de rien ! ».

Le même stagiaire un peu plus tard, à propos des procédures et consignes, et de l'organisation d'un planning de travail :

« C'est le boulot du coordinateur, mais il est jamais là ! Ces papiers, ça sert juste à ouvrir le parapluie ».

Dans une autre session, au formateur qui constate que les mentalités vis-à-vis de la sécurité ont changé, un stagiaire répond :

« C'est surtout parce qu'il y a un inspecteur derrière, une amende ou la peur d'être licencié ».

Pendant une pause, un autre stagiaire un peu excédé, nous glisse :

« Les habilitations et tout ça, c'est aussi pour faire du fric ».

3.2.3 Les difficultés de la formation à « contenir le réel »

C'est généralement pendant les pauses, et plus particulièrement pendant le repas, que les langues des stagiaires se délient sur ces thèmes. D'une façon générale, les discussions du

midi tournent assez facilement autour des délocalisations industrielles, des licenciements et de la situation de l'emploi, en particulier dans le couloir de la chimie où plusieurs entreprises font l'objet de plans sociaux. Fréquemment, les stagiaires reviennent aussi sur des incidents ou accidents dont ils ont été témoins ou victimes. Mais souvent, il est question des contradictions qu'ils subissent, entre exigences de sécurité et contraintes de temps pour réaliser leur travail. Nous présentons ici quelques extraits de notes prises lors de repas, et qui nous semblent explicites à cet égard :

Quatre stagiaires mangent côte à côte. Ils travaillent dans la même entreprise d'informatique, sous-traitante d'un grand groupe chimique. Le secteur informatique (réparation et gestion quotidienne) en a été externalisé depuis longtemps. Jusqu'à récemment, plusieurs concurrents occupaient ce même marché, mais maintenant leur entreprise est seule. L'un des stagiaires : « *Les techniciens de maintenance sont cinq, pour un parc de 2.500 machines. Avant, ils étaient plus nombreux* ». Un autre stagiaire est chef d'équipe. Il plaisante avec le plus jeune en lui faisant croire que la semaine d'après, il allait le déplacer dans l'une des usines locales du groupe, à l'ambiance réputée plus tendue que celle dans laquelle il travaille actuellement. Les autres rigolent. Ils parlent beaucoup d'un de leur chef qui « met la pression » et qui menace ceux qui partiraient avant la fin de leur période d'essai de casser leur réputation auprès des concurrents. Les propos échangés sur un ton amusé parlent pourtant d'une situation de travail dégradée.

Pendant un autre repas, un stagiaire chef de chantier en bâtiment, parle des contraintes qu'il découvre et qui lui font peur. C'est un chantier compliqué qui l'attend quelques jours plus tard, et le temps est limité : « *En plus, je m'aperçois qu'on n'a pas le droit d'avoir de téléphone portable [sur les sites Seveso], ça veut dire qu'il faut tout anticiper. C'est la merde !* ». Je lui demande comment il s'organisait avant que n'existent les portables. Il répond : « *On avait une cabane de chantier avec un téléphone et un fax. On n'a plus tout ça maintenant... Il ne va pas falloir se planter !* ».

Une autre session. Un stagiaire explique qu'il est monteur de pompes et de systèmes automatiques. Il est amené à travailler sur différents sites. Il regrette d'être souvent obligé de travailler « sous pression » parce qu'il faut faire repartir l'installation le plus rapidement possible. L'un de ses voisins : « *Ce qu'on entend dans le stage depuis ce matin, c'est la théorie. Mais la pratique, c'est la rentabilité* ». Le premier acquiesce et donne l'exemple d'un chantier sur lequel il se trouvait quelque temps auparavant, dans une entreprise classée Seveso des environs de Lyon. Quatre colonnes étaient stoppées, et les systèmes automatiques n'étaient pas encore rebranchés quand on les a obligé à remettre en route la première. Le bas de colonne n'a pas résisté à la pression, et deux opérateurs ont été blessés. L'un d'eux faisait sa première journée de travail : « *A la suite de cela, une entreprise d'électricité est partie en refusant de terminer son chantier. Remarque, on a été tranquilles pendant quatre mois pour finir, après, parce que la DRIRE leur a interdit de redémarrer* ».

Autre repas. L'un des stagiaires est responsable d'une équipe qui fournit et conduit des élévateurs. Il a passé toutes les pauses du matin au téléphone à tenter de régler à distance un problème de chariot mal adapté. A table, il évoque toutes les réglementations qui s'accumulent, venant en plus d'un travail déjà lourd à effectuer : « *Tout ça, c'est depuis AZF* ». Tout le monde

autour acquiesce. Silence. Puis un autre stagiaire : « *Et Feyzin, l'explosion, c'était quand ?* ». La discussion repart immédiatement sur les catastrophes : l'incendie du port Edouard Herriot, Malpasset, etc. Un stagiaire se lance dans les comparaisons entre les dégâts consécutifs à un incendie et à une inondation. La discussion reste sur le thème des catastrophes, petites et grandes, pendant près de dix minutes.

Lors d'une autre session, un stagiaire tuyauteur en intérim d'une cinquantaine d'années tient, pendant le repas, un discours très virulent contre l'industrie chimique. Il compare avec le nucléaire, industrie dans laquelle il a aussi travaillé : « *D'abord, le nucléaire, c'est national et ça permet qu'il y ait moins de pression sur la rentabilité* ». Il raconte ensuite avoir été appelé par une entreprise d'intérim qui avait un marché de tuyauterie sur un site chimique et qui n'avait aucun tuyauteur : « *Ça n'aurait jamais pu arriver dans le nucléaire, les boîtes doivent avoir des qualifications supérieures* ». Il poursuit la comparaison sur les remises en service des installations : « *Dans le nucléaire, ils vérifient les tuyaux avant de remettre en route. Dans la chimie, ils ne prennent pas toujours ce temps là* ». Il parle ensuite d'une quantité grandissante de PME de la chimie, et des écarts importants entre ce qu'il a entendu toute la matinée dans la formation et ce qu'il vit sur les chantiers. Interpellant le formateur, il dit : « *Tout ce que vous nous dites, c'est bien, c'est important, mais on n'a pas les moyens de le faire appliquer. Quand le chef de chantier dit qu'il faut avancer comme ça, si tu lui parles des règles et que tu l'embêtes, le lendemain, sans explication particulière, ta mission d'intérim n'est pas renouvelée* ».

Lors d'un repas, un stagiaire responsable d'une petite entreprise de nettoyage, à propos des conduites à tenir en cas d'alerte accident : « *Sur le point de rassemblement, moi, je reste pas trois heures sans savoir ce qui se passe. Je vais chercher l'information !* ». Le formateur, s'adressant à son voisin, chaudronnier : « *Vous étiez à la raffinerie, il y a deux ans, pendant l'incendie ?* ». Il lui répond : « *Quand ça a pété, oui. Et c'était panique !* ». Et ce même stagiaire de s'adresser au précédent : « *Quand il y a un accident, il faut attendre et voilà !* ». L'autre répond : « *Moi, j'ai besoin de savoir* ». Il poursuit : « *Je ne veux pas non plus les plans de prévention parapluie. Par exemple, à la SNCF, ils ont un document énorme à faire signer, c'est de l'hébreu. Moi, j'ai refusé de le signer, et je leur ai pondu un plan de prévention d'une page et demie* ». Il poursuit un peu plus tard : « *Ce que je déplore, c'est que ces procédures ou autres, ce n'est pas vraiment pour protéger les gens, mais c'est plus pour se protéger eux-mêmes* ». Un troisième stagiaire, plaquiste intérimaire, d'ajouter : « *Ben nous, d'être ici, c'est bien pareil !*⁶⁵ ».

Le temps du repas constitue une réelle continuité du stage. Il met en général le formateur à rude épreuve car il est souvent sommé de répondre et n'a plus à ce moment le cadre de l'échange pédagogique pour reprendre pied⁶⁶. De fait, on constate que l'injonction de

⁶⁵ Nous avons entendu à plusieurs reprises, chez les stagiaires, cette rhétorique du soupçon autour de formalités et d'une formation alibis. Mathilde Bourrier rapporte des enquêtes effectuées dans différentes centrales nucléaires (ici aux USA) des propos semblables : « Les contremaîtres de *Diablo Canyon* jugent cette formation de deux semaines [à destination des prestataires extérieurs] insuffisante. D'après eux, elle s'apparente à un vernis, qui le cas échéant permettra aux dirigeants de se dédouaner en cas d'éventuels problèmes lors de l'exécution des travaux. En aucun cas, ils ne la considèrent comme une véritable formation, mais plutôt comme un alibi pour la direction » (Bourrier, 1999, 147).

⁶⁶ Lors de l'enquête, nous avons vu plusieurs formateurs désertir ce temps de midi, prétextant une course à faire ou simplement la nécessité de faire une coupure. « *Ça fait trop* », nous disait l'un d'eux

sécurité, principal message de ces formations, ne résiste pas très longtemps à l'épreuve des pratiques professionnelles de nombre de ces personnels externalisés.

Toutefois, les formateurs aguerris à cette pression ne restent pas muets face à elle. Nous avons pu noter divers registres de réponses.

Le premier, le plus couramment utilisé, consiste à retarder la venue de ces contradictions. Un formateur, par exemple, en démarrant la journée, présente les horaires et les séquençages, puis dit :

« On va essayer de finir en avance, mais ça dépend de vous. Parfois, je vais contenir vos questions, mais c'est pour qu'on finisse à l'heure ».

Dans une autre session, un autre formateur dans la matinée :

« Des formations de ce type sont mises en place par le secteur de la chimie. Mais des fois, c'est un peu le grand écart ».

Un stagiaire en profite pour intervenir : *« Mais c'est de la faute des chefs de chantier, parce qu'ils n'appliquent pas les consignes ».* Le formateur, reprenant la parole : *« On en reparle au repas, si tu veux ».*

Une autre façon de faire, assez proche de la précédente, consiste à manier l'ambiguïté dans la réponse. Par exemple, un formateur insiste sur la spécificité de la sécurité sur les sites chimiques et nourrit son propos d'un exemple :

« Si vous vous faites une coupure au doigt, vous ne vous soignez pas vous-même, vous devez aller à l'infirmerie. Parce qu'il y a des risques de pollution, et puis parce que ça laisse une trace pour sauvegarder vos droits. Ce que je viens de vous dire, c'est l'aspect positif, mais n'y a-t-il pas aussi du négatif ? ».

Pas de réponse. Il poursuit :

« Le négatif, c'est que sur certains sites, si vous êtes trop souvent à l'infirmerie, on vous le fait savoir... ».

Un stagiaire (cadre d'une PME), un peu agacé : *« Alors c'est quoi, la procédure ? On va à l'infirmerie ou on n'y va pas ? ».* Le formateur : *« Ben, écoutez ce que je vous dit ».* Le même stagiaire : *« Je vous écoute, je note, mais... ».* Le formateur : *« Mais vous écoutez ce que les autres disent ; (avec le sourire) écoutez ce que je vous dis ».* Et il reprend, de façon aussi ambiguë :

« Sur tous les sites, on va vous dire d'aller à l'infirmerie. Et on va vous dire après s'il faut y aller accompagné ou non ».

La procédure, dans sa version la plus stricte, aura été dite, mais auront aussi été évoqués les risques de l'appliquer trop scrupuleusement, charge aux stagiaires d'entendre ce qu'ils peuvent et au final de trancher, seuls.

Il arrive aussi que des formateurs fournissent des « trucs » pour que leur auditoire fasse respecter ses droits en matière de sécurité. L'échange suivant nous semble assez représentatif de ce bricolage rhétorique permanent pour contenir au mieux les contradictions s'exprimant entre sécurité et rentabilité :

A propos du port de masques à cartouches en atmosphère dangereuse, un stagiaire intérimaire intervient : « *Ça veut dire que, si on nous demande d'aller dans un milieu dangereux avec un petit masque, on dit non !* ». Le formateur lui répond : « *Ne dis jamais non ! Demande plutôt quelle est la durée de la cartouche, quelle est la concentration dans l'atmosphère, etc. Il verra que tu maîtrises et il reculera. D'une façon générale, évitez d'aller au bugne à bugne⁶⁷ !* ».

Ce même formateur propose un peu plus tard de contourner un différend frontal entre sécurité et production : « *A ton chef, tu peux lui dire : « Si moi, je fais ce que tu me demandes de faire, on va me voir et je me fais virer. Mais en plus, l'entreprise va se faire ficher ». Voilà, si tu expliques ça, c'est bon !* ».

Un stagiaire, chaudronnier intérimaire d'une quarantaine d'années lui répond : « *Moi, il m'est arrivé un truc comme ça en intérim, et j'ai dit que j'allais pas bosser comme ça. Et ils m'ont pas repris* ». Le formateur : « *Mais c'était pas dans la chimie...* ». Un autre stagiaire, tuyauteur intérimaire de la cinquantaine : « *D'où l'intérêt des coordinateurs de sécurité. Quand on tombe sur des bons, c'est vraiment utile. Parce que les patrons [d'entreprises extérieures], c'est pas toujours ça, surtout dans les PME* ».

La discussion continue et le formateur a du mal à reprendre la main. Finalement, pour couper court aux discussions et reprendre le fil de la formation, il déclare : « *Il vaut mieux être un chômeur vivant qu'un salarié mort !* ». Un stagiaire : « *C'est vrai !* », un autre : « *Bonne politique !* ». Et l'intervention continue.

Quelques informations sont parfois délivrées à propos du droit de retrait, « *dont il ne faut pas abuser* » ajoute le formateur, mais globalement, le registre du droit et du recours au Code du travail est très peu mobilisé. Un formateur, à propos du plan de prévention, indique de façon erratique qu'« *il est signé par vos patrons et par vos représentants* », mais sans préciser davantage de quels représentants il s'agit.

Enfin il nous semble significatif que, dans aucune session de niveau 1 étudiée, il n'ait été fait mention de la composition et du rôle du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), dont pourtant l'une des missions est de veiller à la bonne organisation de la sous-traitance pour les salariés concernés⁶⁸. Quant aux organisations syndicales potentiellement mobilisables en cas de désaccord sur les questions de sécurité, leur existence n'a été mentionnée dans aucune session enquêtée. La sécurité sur ces sites classés n'est présentée, dans cette formation, que comme une injonction s'imposant du haut

⁶⁷ Le bugne-à-bugne, en argot lyonnais, voulant dire la confrontation en tête à tête.

⁶⁸ Dans les sessions de niveau 2, le CHSCT est rapidement mentionné, à l'occasion de l'exposé des méthodes d'analyse des accidents, comme étant l'un des acteurs convoqué lors de l'établissement de l'arbre des causes et sans précision supplémentaire sur son rôle ni sur sa composition.

vers le bas, et à aucun moment comme une co-production résultant aussi parfois de rapports de forces entre les salariés et leurs employeurs. Globalement, il nous a semblé que les contenus comme le dispositif de ces formations se ressentent d'une certaine domination des industriels dans leur prise en charge, comme si le pari implicite consistait à occulter au mieux la double-injonction contradictoire de rentabilité et de sécurité qui pèse sur les salariés externalisés. Et, lors de ces sessions, les formateurs nous ont souvent semblés pris dans un exercice particulièrement périlleux consistant à devoir en permanence contenir le réel de leurs conditions de travail.

Nous le signalions précédemment, ces formations ont été réformées depuis l'enquête. Leur transformation consiste pour l'essentiel à séparer davantage les publics, en ne prenant en session de niveau 1 que des personnels exécutants, en spécialisant dès la première journée les sessions de niveau 2, et en regroupant ensemble les personnels en recyclage avec l'idée de faire davantage appel à leur expérience. On ne peut y voir qu'une amélioration permettant de s'adresser à des publics distincts. Mais cette séparation permet aussi de résoudre une partie des tensions observées, en transférant dans ces formations la logique d'éclatement de fait des collectifs de travail externalisés.

4 Un collectif de travail hiérarchisé, éclaté et divisé à l'extrême

Nous avons choisi de ne pas enquêter directement sur les sites mais de rencontrer les salariés externes hors de leur lieu de travail. Nous faisons en effet l'hypothèse que l'enquête sur les sites professionnels ne pouvait, par principe, se faire sans l'accord de l'employeur⁶⁹. Cela aurait nécessité une double autorisation, des entreprises utilisatrices et extérieures, qui, nous semblait-il, pouvait trop fortement contraindre le discours. Nous avons plutôt choisi de contacter les enquêtés lors des formations, et de les rencontrer ensuite dans un lieu neutre (café, restaurant) ou chez eux. Nous avons essuyé une majorité de refus, mais les accords reçus ont été fructueux, produisant des entretiens longs, généralement de une à deux heures. Nous avons fait le choix d'en restituer la profondeur, et de procéder parfois à des portraits longitudinaux pour appuyer notre propos.

A la relecture de ces entretiens, il nous a semblé ressentir le trait d'une domination permanente, exprimée à maintes reprises et de différentes manières. Pour en rendre compte, nous reproduirons ici aussi une forme de hiérarchie en distinguant sous-traitants d'une part, principalement autour de l'exemple de la maintenance des installations, et intérimaires de l'autre.

4.1 Sous-traitants, des salariés souvent marginalisés

A l'écoute de ses principaux protagonistes, l'externalisation de tous les types de fonctions, même les plus centrales, produirait une division très hiérarchisée des emplois. Cette organisation du travail n'est pas sans provoquer certains paradoxes. En effet, bien que parfois impliqués sur des postes stratégiques de l'entreprise principale, les entreprises extérieures se trouveraient en marge de ses organes de décision. Nous allons voir que c'est le cas en particulier de la maintenance des installations.

Nous verrons ensuite que cette extrême hiérarchisation a pour conséquence, pour les salariés sous-traitants, une double marginalisation : non seulement ils se trouvent en situation subalterne vis-à-vis de l'organisation centrale, mais ils se décrivent aussi comme « à côté » des salariés « embauchés », du fait de conventions collectives et de conditions de travail différentes.

4.1.1 Une division du travail très hiérarchisée : l'exemple de la maintenance des installations

Dans une unité chimique ou pétrolière, de nombreux corps de métiers participent de la conception, la construction et l'entretien des bâtiments et estacades, des appareillages, des systèmes de surveillance ou des conduits, auxquels les produits chimiques posent des problèmes particuliers. En effet, les installations chimiques cumulent beaucoup de contraintes mécaniques. Elles sont soumises à des températures élevées, à des chocs ou parfois à de fortes pressions, et surtout à une usure rapide du fait de la corrosion des acides et des bases. Leur utilisation de jour comme de nuit diminue d'autant leur durée de vie, tout en rendant particulièrement délicat leur entretien. La maintenance de ces installations constitue donc de longue date un secteur stratégique dans ce type d'usines.

Dans les années 1950, avec l'arrivée de la pétrochimie considérée comme plus dangereuse que les installations traditionnelles, Rhône-Poulenc, par exemple, avait mis en place une organisation autour d'une double hiérarchie. L'une correspondait à la fabrication – la chimie, l'autre à l'entretien – la mécanique. Dans les établissements locaux, directeur des fabrications et ingénieur en chef tenaient le même rang de directeurs adjoints, chapeautés par le directeur de l'usine (généralement chimiste de formation). Deux filières parallèles et complémentaires se développaient ainsi sous leur responsabilité⁷⁰. Dans les usines, différents « secteurs » géographiques dépendaient de la filière entretien, recouvrant une équipe constituée de techniciens et dessinateurs, de contremaîtres et d'ouvriers des différents corps d'état. Cette dernière était placée sous la responsabilité d'un ingénieur, attachée à quelques unités seulement qu'elle suivait, de sa conception à son fonctionnement quotidien. Lors d'une enquête précédente (Duchêne, 1999), un ingénieur mécanicien retraité, ayant travaillé dans une unité devenue Rhodia depuis nous indiquait ceci :

« Notre intervention était très spécialisée dans ces fabrications. Nous restions six ou sept ans dans le même secteur. Nous étions ainsi vraiment imprégnés de toutes les machines. Les mécaniciens acquéraient une certaine idée de la chimie qui s'y faisait. Même s'ils n'étaient pas

⁶⁹ C'est d'autant plus vrai sur les sites Seveso, sur lesquels on ne peut pénétrer sans autorisation.

⁷⁰ A l'image des deux corporations se côtoyant sur les navires militaires, dirigées l'une par l'Officier de marine et l'autre par l'Officier mécanicien. Serge Dufoulon, ethnologue qui a observé lors de différentes traversées en mer la vie à bord d'un bâtiment de la marine nationale, évoque cette double filière ainsi : « Parmi les différents groupes professionnels, il y a ceux que nous entendions surnommés les “bouchons gras”, qui travaillent aux machines ou dans le ventre du bâtiment sans jamais voir la mer. Les autres sont surnommés les “pontus”. Ces derniers travaillent au grand jour sur le pont, en passerelle ou au « Central Opération ». Ces dénominations contiennent implicitement la référence à la culture des machines et à la noblesse du métier pour les premiers ; la culture du combat et la noblesse des guerriers pour les seconds. La ligne de flottaison sépare virtuellement ces deux mondes, l'un appartient à ce qui domine la vague, l'autre est absorbé dans l'ancre des machines (sous la ligne de flottaison). Ces distinctions valent pour tous les hommes, y compris les officiers. » (Dufoulon, 1998 : 52).

capables d'écrire les formules, ils savaient quand même ce qu'étaient des polymérisations, des distillations ou des "acidations". Tous ces mots-là voulaient dire quelque chose. L'intérêt, c'était que ces gens étaient directement concernés : ils savaient que ce qu'ils étudiaient, ils allaient en suivre la réalisation, l'installation, et ensuite ils allaient l'entretenir pendant des années. Du coup, ils avaient le souci de concevoir le matériel en conséquence⁷¹ ».

Cette extrême intégration de la mécanique et de la production chimique ou pétrolière n'a plus cours aujourd'hui dans ces entreprises, et les processus financiers évoqués précédemment ont eu pour conséquences en particulier d'externaliser la quasi-totalité de la maintenance des installations à partir des années 1970-1980. L'un des enquêtés, M. Jacquet⁷², responsable en sous-traitance du contrat de maintenance d'un des sites Seveso⁷³ du couloir lyonnais de la chimie, indique le fonctionnement actuel de l'entretien dans l'entreprise dans laquelle il travaille.

D'après ses propos, il existe généralement trois types de contrats de maintenance liant les entreprises chimiques et pétrochimiques à leurs sous-traitants. Le premier, le « contrat pluriannuel forfaitaire », permet de réaliser toutes les opérations de maintenance demandées dans un périmètre technique défini :

« Il s'agit de travail récurrent, à long terme, où le volume de travail est relativement constant bien qu'on ne soit jamais à l'abri d'une grosse panne ».

Le second concerne l'entretien effectué lors des arrêts programmés. La nature du travail est différente, puisque le temps est extrêmement contraint – trois à cinq semaines – pour une charge de travail très importante. Notre interlocuteur parle à son propos « *d'opération commando* ». Le troisième type de contrat, enfin, concerne les travaux neufs, permettant de répondre à un projet de développement de l'industriel. Il s'agit de concevoir, de fabriquer et de réaliser le montage d'unités nouvelles.

Selon M. Jacquet, la supervision du travail est différente dans chacun de ces cas :

« Un homme de contrat [pluriannuel d'entretien], c'est quelqu'un qui va chercher à optimiser la productivité sur une multitude de petites opérations. Tandis qu'un « homme d'arrêts » va chercher à planifier au mieux son intervention avant de la réaliser. Il va la préparer, la préparer, la préparer, et le jour où le coup de feu est donné, l'objectif est d'aller vite. (...) Je dirai que dans un cas, on a un coureur de marathon, alors que dans l'autre, on a un sprinter »⁷⁴.

⁷¹ Voir Duchêne (1999, 449)

⁷² Tous les noms propres présentés ici ont été anonymés. Ils ont été choisis au hasard dans un annuaire téléphonique.

⁷³ A la demande de plusieurs enquêtés d'être rassurés, nous avons aussi choisi d'anonymiser les entreprises pour lesquelles ils travaillaient. Cette demande dit aussi des choses de la domination subie.

⁷⁴ Mathilde Bourrier, observant les arrêts de tranche côté donneur d'ordre, indique aussi que « l'arrêt de tranche va placer l'organisation sous tension » (1999, 140).

Bien que recouvrant généralement les mêmes corps de métiers, les équipes recrutées pour effectuer ces multiples travaux sont, elles aussi, différentes. A propos des contrats pluriannuels, il indique :

« J'ai une préférence pour l'embauche de gens qui ont déjà travaillé dans la maintenance. Ils vont savoir détecter une panne, savoir s'adapter, intervenir sur du vieux matériel qui a trente ans, dont on ne trouve plus les pièces, qu'il va falloir dessiner, usiner. Il va falloir cogiter des solutions de réparation ».

A l'inverse, les personnels embauchés sur des travaux neufs *« vont savoir lire un plan, savoir assembler les pièces de façon très fine. Mais ils travaillent constamment sur des éléments neufs qui n'ont jamais servi ».*

Les problèmes posés par ces installations chimiques sont sensiblement les mêmes que dans les années 1950⁷⁵, mais les modes d'intervention, en se désintégrant de la structure, se sont considérablement cloisonnés. Par exemple, dans chacun des contrats évoqués, il est aussi fait recours à une sous-traitance de second niveau, seul degré autorisé dans ces industries : M. Jacquet dispose, dans sa propre équipe, des corps de métiers qu'il estime être au centre de son activité, c'est-à-dire des mécaniciens, tuyauteurs, soudeurs et monteurs. Mais d'autres tâches sont elles-mêmes sous-traitées par son entreprise, parmi lesquels par exemple le calorifugeage, le levage, le génie civil ou la peinture. Les raisons généralement invoquées sont d'ordre financier : le matériel spécifique utilisé pour ces travaux a un coût d'immobilisation estimé trop important pour des opérations qui ne seraient pas quotidiennes. Ce faisant, cette cascade de sous-traitance contribue à éloigner un peu plus les salariés concernés de la structure centrale et de ses spécificités.

Dans le cadre de la maintenance ordinaire, le processus de déclenchement des opérations est significatif de cet éloignement. Schématiquement, le travail se passe en plusieurs temps : on détecte la panne ou le défaut, on la diagnostique, on programme une intervention selon son degré d'urgence, on met l'installation en sécurité et on effectue la réparation. M. Gonzales, ouvrier sous-traitant en maintenance dans une unité chimique, résume les choses de cette manière :

« Le gars [de l'entreprise principale] voit le signal lumineux sur son ordinateur, il y a un défaut, il le marque. Il va voir si c'est possible de continuer la fabrication. Si oui, il le laisse, sinon, il arrête ou il va prévenir son chef. Nous [entreprise de maintenance à demeure], si on peut le faire tout de suite, on le fait, sinon, il coupe juste cette partie de la production jusqu'au lendemain. Et eux, ils lavent la tuyauterie et après, nous, on attaque. Parce qu'il faut que ce soit bien nettoyé, parce que les produits dedans, ça peut être mortel ».

⁷⁵ Des différences importantes existent tout de même, notamment s'agissant des matériaux utilisés, plus performants, et d'une informatisation des modes de contrôle et de production.

Ce processus peut être modifié à la marge en fonction des circonstances et de leur période de survenue. Mais globalement, ils marquent une extrême division du travail, en renforçant les frontières existant entre la prise de décision, d'une part, et l'exécution du travail de l'autre. Un syndicaliste d'une des unités du couloir de la chimie, rencontré lors de l'enquête, indiquait que les personnels « organiques » en charge de la maintenance dans son entreprise ne faisaient plus que des tâches de gestion et non plus de réalisation :

« On ne fait plus que donner des ordres et organiser le travail, on gère les interventions. Mais sur le terrain, ce sont les entreprises sous-traitantes qui oeuvrent et qui manœuvrent.(...) Nous, on n'est plus que des administratifs et des préventeurs, mais on ne fait plus rien »⁷⁶.

Ce fort clivage est aussi relevé par M. Jacquet :

« La société dans laquelle je travaille assure le travail de maintenance. J'insiste bien, je fais bien la différence entre le travail de maintenance et la maintenance en général. (...) Nous effectuons les opérations uniquement à la demande du client. Nous sommes les travailleurs, les travailleurs de la maintenance ».

En cela, il indique principalement que la gestion des budgets de maintenance lui échappe, et que, bien qu'il ait la connaissance empirique des installations et de leurs défauts éventuels, il n'est responsable que des travaux d'exécution pour l'entretien de toute l'unité :

« Il y a une hiérarchie forte. Il y a [la société principale] et puis les sociétés extérieures. Ce sont vraiment deux catégories ».

Cette situation n'est d'ailleurs pas sans provoquer de paradoxes. En effet, dans un contexte de forte concurrence internationale, ou de forte demande de produits, il est reconnu nécessaire de pouvoir disposer intégralement de ses installations productives pour pouvoir les utiliser au maximum de leurs capacités lorsque le marché le demande. Ce qui veut dire que plus le contexte économique se tend, plus la maintenance des installations devient une activité stratégique. En externalisant ce secteur et en le considérant dans un unique rapport hiérarchique, le risque est grand de perdre des compétences. C'est en tout cas le point de vue de M. Nivet, secrétaire du CHSCT d'une unité du Couloir de la chimie :

« En devenant uniquement gestionnaires, nous ne sommes plus échafaudeurs, instrumentistes, etc. et nous perdons la compétence sur les métiers. (...) Confrontés à des dysfonctionnements ou des pannes, nous ne sommes plus toujours en capacité de faire les bons diagnostics ».

Et, s'appuyant sur un exemple vécu, M. Nivet constate que les compétences ne sont pas nécessairement transférées dans les entreprises extérieures :

⁷⁶ Mathilde Bourrier relève des mécanismes similaires de dévalorisation des métiers par l'externalisation dans le nucléaire : « Les contremaîtres se sentent déconsidérés, dévalorisés, durement remis en cause dans leur identité professionnelle. Autrefois garants et organisateurs de la gestion des problèmes sur le terrain, ils sont aujourd'hui évincés de l'exécution des travaux et relégués aux innombrables tâches administratives qui occupent leur emploi du temps » (1999, 117).

« On s'est trouvé confrontés à des problèmes de pannes de pompes. Des pannes longues ou vous avez parfois six mois d'indisponibilités. Eh bien notre sous-traitant n'avait plus non plus les compétences [pour les réparer], et il est allé les chercher à son tour à l'extérieur, sans vraiment de succès ».

La connaissance et l'intelligence de ces installations se seraient comme diluées, dans un système fractionné à l'extrême selon une logique bien davantage financière que technique. Dans l'une de ses recherches sur l'industrie nucléaire, Annie Thébaud-Mony (2007, 113) parle même de « désorganisation du travail par la sous-traitance », ajoutant : « La dispersion extrême des intervenants entraîne une dispersion équivalente du capital de connaissances et d'expérience de l'évolution des installations sur chaque site. (...) La traçabilité écrite imposée par EDF ne peut se substituer à cette mémoire vivante des installations pour en assurer la sûreté ». Car l'organisation de la contractualisation avec l'entreprise sous-traitante obère fortement, pour ne pas dire interdit, toute forme de co-gestion de la maintenance : le pouvoir reste au seul donneur d'ordre, même si de fait il ne maîtrise plus seul son activité.

4.1.2 Double marginalisation, verticale (« en dessous ») et horizontale (« à côté »)

La marginalisation d'une partie des salariés travaillant à demeure dans ces entreprises chimiques tient aussi à la juxtaposition de salariés chacun installés dans des légitimités professionnelles et sociales, dépendant d'employeurs différents, pratiquant des politiques salariales et sociales spécifiques, regroupés dans des Conventions collectives distinctes. Dans les entretiens réalisés auprès de personnels externalisés, cette distinction se traduit fréquemment par l'emploi du terme « *les embauchés* » pour désigner les personnels organiques de l'entreprise principale, comme si eux ne l'étaient pas ou l'étaient sous de nombreuses conditions, nettement moins favorables.

Le cas de Mme Rezza, sur lequel nous souhaitons nous arrêter, éclaire la nature de cette « marginalisation horizontale ». Mme Rezza a une petite quarantaine d'années, elle est titulaire d'un CAP et d'un BEP de secrétariat. Elle a grandi dans une ancienne cité ouvrière de l'agglomération lyonnaise. A vingt ans, elle contacte l'agence locale d'une entreprise sous-traitante du centre de recherche propriétaire des logements où elle habite. Au cours de l'entretien d'embauche, elle découvre qu'on lui propose d'y faire du ménage. Elle y entre donc *via* cette entreprise de nettoyage. Au début, il s'agissait de contrats courts, puis assez rapidement d'un CDI à temps partiel, puis d'un plein temps.

Son travail a peu évolué pendant les vingt et unes années passées dans l'entreprise, seules les conditions dans lesquelles elle l'a exercé ont changées. Il consistait pour l'essentiel à nettoyer la vaisselle - pipettes, Becher, coupelles, etc. - utilisée par les laborantins dans le cadre des expérimentations qu'ils réalisaient. Par ailleurs, elle devait vider les poubelles du laboratoire et des bureaux attenants, et passer la serpillière au sol. Mais elle insiste sur le fait qu'à ses débuts dans ce travail, la vaisselle était prioritaire, les autres fonctions de ménage semblant plus facultatives et négociables avec les laborantins. Enfin, il lui arrivait d'avoir à faire de menues tâches administratives. Au fil du temps, la quantité de travail a augmenté⁷⁷. Elle a finalement quitté son emploi quelques semaines avant notre entretien, son licenciement ayant été justifié par l'achat de lave-vaisselles automatiques, désormais à la charge des laborantins.

Mme Rezza travaillait aux mêmes horaires de travail que le personnel du laboratoire⁷⁸. Elle appartenait donc au personnel de l'entreprise de ménage, tout en étant totalement immergée dans une équipe de l'entreprise donneuse d'ordre :

« Il y avait une très bonne entente, c'étaient les techniciens eux-mêmes qui me disaient, « bon écoute, ça, [si tu n'as pas le temps de le faire] laisse tomber ». Et c'est vrai qu'une fois qu'on était intégrés dans le service, ensuite c'était plus un arrangement avec les techniciens de laboratoire, plutôt qu'avec nos propres responsables. Parce que nos responsables, on ne les voyait pas, mise à part à 8h00 quand on arrivait et à 16h30 pour pointer. Sinon nos responsables on les voyait jamais ».

Mais ce « dedans sans y être » s'est avéré petit à petit problématique. Elle insiste sur les barrières implicites qu'elle a progressivement découvert. En particulier la comparaison avec ses collègues sous statut de l'entreprise principale (que l'on nommera ici « X ») lui est particulièrement pénible : bien qu'embauchées sur les mêmes fonctions qu'elle, elles ne faisaient pas tout à fait le même travail :

« A l'époque quand je suis rentrée, il existait des femmes de ménage de chez X. Par rapport à nous, elles étaient vraiment avantagées. Dans la journée, avec le même temps de travail que nous, elles n'avaient qu'un laboratoire à faire, ces dames là, elles ne faisaient pas les sols. (...) Nous, la charge de travail était déjà plus lourde. A savoir, on avait les sols à faire, vidage des corbeilles, dépoussiérage des bureaux, des paillasses, qu'elles ne faisaient pas ».

En terme de rémunération aussi, les différences étaient sensibles :

« Le salaire n'est pas le même. C'est déjà énorme. Alors tout ce qui est avantages, à savoir primes, 13^{ème} mois, nous on n'a pas ».

⁷⁷ Elle indique qu'il y avait cinquante trois femmes de ménage en 1983, pour huit en 2004.

⁷⁸ Ce principe avait été institué après qu'une des femmes de ménage, qui arrivait à cette époque plusieurs heures avant le personnel, ait avalé différents produits chimiques pour se suicider.

Par ailleurs, ces personnels de l'entreprise X bénéficiaient des avantages apportés par le salariat dans une grosse entreprise, en particulier par l'existence d'un Comité d'entreprise (CE) :

« Et puis bon, elles étaient quand même beaucoup plus avantagées que nous. C'était des femmes, si elles avaient envie de faire des formations, elles le faisaient. Et puis c'est une grosse boîte. Il y avait un sacré CE. (...) Nous c'est vrai qu'on n'avait pas accès à tout ce à quoi elles avaient accès hein ! ».

Au fil du temps, elles ont pu bénéficier de la Convention collective de la chimie, beaucoup plus favorable aux salariés que celle des entreprises de ménage, et accéder à des possibilités de promotions internes :

« Il y avait même certaines femmes qui ont réussi à faire des formations internes. Moi j'en connais pas mal qui avaient démarré en tant que femme de ménage, aujourd'hui elles sont aide chimiste. Elles sont en laboratoire. Il y en a d'autres qui ont pris le côté administratif, donc elles ont démarré par des petits boulots. Alors elles étaient au service courrier, elles distribuait le courrier interne, des petits travaux administratifs, mais c'était pas mal. Que nous malheureusement, et bien rien quoi. Du fait qu'on était intervenants [extérieurs]. Et puis par contre, au fil des années, on nous faisait bien marquer la différence. [L'entreprise de ménage] et l'entreprise X. (...) Le sentiment que j'avais, c'était « Vous [celles de l'entreprise de ménage], vous êtes des incultes, des ignares, vous ne méritez que le petit balai et puis laver les sols. Nous, on est chez X. On est au dessus de vous ». Et c'est terrible quand même. Moi personnellement, j'avais du mal à le gérer, parce que, plus les années passaient, plus je commençais à être un petit peu démotivée. Je me disais justement « Il serait peut-être temps que tu fasses autre chose ». Et me retrouver face à des personnes qui me disaient en fait, ben qui me disaient, enfin qui me le faisaient comprendre, justement ça, franchement c'était difficile. Donc je ne les côtoyais plus trop, je restais principalement dans mes labos (...) Parce que moi, si à l'époque j'étais rentrée en tant que femme de ménage chez X, et bien je pense qu'aujourd'hui j'y serais encore, mais pas en tant que femme de ménage. Peut-être dans le secrétariat, ce que j'avais fait à l'époque, comme j'ai un CAP BEP de secrétariat. Aujourd'hui, je serais peut-être certainement derrière un bureau ».

A travers une enquête réalisée dans l'industrie nucléaire, Ghislaine Doniol-Shaw montre des mécanismes similaires, et en particulier la façon dont le recours à la sous-traitance tend à déqualifier les emplois sous-traités. A partir de 1991, note l'auteur, parmi les prestations externalisées par EDF, on trouve en particulier les installations d'échafaudage, la mise en place de protections contre les rayonnements ionisants, les nettoyages des locaux (y compris les interventions de décontamination) et le traitement du linge lié aux tenues vestimentaires spéciales requises pour travailler en zone contrôlée. Or « le taux moyen horaire de ces prestations correspondait, au sein d'EDF, à des prestations réalisées par un OP2, revenant à l'époque (1991) à 145 F de l'heure. Le passage à la sous-traitance a fait tomber ce taux horaire, selon les activités, à des valeurs comprises entre 105 F et 80 F de l'heure. A ces taux horaires, il est clair que les salariés sous-traitants ne bénéficient pas de la reconnaissance de qualification d'OP2 reconnue aux salariés d'EDF exerçant en interne

ces activités. Le passage à la sous-traitance entraîne ainsi simultanément la déqualification, la division et la hiérarchisation du travail » (Doniol-Shaw, 2001 : 280).

Dans le cas de Mme Rezza, cette mise à distance sociale du fait de son appartenance à une entreprise extérieure a été redoublée par ce qu'elle a ressenti comme de la discrimination d'ordre raciste. Elle précisera d'ailleurs à plusieurs reprises que « *ces dames* » de l'entreprise X étaient toutes d'origine française, contrairement à elle et à ses collègues de l'entreprise de ménage. Elle passera une longue partie de l'entretien à décrire, à partir d'anecdotes précises, le racisme ordinaire dont elle s'est sentie victime dans les laboratoires dans lesquels elle travaillait, y compris de la part de collègues qu'elle côtoyait quotidiennement. Cette distance, elle l'a ressentie en particulier à l'occasion de la première guerre du Golfe, où l'un des techniciens qu'elle connaissait depuis plusieurs années la qualifie incidemment, autour de la machine à café, de « *fille de Saddam* »⁷⁹.

« Et je m'apercevais qu'au fil du temps, ben, c'était raciste, mais franchement raciste. C'était terrible. Bon, à part quelques personnes, mais les gens que je sentais raciste, je répliquais par rapport à ce qu'on me disait. Ni j'allais trop loin, ni je ne disais rien, le juste milieu. On m'attaquait, j'attaquais. Mais sur le même ton. Jamais un ton plus haut, parce que je ne voulais pas qu'après on dise, elle est agressive, elle est sauvage, elle est ci, elle est là. Alors c'était toujours d'un ton très... mais je disais ce que j'avais à dire (...)Après c'était, dès qu'on me faisait une remarque, c'était selon mon humeur. Si la remarque était violente, je répondais, sinon c'était...laisses tomber. J'en étais même arrivée à un stade après, où je parlais pratiquement plus à personne. J'avais plus envie. Mais je sentais que les gens ne faisaient pas d'efforts non plus ».

De nombreux travaux ont évoqué des situations de racisme au travail, dont on sait qu'elles sont courantes⁸⁰. Mais c'est peut-être dans ce « *plus d'efforts non plus* » que se niche la spécificité de personnels externalisés : la distance sociale pré-existe comme structurellement avec les personnels organiques⁸¹. Et du coup, elle autorise de leur part toute mise à distance supplémentaire :

« Le personnel de ménage, on va dire qu'à 80-90% c'était des personnes d'un certain âge, et puis c'était tous des immigrés, je veux dire des gens d'Afrique du Nord, beaucoup de Portugais

⁷⁹ Dans la recherche longitudinale qu'ils poursuivent sur le monde et l'espace ouvrier autour des usines automobiles dans le pays sochalien (1999), Stéphane Beaud et Michel Pialoux observent aussi une césure importante due à cet événement : « La guerre du Golfe a constitué une cassure nette (que l'on ne mesure pas assez) dans les relations entre Français et immigrés : la tension a été très forte à l'usine où les « Arabes » en ont beaucoup entendu, ont laissé faire et dire, mais ne parvenaient pas par la suite à oublier. Les immigrés maghrébins se sont vus accuser, y compris des « copains » français, de « soutenir Saddam » et donc de participer à d'autres solidarités, extérieures au territoire national » (1998, 110). Les mêmes auteurs précisent, dans un article plus récent, qu'après cet événement, « les blagues contre les « Arabes » dans les ateliers perdaient de leur ambivalence et gagnaient en agressivité ouverte » (2006, 78). Plus globalement, à propos des blagues d'ordre raciste en milieu professionnel, Véronique De Rudder et François Vourc'h y voient l'exercice d'une domination prolongeant le modèle colonial, consistant « en un constant rappel à l'ordre » (2006, 183).

⁸⁰ Jade Lindgaard (2006) en montre en particulier l'invisibilité aux yeux des autres salariés.

⁸¹ Philippe Bataille, dans une recherche effectuée sur demande syndicale, relevait aussi que : « Les syndicalistes notent surtout que [les attitudes racistes et discriminantes] ne suscitent pas véritablement d'indignation parmi les salariés qui bénéficient de meilleures conditions de travail » (1997, 124).

aussi. En fait, c'était surtout des gens qui ne savaient pas très bien parler français, qui ne comprenaient pas très bien. Donc, moi je voyais, ça faisait beaucoup d'ironie, beaucoup de moquerie, et puis les femmes, elles ne comprenaient pas, les pauvres. Donc elles voyaient le technicien sourire, elles souriaient. Et c'est des gens, aussi qui avaient un petit peu peur, je veux dire, elles avaient un petit boulot, elles se retrouvaient face à un technicien. Alors pour elles c'était grand. Donc le technicien quand il disait amen, et bien elles disaient amen aussi, elles avaient peur. Alors souvent, je leur disais « Ecoute non, il vient de te dire ça, il n'a pas le droit de te dire ça ». Et elles me répondaient « Oui mais je ne veux pas d'histoire ». Je leur dis « Mais ce n'est pas des histoires ils n'ont pas le droit, il y a un minimum de respect quand même ». (...) Moi, il y a eu des périodes difficiles, mais bon heureusement que je suis quelqu'un qui a beaucoup de caractère. Il y avait ce côté raciste que je ne supportais pas. Ça m'énervait. Parce que je me disais, je fais quoi ? J'ai pas le droit de répondre ! ».

A travers tous ces propos, Mme Rezza exprime la domination dont elle et ses collègues sont victimes, par un cumul des marges : femmes de ménage, d'origine étrangère, mais aussi et surtout sous-traitantes.

Cet exemple, développé ici longuement, a fait écho à de nombreux propos entendus lors de l'enquête. Pour n'en citer qu'un, M. Vallin, mécanicien contremaître sous-traitant depuis trente ans dans la même unité chimique, disait à propos des « embauchés » de cette entreprise :

« C'est à part, on n'est pas collègues. C'est le client, on lui doit le respect, ça fait une différence. Je ne suis pas au bas niveau, mais ils sont plus haut, oui ».

Il nous semble donc que le statut de sous-traitant marginaliserait doublement les salariés concernés, non seulement de façon verticale par le fait d'une hiérarchie très marquée entre entreprise principale et entreprises extérieures, mais aussi horizontalement par la juxtaposition de statuts et de conditions de travail qui marquent particulièrement les différences dans le temps.

4.2 Les intérimaires, des salariés « disqualifiés »

Le recours au travail temporaire est un des différents modes opératoires de l'externalisation. A l'épreuve du terrain, on constate que les intérimaires interviennent dans tous les rouages de l'organisation, structurelle et sous-traitée. Pourtant, il existe un flou autour de la comptabilité de leur présence, comme s'il s'agissait de salariés présents partout mais partout invisibles⁸². Nous verrons que, dans l'organisation très hiérarchisée de ces établissements classés, les intérimaires sont construits par les éléments plus stables

⁸² Martine François, Daniel Lievin et Michel Grzebyk relèvent dans leur étude ces mêmes mécanismes d'invisibilisation : « [Lorsque] l'intérimaire vient travailler dans une entreprise « donneuse d'ordre » pour le compte d'une entreprise sous-traitante, il existe de véritables opérations de « sous-traitance en cascade » dans lesquelles l'intérimaire devient « invisible » et ne sait plus lui-même de quelle entreprise il est employé » (2000, 22).

comme une catégorie repoussoir, tantôt « mercenaires », tantôt déqualifiés. Cette stigmatisation dont ils font l'objet se ressent jusque dans le propre discours des travailleurs temporaires.

4.2.1 Un rôle de variable d'ajustement

Il semble *a priori* simple d'avoir une approche quantitative du secteur de l'intérim, ses entreprises entrant dans la nomenclature de l'INSEE. Ainsi peut-on confirmer que cette forme de contrat de travail progresse fortement tous secteurs confondus. Parmi les 230.000 emplois recensés dans l'industrie chimique *stricto-sensu*, 6,2% sont des emplois intérimaires, ce dernier taux étant supérieur au reste de l'industrie (FCE CFDT, 2006, 12). Pour autant, lorsqu'il s'agit de sortir des grandes masses pour appréhender le phénomène intérimaire plus finement, les indicateurs manquent. Michel Verret le rappelle à propos des emplois externalisés : « Les systèmes de recensement actuels s'opérant par entreprises (unité juridique de capital) ou par établissement (unité locale de production), ils saisissent aussi mal les procès de production « éclatés » entre plusieurs entreprises que les formes de travail « éclatées » entre plusieurs emplois » (1999 : 21). En effet, on retrouve des salariés intérimaires non seulement au sein des entreprises principales, mais aussi parmi leurs entreprises sous-traitantes, du premier comme du second degrés. Et il semble qu'aucun organisme ne produise la comptabilité globale de l'intérim à l'échelle de l'ensemble du secteur, et non plus seulement à celle des industries chimiques et pétrolières. Elle n'est pas non plus communiquée à l'échelle des entreprises. Un responsable de la fédération CGT de la chimie nous confiait lors de l'enquête :

« On ne sait pas du tout qui sont les salariés qui composent les entreprises extérieures. Nous avons demandé vingt fois à l'UIC les chiffres que représentent les intérimaires dans les entreprises extérieures. Mais on ne les a pas. Ils ne veulent pas les donner. Parce que je pense qu'ils les ont ».

Pourtant, dans les entreprises classées Seveso au moins, compte tenu de la surveillance des entrées et sorties, une telle compatibilité des personnels par statut devrait être facilement envisageable. Du coup, il existe un réel flou dès lors qu'il s'agit de quantifier l'intérim dans les secteurs chimiques et pétroliers, et plus encore lorsqu'il est question de qualifier les emplois occupés, leurs volumes horaires et les périodes d'intervention.

A l'épreuve du terrain, on constate que le recours à l'intérim est utilisé comme une première variable d'ajustement, permettant de pallier les a-coups de la production. Par

exemple M. Gonzales, salarié sous-traitant, travaille dans une unité du couloir de la chimie qui connaissait de grosses difficultés économiques au moment de l'enquête. Et il indique que les premiers salariés victimes de cet aléa ont été les intérimaires embauchés par son entreprise :

« Là, ça va mal en ce moment et ils veulent enlever les astreintes. Ils ont même enlevé du personnel, ils ont éliminé tous les intérimaires qu'ils avaient, maintenant on est quatre par atelier. Avant [dans mon équipe] on était sept, maintenant on est quatre. [Dans les équipes] les intérimaires, c'était presque moitié-moitié. (...) Y'a des gonzes qui sont restés cinq ans avec nous en intérim. Y'en avait deux, ça faisait presque un an qu'ils étaient là. Mais l'autre jour, [le chef] les a viré parce qu'il n'y avait plus de boulot. Dès qu'il va y'avoir du boulot ils vont les reprendre. On reprend toujours les mêmes. La boîte, elle nous envoie toujours les mêmes. Quand on a l'habitude de travailler avec eux, c'est un peu normal ».

A l'inverse, dans les périodes d'intense activité, les salariés intérimaires affluent. M. Lombard, intérimaire l'été depuis plusieurs années chez un sous-traitant d'une usine chimique, l'indique :

« En fait, ça dépend. Il y a des périodes où il y a même plus d'intérimaires que d'embauchés. C'est pendant un arrêt de l'usine par exemple ».

Les périodes d'arrêts de tranche, lors de phases programmées d'entretien et de réparation de tout ou partie d'une unité, semblent particulièrement propices à l'embauche de nombreux intérimaires⁸³. La demande de salariés est tellement importante pendant cette période, que la qualification professionnelle des personnels embauchés n'est plus nécessairement le premier critère retenu. Ce propos tenu par M. Gonzales, salarié sous-traitant, nous a été confirmé par d'autres enquêtés :

« Pendant les arrêts, je me rappelle, les trois-quarts, c'est des gonzes qui sont pas du métier. C'est des bouchers, des pâtisseries, des barmans, des trucs comme ça. Alors tu les mets dans ces usines, le temps qu'ils se fassent et tout. Alors il faut voir, les gonzes ils savent pas faire ! Desserrage des boulons, c'est pas compliqué mais le temps qu'ils s'y mettent. Et puis quand on fait du nettoyage, ou une calandre d'échangeur, des trucs comme ça, faut quand même apprendre hein, c'est pas.... C'est pas dur à apprendre mais bon, ben le premier jour tu sais pas le faire. Ça c'est sûr ».

Ce rôle de variable d'ajustement joué par l'intérim, s'il permet de répondre au plus près des besoins immédiats de la production, n'est pas sans questionner un système qui, dans le même temps, recherche une certaine stabilité en particuliers au regard de la sécurité de ses installations. Le problème se pose avec plus d'acuité encore dans les équipes d'entretien à l'année. M. Jacquet, responsable sous-traitant de la maintenance d'une grosse unité chimique, est relativement méfiant vis-à-vis de l'intérim, même si les conditions d'exercice de son travail lui imposent d'y avoir régulièrement recours :

⁸³ Ce point est confirmé par l'afflux de stagiaires intérimaires dans les modules locaux de formation de niveau 1, peu avant de gros arrêts de tranche programmés dans une des usines du Couloir de la chimie.

« Un intérimaire, c'est quelqu'un qui n'est pas formé à nos méthodes, qui n'a pas forcément l'esprit qualité ni l'esprit sécurité qu'on attend de notre personnel. Donc on a une préférence pour avoir du personnel organique lors de nos grosses interventions. (...) Ma volonté est d'avoir du personnel non intérimaire. Tout du moins pas trop de personnel intérimaire, parce que, sinon, l'équipe ne progresse jamais. Elle stagne, elle stagne à un niveau qui ne peut pas évoluer ».

On notera chez ce cadre sous-traitant l'utilisation même du terme « personnel organique » pour qualifier ses collègues en CDI. D'une certaine manière, la gravité « newtonienne » qui organise aussi le fonctionnement des installations classées, laisse apparaître une hiérarchie sociale des collectifs de travail du haut vers le bas. Dans cette structuration, les intérimaires semblent être plutôt en bas de l'échelle, par leur manque de connaissance de l'environnement au regard de la sécurité. Cette structuration apparente par la sécurité peut en cacher d'autres, d'ordre sociales. Au terme de son enquête sur les salariés de la précarité, Dominique Glaymann évoque l'« image sociale et l'identité professionnelle dégradées » des intérimaires rencontrés (2005, 214). L'intérimaire, ce peut aussi être un salarié perçu comme déqualifié professionnellement et/ou socialement, qui, de ce fait, déqualifierait la structure qui l'emploie.

4.2.2 Un processus de classification fréquemment disqualifiant

De nombreux travaux de recherche portant sur la précarité, lorsqu'ils abordent ce sujet tendent à définir une typologie d'intérimaires. Par exemple Colette Jourdain (2002) définit cinq types d'intérimaires (les intérim d'appoint, d'attente, de choix, de tremplin professionnel et à durée indéterminée). Catherine Faure Guichard (1999) définit elle aussi des catégories qui recoupent en partie les précédentes (l'intérim d'insertion, de transition et de profession). Dominique Glaymann (2005, 166) classe les intérimaires selon leurs raisons de travailler en intérim (choix faibles, contingents, utilitaristes et autonomes). Nous avons retrouvé lors de l'enquête cette même propension à établir des classifications s'agissant de ces salariés. La généralisation du recours à l'intérim diversifie tellement les situations qu'elle pousserait peut-être chacun à vouloir y « mettre de l'ordre ». Mais, au-delà, on peut aussi formuler l'hypothèse que, s'agissant d'une forme d'emploi encore largement déqualifiée socialement⁸⁴, les personnes au contact d'intérimaires – voire les salariés intérimaires eux-mêmes – distingueraient des catégories, afin de ne pas mélanger

⁸⁴ Pour mieux appréhender cette déqualification de l'intérieur, on pourra se reporter utilement à l'ouvrage de Daniel Martinez (2003).

« torchons et serviettes ». M. Jacquet, par exemple, différencie les personnels qu'il recrute par type de métiers, certains étant rares à trouver et d'autres non :

« Il y a des métiers qui ont une propension à l'intérim plus que d'autres. Je parle par exemple du soudeur. Le soudeur aujourd'hui, il n'aura pas de mal à se faire embaucher et à trouver des missions parce que des bons soudeurs il y en a pas beaucoup. Donc le soudeur va plutôt être un chasseur de prime et se vendre au plus offrant. Disons que lui, dans sa catégorie professionnelle, on va trouver beaucoup d'intérimaires, chez les bons hein ! Le bon soudeur aujourd'hui, il est capable de passer d'une mission à l'autre sans jamais arrêter. Il suffit qu'il se fasse connaître un peu dans le milieu et il tourne sur toute la France sans aucun souci. Par contre, il y a peut-être des monteurs qui aujourd'hui, ben... des monteurs il y en a plein, y'en a davantage, c'est peut-être plus difficile pour eux de rebondir à chaque fin de mission ».

Derrière cette distinction du « bon soudeur » « chasseur de primes » et, implicitement, du moins bon monteur, apparaissent aussi en filigrane des distinctions sociales liées à une qualification professionnelle plus élevée et à la recherche d'un travail régulier et « monnayable » sur le marché du travail.

Ces formes de classification, plusieurs intérimaires rencontrés les ont évoquées ou en ont même parfois usé, chacun à sa manière. M. Mialon, par exemple, est étudiant et intérimaire depuis plusieurs années pendant l'été dans une unité du couloir de la chimie. Il bénéficie d'une ancienne pratique issue des années 1980, consistant à embaucher l'été des enfants du personnel dans des Emplois temporaires de vacances (ETV)⁸⁵. Au cours de l'entretien, à l'occasion d'une comparaison sur l'accueil reçu dans les différentes unités dans lesquelles il a travaillé, il constate une nette différence entre les unités de production dans lesquelles, sous le même statut d'intérimaire, il est considéré comme « ETV » - autrement dit comme étudiant fils d'un collègue - ou bien comme en pré-embauche :

« Au début, on est bien accueilli, ils nous demandent déjà si on connaît quelqu'un dans la boîte, savoir un peu. Et après, à [l'usine A] ou à [l'usine B], on est vraiment bien accueilli. Ils nous intègrent, et souvent ils nous disent « mais non tu vas pas travailler là-dessus, reste tranquille tu vas t'ennuyer à faire ça, on va le faire ». Alors qu'à [l'usine C⁸⁶], ils nous prenaient pour de la merde quoi. Ils nous faisaient travailler deux fois plus et eux ils allaient dehors. Ils allaient manger dans leur coin discuter, boire tranquillement, dans la salle de contrôle et nous on se tapait tout le sale boulot. Et après ils se plaignaient au chef pour dire qu'on travaillait pas. L'intérimaire il faisait tout. Souvent, même, les intérimaires qui voulaient être embauchés ils les faisaient bosser deux fois plus, pour dire « toi t'es intérimaire nous on est embauchés on est tranquille ». « Toi tu dois prouver. Et donc tu dois un peu faire ce qu'on doit faire ». (...) [Les embauchés], ils se sentent un peu « Moi je peux pas me faire virer ». Donc la personne qu'ils vont faire virer c'est l'intérim. Et si l'intérimaire veut se faire embaucher, il faut vraiment qu'il montre que c'est un bosseur. Donc ils disaient « Si tu veux montrer que t'es un bosseur, bosse deux fois plus ! ». C'est un peu ça leur vision, et eux comme ça ils peuvent être plus tranquille, enfin c'est leur vision quoi ».

⁸⁵ Sur ce point, voir Duchêne (1999, 481).

⁸⁶ Les usines A, B et C sont issues du même groupe. L'usine C avait toutefois été filialisée peu de temps avant que M. Mialon n'y travaille.

Stéphane Beaud et Marie Cartier le rappellent, « l'intérim est non seulement un dispositif permettant de faire face aux fluctuations de la demande du client (c'est sa définition légale), mais aussi un dispositif de sélection et de mise sous tension des salariés. Les établissements, lorsqu'ils peuvent embaucher en CDI des ouvriers de production, recrutent des intérimaires présents depuis longtemps sur le site ou qu'ils connaissent bien. Ainsi l'intérimaire est conduit à faire preuve de docilité et d'implication au travail dans l'espoir d'une embauche définitive » (2006, 565). Et ces procédés aboutissent logiquement à des mécanismes de division entre salariés. M. Norbert, autre intérimaire – ETV, a aussi repéré cette distinction faite entre intérimaires :

« La première fois, j'avais travaillé au petit conditionnement. Et c'était que des jeunes qui faisaient de l'intérim, en fait, vraiment, quoi ! On était en septembre, donc ça commençait à être hors période de vacances, et là, c'était vraiment des jeunes des quartiers de Saint-Fons, qui faisaient de l'intérim. Et il y en avait certains qui avaient pour objectif de se faire embaucher et d'autres qui faisaient de l'intérim pour faire de l'intérim en fait. Il y avait, j'avais retrouvé ces deux types de personnel. Par contre, cet été c'était pas mal des fils de, comme moi en fait, des fils du personnel ».

Cette mise en catégorie procède d'une même mise à distance que celle repérée auparavant avec les salariés sous-traitants. Mais la distanciation s'exprime parfois avec davantage de violence. Lors de l'enquête, un salarié « embauché », inquiet de voir les emplois organiques de son entreprise diminuer au profit d'emplois externalisés, distinguait, parmi les intérimaires qu'il côtoyait dans son atelier, les « vrais professionnels, avec des références, qui pouvaient choisir quand ils travaillaient », des « pauvres mecs, qui n'ont pas terminé leur cycle scolaire et qui sont embauchés comme hommes-à-tout-faire ». Plus tard dans l'entretien, il revient sur l'entreprise de maintenance sous-traitante de son unité, qui « recrute [en intérim] tout ce qui traîne sur les trottoirs, des mecs drogués, des mecs qui n'ont pas envie de travailler ».

Nous avons aussi noté, lors des sessions de formation à la sécurité, une même violence lorsqu'il est question des intérimaires. Par exemple, un formateur, à propos de la différence entre un produit corrosif et un produit irritant : « On n'est pas obligé d'essayer pour y croire. Même si on est intérimaire ! ». Dans une session de niveau 2, à propos du cas d'une cuve non ventilée, où l'air n'est pas renouvelé, et sur laquelle il faut intervenir, le formateur demande : « Que faut-il faire ? ». Silence prolongé. Le formateur : « On envoie un intérimaire... » (rires). Un stagiaire ajoute : « Noir et Juif, si possible... ». Plus tard, à propos de l'organisation des équipes en cas de manque sur un chantier, le formateur : « Vous appelez une entreprise d'intérim. Non, vous n'allez pas forcément tomber sur un

bourrin, hein ! ». Puis il décrit l'ensemble des démarches à effectuer, parmi lesquelles la formation de niveau 1, et poursuit : « *Et là, bingo, vous êtes tombé sur un bourrin. Qu'est-ce que vous faites ?* ». Un stagiaire, responsable d'une équipe de maintenance : « *Je le vire, le risque est trop important* ». Le formateur : « *Oui, ou bien vous le mettez sur un autre chantier plus simple pour dégager un gars en qui vous avez confiance* ».

Il nous a semblé observer la production sociale d'une catégorie repoussoir, l'intérimaire, au sein de laquelle se distinguait une sous-catégorie, celle des intérimaires les plus déqualifiés socialement. Pierre Cours-Salies rappelle que « la hiérarchisation sociale n'a rien de naturel, même si nos regards y sont habitués. (...) Cette construction du bas de l'échelle relève d'un exercice de consolidation toujours renouvelée d'une domination, que la classe des propriétaires des moyens de production et de pouvoir exerce sur la société » (Cours-Salies, Le Lay, 2006, 23). Le langage relevé lors de nos observations, particulièrement violent, semble d'autant plus autorisé que les salariés intérimaires occupent une place disqualifiée, dans des collectifs de travail largement éclatés, et concurrents à leur insu.

Ainsi découvre-t-on, dans ces usines de la mondialisation, un collectif de travail qui n'a de collectif que le nom tant il est éclaté, hiérarchisé et tant s'expriment des différences en son sein. Ces clivages sont renforcés par le fait que l'externalisation dans le secteur de la chimie touche plus massivement les catégories ouvrières⁸⁷. Le côtoiement de salariés dépendant de Conventions collectives fort différentes, rattachés à des entreprises de tailles diverses avec des effets mécaniques sur le bénéfice ou non d'un Comité d'entreprise (et par conséquent d'un CHSCT), renforce encore les différences de traitement. Autre point différentiel conséquent, l'implantation syndicale est nettement moins importantes dans les PME externalisées que dans les entreprises principales. Il subsiste parfois quelques traces de solidarité de la part de salariés « embauchés »⁸⁸. Mais plusieurs syndicalistes rencontrés ont aisément reconnu qu'ils n'ont pas d'implantation auprès de ces personnels, et qu'ils ont une très faible connaissance de leurs conditions de travail.

La question du risque, omniprésente dans ces entreprises classées, vient assez logiquement se glisser dans les interstices béants de ces collectifs de travail éclatés. C'est ce que nous allons à présent tenter de montrer.

⁸⁷ C'est ce que constate le Rapport Guarrigue, en notant « la diminution régulière de la part des catégories ouvriers-employés régulièrement au cours de la dernière décennie » (Guarrigue, 2005, 36).

⁸⁸ Nous avons par exemple constaté lors de notre enquête des interventions d'organisations syndicales auprès des instances paritaires pour améliorer les conditions d'accueil des entreprises extérieures. Un salarié nous disait aussi avoir pris ses congés à une période qui ne l'arrangeait pas pour éviter à des intérimaires une fin immédiate de contrat.

5 Dans les interstices laissés vides, la question des risques

Nous le rappelions dans l'introduction de ce rapport, l'externalisation est largement encadrée, particulièrement dans les établissements classés Seveso. Les entreprises sous-traitantes doivent être habilitées pour travailler dans ce secteur d'activité, elles sont tenues d'avoir établi et de respecter un Plan de prévention, leurs salariés doivent être titulaires de l'attestation délivrée par les organismes de formation à la sécurité. Mais ces diverses procédures n'épuisent pas toutes les situations de danger. A l'écoute de salariés extérieurs, nous analyserons tout d'abord l'expression des tensions subsistant entre l'obligation de rentabilité et l'exigence de sécurité. Nous verrons ensuite les difficultés à valoriser l'activité de prévention à l'aune des critères financiers dominants dans ces entreprises. Dans une organisation éclatée et précarisée, nous verrons enfin que les salariés extérieurs disposent de faibles protections pour repousser la peur d'un danger faiblement maîtrisé.

5.1 Rentabilité *versus* sécurité : une double injonction contradictoire non résolue

L'externalisation d'une partie importante de la production et de son environnement répond à des logiques avant tout financières. Il s'agit de faire des économies au niveau de la masse salariale, et de reporter les importantes contraintes de coût vers les entreprises sous-traitantes, en faisant jouer la libre concurrence. A propos de la sous-traitance dans l'industrie nucléaire, Annie Thébaud-Mony (2007, 108) rappelle fort justement les économies effectuées par l'entreprise principale : « Supposons un instant que la maintenance soit faite par des agents EDF. Que se passerait-il ? Une partie des agents devrait être maintenue hors des zones irradiées, appelées « zones contrôlées », une bonne partie de l'année, sans baisse de salaire. Sur les interventions à fort débit de dose, les agents EDF utiliseraient leurs droits de retrait pour danger grave et immédiat et refuseraient – sans crainte d'être mis à la porte – d'intervenir dans des conditions de risque élevé. Quant à l'organisation du temps de travail, elle devrait obéir aux règles définies dans l'accord sur les 35 heures négocié dans le cadre du statut EDF. Toute heure supplémentaire serait payée en tant que telle et les temps d'astreinte (rester chez soi à portée d'un appel téléphonique) seraient rémunérés comme du temps de travail, ce qu'ils sont déjà quant cela arrive à un

agent EDF. Enfin la reconnaissance en maladie professionnelle serait facilitée par un suivi médical en continu. ». Il semble donc établi que les salariés externalisés soient particulièrement sollicités pour effectuer des gains de productivité. Dans le même temps, les établissements classés ont mis en place plusieurs dispositifs destinés à s'assurer que leurs sous-traitants intègrent les questions de sécurité dans leurs obligations premières. La tension existant entre sécurité et productivité n'est pas nouvelle dans les entreprises de la chimie. Ce qui semble nouveau, c'est davantage sa concentration sur les personnels externalisés. M. Dupon, responsable sécurité d'un petit site Seveso du couloir de la chimie, nous indiquait :

« L'accueil d'un intérimaire, ça commence déjà au poste de garde, puisqu'on va lui dire, le portable il est coupé, fermé, éteint, rangé. La cigarette et le briquet aussi, enfin comme on a du vous le faire normalement [lors de votre arrivée]. Sauf que lui, on va plutôt lui répéter dix fois qu'une. En lui expliquant, à l'intérimaire, l'importance qu'on attache à la sécurité. On lui parle, dans cette heure et demie, on lui parle, on va dire, à 80% de sécurité et puis après 10% de qualité et 10% de productivité. Enfin productivité on met ça vraiment au dernier plan parce que de toute façon il va être, il va suivre une cadence. Ou pas d'ailleurs. S'il ne la suit pas, eh ben à la limite, il ne va pas faire une grosse mission. Parce que chez nous la grosse difficulté pour un intérimaire c'est d'arriver à suivre les cadences qui sont imposées par les chaînes ».

Ces paroles non retenues nous paraissent emblématiques de cette tension. La sécurité est une contrainte à intégrer par le salarié, la rentabilité en est une autre qui s'impose par l'appareil de production, et qui ne s'y plie pas verra sa mission écourtée.

5.1.1 Le temps contraint

Les gains de productivité recherchés auprès des salariés externalisés se traduisent en effet pour l'essentiel par une diminution des temps considérés comme vacants au travail. Parmi ceux-ci, le temps d'apprentissage au moment de la prise de poste se pose avec une certaine acuité, en particulier pour des personnels en contrat court ou en intérim. En effet, dans ce temps, il s'agit d'acquérir le minimum de connaissances pour accomplir les tâches requises, mais aussi et surtout de saisir l'environnement global du travail et les dangers qu'il recèle. Parmi les intérimaires rencontrés, les récits des premiers moments dans l'unité chimique montrent l'importance de ce temps d'accueil et de découverte.

M. Mialon, par exemple, a travaillé plusieurs étés de suite dans des usines de production, comme intérimaire de l'entreprise principale. Il se rappelle sa première arrivée dans l'usine et ses interrogations face à un appareil de production inconnu :

« Quand je suis rentré, c'est vrai qu'on voit tout mais on sait pas comment ça marche, donc la première chose, c'est de savoir comment ça marche. Quand je suis arrivé, il y avait plusieurs machines, des ordinateurs et on peut rien toucher, on sait pas ce qu'il faut faire ».

Il explique que, dans cet atelier dont il qualifie l'ambiance de « sympa », les intérimaires d'été sont invités par l'équipe à observer avant de prendre progressivement leur part de travail :

« La plupart du temps les premières tâches, c'est nettoyer. En même temps on apprend. Et puis après, on voit comment [les autres] font et en même temps on fait d'après ce qu'ils faisaient. (...) Moi, j'allais nettoyer des cuves, nettoyer les appareils. C'était nettoyage au départ. Parce que j'avais pas le droit de toucher aux ordinateurs vu que ça pouvait générer des problèmes ou des trucs comme ça. J'étais aussi au conditionnement. (...) Souvent on nous mettait à des tâches basiques, on pouvait pas régler les machines, dès qu'il y avait un problème, c'était pas nous qu'on allait appeler. »

Cette accoutumance progressive au travail et à l'environnement de l'atelier est confirmée par M. Norbert, autre intérimaire d'été embauché dans les mêmes conditions et dans une unité chimique comparable :

« J'étais en 2x8. (...) J'étais accompagné au début par quelqu'un. Et après il est parti en vacances et c'est moi qui l'ai remplacé. J'ai été formé au début pendant deux ou trois semaines, et après je l'ai remplacé pendant quinze jours. C'était un intérimaire aussi, il était parti en vacances. Par contre quand il y avait un changement de campagne⁸⁹, comme c'est assez physique, on fait appel à un autre opérateur de l'atelier ».

Cela étant, M. Norbert interroge la pertinence d'embaucher un trop gros volant d'intérimaires sur des postes qui demandent un apprentissage initial minimum :

« Un poste comme celui-ci où il fallait les changements de campagne et tout, il y a vraiment besoin d'une formation, d'une acclimatation au poste, d'avoir des petits réflexes qui s'accumulent avec l'expérience et si à chaque fois les opérateurs changent... Alors ça se prête bien à l'intérim, d'un côté, parce que c'est physique et la plupart des gens au bout d'un moment en a marre de ce genre de poste. Mais d'un autre côté, à chaque fois, il faut recommencer la formation. Il y a de la "non qualité" on va dire, qui va avec. Des commandes qui reviennent du client parce qu'il y a des erreurs de qualité ».

Dans ces deux cas, chacun observe un temps d'apprentissage du travail et de ses conditions de réalisation, quitte à s'interroger au final sur la rentabilité réelle pour la structure d'embaucher des personnels non formés sur ce type de poste.

M. Lombard est aussi intérimaire d'été. Initialement, son parcours ne diffère pas de ceux de MM. Mialon et Norbert : il a, lui aussi, été intérimaire dans une entreprise principale plusieurs étés de suite. Il décrit dans un premier temps le travail qui lui était confié :

« Mes premiers boulots dans cette usine, c'était de la surveillance d'unité. Donc si tout va bien, quand il y a un pépin, il faut remettre la machine en route. Et puis il faut faire beaucoup de nettoyage pour que ça reste au top de la qualité et des petits dosages pour les produits. Mais enfin, rien de bien méchant quoi ! (...) Alors, pour surveiller la production, il y a des tableaux de contrôle, avec des températures, des vitesses de rotation, enfin plein de truc comme ça, et du passage de produits aussi à travers des tuyaux, il faut regarder que le produit coule bien dans les doseurs, essentiellement ça. Il n'y a pas grand chose. Il faut surveiller les pressions, et dès que ça va pas alors soit c'est bien, on remédie par soi même, soit c'est trop complexe et on

⁸⁹ Modification de produit fabriqué.

appelle notre supérieur.(...) On a une semaine de formation pour y travailler trois mois en tout. (...) Ils nous apprennent le travail, et puis il y a des fiches techniques en fait sur les procédures. Donc s'il y a un problème, il faut regarder dans les fiches ».

Mais là où son parcours diffère des deux intérimaires précédents, c'est qu'après plusieurs étés à occuper sensiblement le même poste dans différents ateliers de l'entreprise, il a ensuite travaillé, toujours comme intérimaire d'été, chez l'un des sous-traitants de cette même usine chimique, en charge de l'entretien des installations. Le travail en lui-même est sensiblement différent, et il l'exerce toujours sans formation initiale :

« Cet été j'ai fait de la maintenance, j'ai fait de la mécanique, dans l'usine sur le même site. Il s'agissait de remplacement standard de n'importe quelle machine ou de la réparation et du reconditionnement dans l'atelier de pièces qui venaient de l'usine qui étaient cassées et qu'il fallait reconditionner. (...) Je n'ai pas de formation en mécanique. On apprend sur le tas en fait. Voilà ! Là c'était vraiment sur le tas. Donc au début c'était plus du travail de force qu'autre chose ».

Le métier qu'il pratique consiste à intervenir sur des installations en marche. Cela veut dire qu'en cas de démontage d'une partie de l'unité, cette dernière a été mise en sécurité au préalable. De ce point de vue, M. Lombard ressentait comme un avantage pour lui le fait d'avoir travaillé auparavant sur des postes de production dans l'usine. :

« J'avais fait quatre étés auparavant, déjà dans l'usine, donc je connaissais pas mal de choses. Les lignes [de production], je savais ce qu'il passait dedans. Je savais comment arrêter des tuyaux de vapeur, des trucs comme ça. Parce que des fois on arrive en fait sur une intervention et juste avant l'intervention, [l'entreprise principale] doit tout condamner, tout consigner, pour que ça soit ok. Et ça, c'est pas toujours fait non plus. Donc des fois, les opérateurs arrivent et eux ne connaissent pas les machines. Des fois ils commencent à ouvrir une vanne alors qu'elle est sous pression ou des trucs comme ça. Alors ça, ça ne m'a pas posé de problème parce que je connaissais le truc. (...) [Pour les autres] ça arrive rarement. Mais, en fait ça manque d'arriver à chaque fois. Le travail est sur le point d'être fait quand quelqu'un arrive en courant : « Excuse-moi, j'ai oublié ci, j'ai oublié ça » ».

On relève dans ce récit un manque de coordination, un manque de formation des opérateurs, mais surtout un manque de temps accordé à ces salariés pour observer et connaître l'environnement particulier dans lequel le travail de maintenance s'effectue.

« L'ambiance était super, il y a pas mal de jeunes et tout. Par contre, j'ai plus flippé, j'ai plus eu peur que quand j'étais [dans l'entreprise principale] parce que, justement pour en revenir à la sécurité, ça se passe vraiment pas pareil. Ils font venir des sous-traitants, le travail, il faut qu'il avance et ils ne se posent pas de questions en fait. Et, bien souvent, il y a les supérieurs qui viennent dire « Alors, il faut faire attention à tout ça, attention à ça, ça, ça ou ça, y a pas le droit ». Les supérieurs mettent la pression sur le contremaître ou sur le petit chef d'équipe. Et après, c'est le chef d'équipe qui vient et qui dit « Non, mais là, les gars vous embêtez pas, faites comme vous le sentez ! ». Donc des fois, je me suis retrouvé à, je ne sais pas, à quinze mètres de hauteur à perdre l'équilibre avec des choses super lourdes. Ou bien je me suis cramé ».

M. Lombard exprime bien l'obligation théorique qui lui est faite de respecter des protocoles et des procédures de sécurité, confrontée à une nécessité pratique de devoir travailler dans un temps très contraint. Cette double injonction contradictoire aboutit

finalement à des impasses faites sur la sécurité, et, de fait, à des situations différenciées, y compris entre les salariés externalisés de l'entreprise principale et ceux de ses sous-traitants :

« (...) Les fiches de sécurité, on ne les trouve pas. En fait, normalement, il devrait y en avoir sur chaque partie de l'unité, des cahiers en fait qui sont accrochés au mur avec des fiches. Elles sont toutes vides. Donc le temps, c'est vraiment une histoire de temps parce qu'il faut faire tout à pied dans cette usine, il faut retourner à l'autre bout de l'usine pour aller consulter des trucs, ça c'est pas gérable. On ne peut pas se permettre de perdre autant de temps. (...) Par contre chez [l'entreprise principale], on est bien prévenu. Au niveau sécurité, il y a une super formation. Alors que chez [le sous-traitant], ça n'a rien à voir. (...) Les gars [du sous-traitant] sont vraiment moins informés de ce qui passe justement dans les lignes de la machine et tout. Surtout les intérimaires qui arrivent. Ils ont pas forcément bossé sur les mêmes machines même s'ils viennent d'une industrie chimique. Donc, ils pensent connaître certaines choses et pas du tout en fait. Et sinon, c'est vraiment une histoire de temps parce que des fois, vu la perte de temps à aller chercher des gants, on travaille sans gant. Donc ça pardonne rarement ».

M. Lombard évoque le temps particulièrement contraint pour effectuer ses tâches. Mais il évoque aussi la durée qu'il lui avait fallu pour se familiariser avec les dangers de l'usine, temps d'appropriation dont n'ont pas bénéficié ses collègues du moment.

Différentes mesures sont parfois mises en œuvre pour pallier ce manque de temps. M. Jacquet, par exemple, indique que, dans l'équipe de maintenance en sous-traitance dont il a la charge, il met en place autant que faire se peut des modes de parrainage :

« Nos jeunes mécaniciens, on va les parrainer par un ancien et l'ancien sera chargé de leur expliquer le métier. On met nos anciens avec des jeunes et ils sont chargés de leur inculquer les ficelles du métier. C'est un métier où on est constamment soumis à des choses inconnues. Donc il va falloir qu'on passe du temps à expliquer les choses ».

M. Jacquet indique qu'un autre principe est adopté par son entreprise extérieure, plus particulièrement concernant une formation à la sécurité :

« Nous avons des sessions de sensibilisation pour tout le personnel, toutes les semaines. Et pendant ¼ d'heure, on aborde des thèmes opportunistes. C'est en fonction de l'événement de la semaine, en fonction du message qu'on veut faire passer à ce moment, en fonction des dérives constatées, en fonction de travaux exceptionnels qui pourraient générer des risques mal connus. C'est très opportuniste ».

Opportuniste, certes, car le temps est toujours compté. M. Jacquet rappelle d'ailleurs que ces sessions ont un coût. Il semble pourtant que, dans ces environnements dangereux des établissements classés, un temps d'apprentissage et d'appropriation des dangers soit nécessaire. Mme Rezza, salariée d'une entreprise de ménage pendant vingt ans, exprime cette idée d'une temporalité et d'une répétition nécessaires non seulement à se familiariser avec l'environnement dangereux, mais aussi à la rassurer :

« Le côté panique, je l'ai toujours eu. Oui parce que... Ben, disons que le... Des périodes, j'oubliais. Je me disais « Bon, allez, tu touches pas, t'es pas chimiste ». Mais je posais pas mal de questions aux chimistes. A savoir, c'est dangereux ? c'est pas dangereux ? Les émanations

de ce produit, c'est risqué ? c'est pas risqué ? Donc je posais énormément de questions. Et comme on me rassurait à chaque fois, mon état normal revenait ».

On entend aussi, dans cet extrait d'entretien comme dans l'exemple du parrainage, l'importance d'un collectif de travail durablement stable. Et nous avons vu que ce n'est pas précisément ce qui caractérise les entreprises de la mondialisation.

5.1.2 La prévention, une activité peu valorisable financièrement

La tension entre sécurité et productivité s'exprime aussi dans la dimension financière de la gestion des risques. De ce point de vue, l'expérience de M. Jacquet, responsable sous-traitant de la maintenance d'une grosse unité chimique, est explicite. Lorsqu'on évoque avec lui la question des risques, alors que l'enquêteur pensait avant tout aux dangers de l'activité chimique, sa réponse spontanée révèle d'emblée les contradictions qu'en permanence il est tenu d'arbitrer :

« Il y a plusieurs types de risques. Moi je distingue deux choses dans mon activité : le risque financier et les risques pour les hommes. Moi, je gère deux gestions de risque. Je suis tout le temps sur la sellette sur ces deux aspects-là. Parce qu'on peut très bien par exemple faire de la sécurité sans respecter, je dirais, aucun indicateur financier et on peut rien respecter en matière de sécurité en privilégiant uniquement l'aspect financier. Donc on est constamment en train de jauger le juste milieu par rapport à ces [deux pôles]... »

Cette intrusion constante de l'économie lorsqu'on évoque la sécurité se joue à tous les échelons de l'activité de sous-traitance. A propos d'autorisations litigieuses de travail le dimanche pour les sous-traitants du nucléaire, demandées par EDF et délivrées sans sourciller par l'Administration, Annie Thébaud-Mony note, par exemple, que « d'une notion d'urgence pour la sécurité immédiate du site par rapport au risque d'accident, l'exploitant nucléaire glisse vers une notion d'urgence économique » (2007, 99). Pour M. Jacquet, la principale difficulté de l'exercice consiste dans les non-dits de cet arbitrage :

« Je dirais que la sécurité, aujourd'hui, on sait faire. Mais à quel prix ? (...) Le donneur d'ordre participe parce que ça se répercute sur le coût global. Donc à un moment donné, il va y avoir une sorte d'accord entre ce que le client est d'accord ou pas de payer et nous, ce qu'on est capable de mettre en place. Je dirais que nous, on est capable de tout mettre en place. Mais est-ce que le client est prêt à l'accepter ? Pas forcément. Mais c'est pas non plus un parapluie pour nous. C'est pas parce que le client dit « moi je suis pas prêt à payer » qu'on fait pas. On a certaines dispositions légales et même déontologiques vis-à-vis des personnes qu'on fait travailler. On leur doit certaines mises en sécurité forcément. Mais il y a aussi une discussion avec le client. Avec le client, on a des accords pour assurer la sécurité des hommes. Et ils vont dire « oui ». Ils vont dire oui, jusqu'à un certain point... et ça, c'est écrit nulle part ».

Ce point de rupture non écrit, c'est précisément un arbitrage face à un événement auquel est confronté le seul exécutant – ici le sous-traitant, là où l'essentiel de son activité est contractualisée. L'exercice du droit de retrait⁹⁰, par exemple, relève de cet arbitrage :

« L'une des grosses décisions qu'on pourrait avoir à prendre dans un chantier, de façon péremptoire, sans demander l'avis de personne, c'est d'ordonner un retrait, avec toutes les conséquences que ça peut avoir : non-respect des délais, perte de temps de toute l'équipe, etc. [Ça m'est déjà arrivé] sur des installations mal dégazées, donc émissions de gaz inconnus, alors qu'elles étaient sensé être mises en sécurité. Et après, c'est le jeu des « qui est responsable de quoi ? ». C'est-à-dire, moi [entreprise sous-traitante], j'étais responsable d'arrêter le chantier et j'assume. Eux [entreprise principale] étaient responsables de ne pas me mettre en sécurité. Mais qui va payer ? C'est tout le temps, tout le temps, un sous-traitant qui va payer. Tout le temps. On va se battre, on va chercher à expliquer au client que, à cause de lui, on a pas pu travailler. Il accepte dans une certaine mesure la négociation. (...) Prendre une décision sans concertation, forcément à un moment donné, il y aura litige. Notamment, là, il y a eu un peu litige. Mais ce sont des décisions qu'il faut savoir prendre. ».

On le voit avec cet exemple, le droit de retrait, qui est l'un des fondements doctrinaux de la sécurité au travail, se révèle d'autant plus difficile à exercer en situation de sous-traitance qu'il est mêlé à une relation contractuelle « client – fournisseur » avant tout marchande. En effet, Annie Thébaud-Mony rappelle que : « Dans le compte des entreprises donneuses d'ordres, le travail sous-traité disparaît des « ressources humaines » pour être reporté dans les « achats ». Or le fondement du droit du travail est le contrat de travail (...) » (2007, 112). Dans une recherche précédente, elle précisait le raisonnement : « La sous-traitance introduit une relation de domination particulière entre un donneur d'ordre et des salariés qui ne sont pas ses propres salariés, dans laquelle le contrat de travail ne joue plus son rôle de « pierre angulaire de la définition juridique de la relation de travail » (Supiot, 1994). Dès lors, le salarié ne dispose plus de marge de manœuvre lui permettant d'user du droit de retrait dans des situations dangereuses » (Thébaud-Mony, 2000, 253). Si l'extrait d'entretien rapporté ci-dessus émane d'un cadre d'une entreprise sous-traitante, on imagine les pressions supplémentaires s'exerçant sur les salariés exécutants en bout de chaîne, lorsqu'ils s'estiment en situation de retrait.

Certains de nos interlocuteurs ont exprimé leur difficulté à chiffrer la rentabilité de la prévention, activité non-marchande s'il en est. Pour le dire autrement, il est quasiment impossible d'évaluer, pour une personne en charge d'une activité productive dans une installation classée, quelle est la part de son travail dans le fait qu'il ne survient pas d'accident. M. Aniel a longtemps exercé le secrétariat du CHSCT dans une usine

⁹⁰ Droit pour le salarié d'arrêter le travail lorsqu'il se trouve dans une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.

chimique. Il explique, à propos d'un chantier de construction sous-traité dont il avait étudié les conditions de réalisation :

« On a sauvé la vie d'un gosse [ouvrier sous-traitant] de dix-huit ans. Parce qu'il lui avait pris l'idée, quand on avait [le chantier de construction], là, d'aller faire un tour à midi sur le toit. Et bien, si on n'avait pas mis le filet sur le toit, il dégringolait de douze mètres. Et on avait pris cette précaution, notamment sur les conseils de l'OPBTP... On s'est dit, ça peut arriver ce truc là, donc on étend un filet sous le toit, et si un truc casse au-dessus, il tombe dans le filet. Eh bien, le jeune, on l'a ramassé dans le filet à midi et demi. Et le gamin et bien il vit encore. Autrement il serait mort, ça c'est sûr. Donc, c'est très difficile à calculer le prix de l'activité d'un CHSCT. Parce que c'est tous les dégâts qu'on n'a pas eu qu'il faudrait chiffrer ».

Mais il dit aussi, tout au long de l'entretien, la lassitude qu'il a ressentie au fil des années à devoir en permanence prouver l'utilité sociale de son travail, dans un contexte de « dictature de l'argent » pour reprendre ses propres termes. M. Jacquet, bien que non syndicaliste, exprime une idée assez proche :

« Je ne trouve pas mon intérêt par rapport aux résultats obtenus. C'est pas assez en lien avec notre effort. (...) Un bon animateur de la sécurité c'est quelqu'un qui a sacrément les épaules, la tête sur les épaules ! Parce qu'il faut avoir envie qu'il ne se passe rien, quoi ! Et justifier qu'il ne se passe rien et montrer que ce qu'il a fait n'a rien généré, quoi ! Ça, c'est fou. Et moi, passer une vie à faire en sorte qu'il se passe rien.. !!! Méga, méga pression parce que, quand ça arrive par contre, vous êtes directement au bout du bâton. »

A l'épreuve des faits, ces deux praticiens indiquent que l'activité non-marchande qu'est la prévention ne peut que difficilement s'apprécier à l'aune de critères financiers. Or ces critères deviennent de plus en plus légitimants pour justifier de l'utilité de leur travail. D'ailleurs, à l'issue de notre rencontre, M. Jacquet m'indiquait hors enregistrement⁹¹ qu'il pensait activement à changer de poste, et plus précisément à tenter de rejoindre l'encadrement de l'entreprise principale pour laquelle il travaillait comme sous-traitant. Sans doute exprimait-il une lassitude à devoir gérer en permanence le *non-événement*, mais aussi la nécessité qui était la sienne, pour le bon déroulement de sa carrière, de rejoindre les rangs de ceux qui exercent une activité quantifiable financièrement, critère réellement valorisable – et donc valorisant – dans le monde industriel actuel.

5.1.3 La sécurité gauchie par une approche hiérarchique

L'éclatement du collectif de travail en catégories et sous-catégories très fortement marquées, comme nous l'avons vu précédemment, rend en partie illégitime les paroles des personnels considérées comme subalternes. Et il semble que la sécurité n'échappe pas à cette très forte structuration sociale.

⁹¹ A sa demande, ce qui indique aussi une part du degré d'autocensure qu'il s'était appliqué tout au long de notre entretien.

M. Mialon, par exemple, intérimaire dans une équipe permanente d'un employeur principal, rend compte du peu d'écoute des ingénieurs et concepteurs des installations vis-à-vis des utilisateurs directs. Plus précisément, il lui semblait que le savoir ouvrier sur le fonctionnement réel des installations était sous-estimé et peu - voire pas - exploité par la hiérarchie. Le premier exemple qu'il donne n'a de répercussion que sur la qualité finale du produit :

« Pour l'instant ils s'emmerdent à produire sur une machine qui fonctionne pas terriblement. Et moi, ce que j'ai le plus remarqué, c'est qu'on n'écoute pas l'expérience des anciens. (...) Quand on travaille on voit qu'il y a des erreurs que eux avaient déclarés avant. (...) Ils parlent pas assez je trouve, avec les ouvriers qui font leur boulot. L'ingénieur il dit ça ou ça, mais il sait pas vraiment comment ça fonctionne. Il sait, enfin, il sait comment ça fonctionne, mais il travaille pas dessus, il sait pas vraiment tous les problèmes qu'il y a dessus, il sait pas nettoyer une goulotte... C'est bien beau de dire que la machine on la fait démarrer, on met le produit, et voilà ça fonctionne comme ça. Mais non, c'est qu'il faut la faire démarrer demi parce que sinon elle chauffe trop, ou un truc comme ça. Eux [les ouvriers] ils connaissent tous les petits détails de la machine. Ils savent que pour récupérer le produit, ils vont faire ça alors que c'est pas marqué sur les papiers. Mais au moins ils récupèrent le produit. Les petites astuces comme ils appellent ça. Eux ils savent vraiment, et je pense qu'on les exploite pas... On les exploite pour produire. Mais on leur demande jamais de conseils. Et ça c'est un défaut. »

Dans la suite de notre entretien, il en vient à expliquer que cette même équipe a aussi du mal à se faire entendre sur des questions relevant pourtant de sa santé au travail :

« Il y a souvent conflit entre ceux qui travaillent et la classe dirigeante, enfin ceux qui sont au-dessus, ingénieurs ou pas, qui les écoutent pas. Et il y a toujours conflit entre eux quoi. (...) Même pour la sécurité, ils leur disent que ça, c'est pas très sécurisant, ils répondent « ouais ouais on va le changer la semaine prochaine » mais ils le changent pas. Par exemple, à un moment il y avait des bouches d'aération, ils avaient mis des big-bags, ce sont des gros sacs qu'on remplit et après on les ferme. Le problème, c'est qu'il y avait vraiment une odeur quand on fermait les big-bags, une odeur qui se dégage et qui remonte. C'était de l'acide acétique ou je sais plus, un petit acide qui sortait, enfin des vapeurs, et c'était pas très bon à respirer quoi. Ça fait pas du bien. Et l'aération ne fonctionnait pas, l'ouvrier l'a dit, il l'a dit pendant une semaine et ils ont pas bougé, ils ont rien fait. Alors, du coup, à chaque fois que l'ingénieur il dit production, les ouvriers ils disent sécurité quoi. Ça fait ça. Nous, on veut bien produire mais nous, si on fait ça, faudrait peut-être nous écouter aussi un peu. »

La sécurisation des installations et l'argument sanitaire sont utilisés ici par les opérateurs comme des outils de pression sur leur hiérarchie pour améliorer globalement leurs conditions de travail et de production. Encore s'agit-il de personnels embauchés en permanence, qui peuvent jouer de ces rapports de force structurels dans le temps. Il en va plus difficilement pour les personnels externalisés.

Mme Rezza, femme de ménage sous-traitante dans un laboratoire, fait part de difficultés liées à son statut pour avoir accès à l'information sur les produits potentiellement dangereux qu'elle est parfois amenée à manipuler :

« Une fois, j'ai vu un Becher avec du jaune à l'intérieur. Et en le lavant, je me suis coupée un peu et le produit est entré. Donc j'ai été demander au technicien [ce que c'était], et il s'en foutait. Le technicien, vis-à-vis de la femme de ménage, bon il s'en fout royal quoi. J'avais été le voir en lui disant « Ecoute, tu travailles sur quoi ? », il me dit « Pourquoi tu me dis ça ? ». Je lui dit qu'il a laissé un produit jaune à l'intérieur du Becher. Je lui demande « Mais vous travaillez sur quoi ? », il me dit « Sur des produits cancérigènes ». Par malchance je suis hypocondriaque... Il n'a jamais voulu me dire sur quoi il travaillait. Je me suis débrouillée moi-même, je suis allée à l'infirmerie. Donc l'infirmière a voulu le nom du produit, je lui ai dit « Ecoutez, il veut pas me le donner ». Bon après, ils ont été au labo, le lendemain, le service sécurité est venu. Et après, c'est malheureux à dire, mais ça a été « Oui, mais elle met ses gants une fois sur deux », chacun essaye de se défendre comme il peut, quoi. Mais bon, heureusement que ce n'était pas quelque chose de grave ».

Là encore, il s'agit d'une personne en sous-traitance depuis longtemps dans une même entreprise principale, qui en connaît les rouages et qui n'a pas hésité, sur ce cas, à les mobiliser. Mais, selon elle, peu de ses collègues femmes de ménage utilisent les recours à l'infirmerie ou aux autres services de l'entreprise pour se protéger. De même elle rend compte de difficultés conséquentes à simplement énoncer des pratiques dangereuses qu'elle observait couramment dans les laboratoires où elle travaille, de peur d'en dénoncer les auteurs et d'avoir à en subir des représailles :

« C'est comme les consignes : une femme de ménage, elle n'a pas à être toute seule dans un laboratoire. Pourtant, combien de fois ça nous est arrivé... Et quand on en parle aux techniciens, ils rigolent. Et puis après, quand on en parle à la direction, au service sécurité, eh bien c'est malheureux, mais on nous demande des noms. Une fois, [lors d'une formation sécurité] on nous disait que la cigarette était interdite dans les laboratoires. Alors moi, je m'adresse au formateur, en disant « Oui mais pas dans les bureaux ». Parce que nous, dans les bureaux, tous les techniciens fument. Il me dit « Je vous dis que si ». Je lui dis « Ecoutez, il y en a qui fument dans les bureaux ». Et il a voulu des noms, il a voulu tout savoir. Bon je n'ai pas voulu, je me suis dit que je n'allais pas donner de noms. Et ensuite, quand j'en ai parlé au technicien, là où je travaille, il m'a regardé en me disant « De quoi tu te mêles ? ce n'est pas ton problème ». Et je lui dis « Mais si, le jour où il y a quelque chose qui explose, moi je suis là ». Parce que l'accident qu'il y a eu⁹², d'après les rumeurs, parce qu'on n'a jamais eu vraiment la version définitive, le technicien, il avait quand même la cigarette ».

Inégalités d'accès à l'information sur les dangers directement manipulés, difficultés – pour ne pas dire impossibilités – de dénoncer certaines pratiques de ses « supérieurs » dangereuses pour tous sous peine de représailles, on le voit à travers ces exemples, la gestion de la sécurité emprunte bien les voies d'une hiérarchisation avant tout sociale existant dans ces entreprises.

M. Jacquet, gestionnaire sous-traitant d'un contrat de maintenance, explique le rapport de force permanent qu'il est obligé d'entretenir avec l'entreprise principale pour, au bout du

⁹² Allusion à l'explosion d'un laboratoire d'essai sur ce même site, qui avait fait plusieurs morts quelques années auparavant.

compte, n'êtré que peu entendu par elle, y compris sur la sécurisation des personnes et des biens :

« Moi, personnellement, j'ai été très déçu du peu d'importance portée à mes réflexions. Je pense qu'on peut faire beaucoup mieux [dans la sécurisation des installations]. On pourrait beaucoup plus nous impliquer, nous entreprise extérieure, dans la recherche active de la sécurité des biens et des personnes. On ne fait pas assez. On n'est pas assez dans cette recherche absolue de sécurité. (...) Je n'ai aucun pouvoir. Je n'ai que le droit de retrait. Et encore, il nous l'est reproché. Je n'ai que le pouvoir de convaincre. J'ai que ce pouvoir là. Donc à moi d'être suffisamment bon, je dirais « commercial de la sécurité », de mes gens, pour réussir à convaincre [l'entreprise principale] du fait que [telle ou telle modification] soit justifiée, hein ! Et après en face de vous, vous avez toutes sortes de personnes plus ou moins intéressées, investies ou non dans leurs missions. Mais moi, j'ai aucun pouvoir. Aucun pouvoir ! ».

Et hors micro, M. Jacquet nous a donné plusieurs exemples précis de moments où il avait du s'adresser directement au directeur du site sur lequel il travaille, sans passer par la hiérarchie habituelle, pour arriver à faire enfin entendre son point de vue sur des questions touchant pourtant à la sécurisation immédiate de l'installation.

La nécessité de sécurité sur une installation de type Seveso concerne tous les personnels qui y travaillent, de façon la plus transversale. Or, à écouter des salariés externes, il nous a semblé que l'injonction de sécurité s'exerçait essentiellement du haut vers le bas, le retour du bas vers le haut étant facilement discrédité, remis en question, peu ou pas entendu. L'intériorisation de cette pression sociale aboutit souvent à ce qu'elle ne s'exprime même plus de la part des personnels les plus fragiles socialement. L'externalisation des services et de la production créant une hiérarchie sociale tellement forte sur ces sites, on peut du coup y constater, comme le fait Annie Thébaud-Mony (2007, 83) sur les plate-formes de production nucléaire, une forme d'externalisation des risques.

5.2 Travailler la peur au ventre

L'industrie chimique et les représentations dangereuses qu'elle véhicule, ne laissent généralement pas indifférents ses personnels. Mais, lorsqu'au cours d'un entretien, on en vient à interroger un salarié familier de cette industrie sur la peur qu'il pourrait éprouver à exercer son travail, il n'est pas rare qu'il la nie, qu'il se retranche derrière l'habitude ou derrière la nécessité de travailler pour la mettre à distance. Plusieurs travaux de recherche ont montré des formes de protection, avant tout d'ordre symbolique, mises en œuvre par ces salariés pour pouvoir travailler « sans y penser en permanence » dans un environnement

dangereux⁹³. Par exemple, M. Vallin, mécanicien sous-traitant depuis trente ans sur le même site chimique, a régulièrement indiqué, tout au long de l'entretien, ne pas avoir peur : « *Non, moi au départ, je n'ai pas peur. J'en ai connu qui partaient dès qu'il y avait une petite sirène, moi pas* ». En cela, il faisait écho aux nombreux salariés « permanents » de la chimie rencontrés lors de nos précédents travaux, et qui, à cette même interrogation, répondaient généralement de manière identique⁹⁴. Mais lors de la présente enquête, il est arrivé que la peur se dise plus facilement, en particulier de la part de salariés se considérant comme de passage dans une usine classée.

5.2.1 « Des fois, ça fait peur »

Mlle Sedira est de ceux-là. Elle a 23 ans, et était au chômage lors de notre entrevue. Elle a obtenu un BEP de comptabilité, puis a suivi un Bac professionnel de comptabilité qu'elle n'a pas décroché. Elle vit chez ses parents. Elle a passé son permis de conduire à 18 ans, ce qui lui facilite depuis ses recherches d'emploi.

La liste des petits boulots effectués par Mlle Sedira, en intérim ou en CDD, est déjà longue : caissière au péage de l'autoroute, préparatrice chez un fleuriste, extra en restauration, etc. Au final, elle n'a encore jamais travaillé en comptabilité, alors qu'elle dit avoir aimé suivre cette formation. Elle est entrée dans l'entreprise de nettoyage d'un centre de recherche du couloir de la chimie par le biais d'un de ses oncles qui y travaillait comme tuyauteur dans une autre entreprise sous-traitante. Elle n'y a travaillé qu'un peu plus de deux mois. Durant cette période, son employeur, mis en concurrence, a perdu le marché de ménage. Elle a donc été « reversée » à l'entreprise vainqueur. Elle effectuait 30 heures de travail hebdomadaire, de 5h à 11h : « *En plus, c'était pas bien payé pour les risques. Parce que des fois, ça fait peur* » dit-elle d'emblée. Elle travaillait généralement seule, et parfois avec une collègue.

La première fois qu'elle est venue travailler, on lui a remis des chaussures de sécurité, une blouse, des gants et des lunettes. Personne ne lui a expliqué les risques qu'elle encourait, simplement la consigne était de ne pas toucher aux produits dans les laboratoires. Généralement, les consignes de sécurité et les conduites à tenir sont indiquées sur les portes et dans les couloirs. Elle insiste plusieurs fois sur le fait que certaines portes de laboratoires

⁹³ Voir par exemple les travaux pionniers de Denis Duclos (1987, 1991) ou de Françoise Zonabend (1989). Les écrits de Jean Pierre Levaray (2002, 2006), lui même ouvrier de la chimie, décrivent aussi de l'intérieur les moments de peur et les stratégies – alcool, neuroleptiques, par exemple – pour y pallier.

⁹⁴ Voir Duchêne (1999).

étaient munies de lumières rouges : lorsqu'elles sont allumées, cela signifie qu'il ne faut pas y entrer. De même, un signe de radioactivité est accolé à certaines autres portes : « *Je m'écartais de ces portes là* » dit-elle. Elle raconte avoir eu peur plus particulièrement une fois, avec un collègue, face à deux chaudières en activité qui faisaient un bruit suspect :

« Une fois avec un stagiaire, on a été loin dans un truc à nettoyer. C'est comme une chaudière, il y a deux chaudières, à air ou à gaz, je sais pas quoi. Et puis à un moment, tout ce qu'il y a sur la chaudière de droite ça va à gauche et tout ce qui y a à gauche ça va à droite. Et puis ça fait un bruit, on dirait que ça va exploser ! On est partis tous les deux en courant. Et ensuite, ils sont revenus et ils nous ont dit, « non, mais ça craint pas, c'est la chaudière, ça change de côté ». Des trucs bizarres. Ils ne nous avaient rien expliqué ».

Elle insiste aussi beaucoup sur la présence de rince-oeils et de douches de sécurité partout dans l'entreprise. Sans connaissance des produits traités, sans information autres que celles glanées auprès des ingénieurs vers la fin de son service, ce sont avant tout ses sens qui lui servaient d'alerte :

« Quand je sentais les odeurs, je sortais. Comme de l'alcool, des produits qui piquent, qui étouffent quand on respire, qu'on arrive pas à respirer, qu'il faut sortir prendre l'air. On m'a juste dit « Ça craint pas ». (...) Parce que quand on leur demandait, ils ont dit « Ça craint pas trop, il faut pas rester exposé à ces produits plus de, je sais pas combien pour, pour mourir ». En fait on a une lumière rouge à certaines portes, si elle s'allume, il faut pas rentrer dedans. Ca veut dire qu'il y a aussi un risque de radioactivité devant les portes. Quand je voyais ce panneau, moi, je m'approchais pas de la porte. Ou si, mais bon, je recule après, tout de suite après. (...) Ben, je rentrais pas, hein ! Moi, quand je voyais que ça sentais bizarre dans un bureau, je sortais. Parce que déjà, on sait pas ce que c'est ».

D'une façon générale, ce sont surtout pendant les heures du petit matin, lorsqu'elle travaillait seule, qu'elle appréhendait de se trouver dans un environnement inconnu et qu'elle considérait comme hostile. Il faut préciser que Mlle Sedira n'a suivi la formation à la sécurité, où nous l'avons rencontrée, que lors des derniers jours de son contrat de travail. Son entreprise rechignait à lui payer, et elle y a finalement consenti après que le service accueil-sécurité du donneur d'ordre lui ait retiré son autorisation d'accès au site.

5.2.2 « On est stressés tout le temps »

M. Navarro parle de ses peurs plus clairement encore que Mlle Sedira. Il a 25 ans et vit lui aussi chez ses parents. A 18 ans, il a passé un CAP d'agent d'entretien d'espaces verts, de « *paysagiste* » dit-il. Il a effectué un peu plus tard une formation complémentaire de conducteur d'engins forestiers. Son parcours professionnel est constitué d'une succession de petits contrats, tantôt en CDD tantôt en intérim, sans cohérence professionnelle particulière. Il a successivement occupé des emplois de manutentionnaire dans une boucherie en gros, d'homme de ménage dans un laboratoire pharmaceutique, d'agent

d'entretien d'espaces verts, d'aide-mécanicien dans un garage, d'ouvrier à la chaîne dans une entreprise de plasturgie, et bien d'autres encore. Le principal fil conducteur de ce parcours semble être le fait de ne pas se trouver sans emploi. M. Navarro parle aussi de petites missions d'intérim de quelques jours, voire d'une journée. Incidemment, il nous glisse que son père, son frère et sa sœur sont inscrits dans la même entreprise d'intérim que lui. On sent souvent dans son discours que l'important est de ne pas rester inactif – peu importe dans quel domaine ou dans quelles conditions⁹⁵. Lorsqu'il n'a pas de travail, il n'hésite pas à relancer les agences d'intérim dans lesquelles il est inscrit. Il accepte sans rechigner les missions courtes, les autres urgentes, quitte même à avoir des kilomètres à faire pour se rendre au travail, car il est titulaire de son permis de conduire et possède une voiture. Il commente tout au long de l'entretien les différences de montants de primes, de taux horaires, les primes espérées. A l'écouter, on sent quelqu'un d'habitué à compter de près l'argent gagné, et aguerris à la comparaison du fait de sa connaissance de l'intérim, élargie à celle de ses proches.

Il était intérimaire pour la première fois dans une entreprise chimique classée Seveso lorsque nous l'avons rencontré. Son travail consistait à monter des cloisons en placoplâtre pour construire un sas de sécurité dans un bâtiment de stockage devant être par la suite pressurisé. Son contrat devait durer deux semaines, mais il faisait beaucoup d'heures supplémentaires chaque jour, et pensait qu'il serait finalement prolongé, le chantier n'étant pas terminé. C'était la première fois qu'il faisait de la plâtrerie et il indique à plusieurs reprises ne pas maîtriser la technique. Il émet d'ailleurs des doutes sur l'étanchéité finale des cloisons réalisées.

L'ambiance sécuritaire de l'usine l'a fortement surpris le jour d'embauche :

« Alors on est arrivé, déjà notre patron et les autres étaient pas à l'heure et il a fallu attendre, parce qu'il vient de la région parisienne. Après, carte d'identité, c'est ça qui m'a bien surpris parce que, déjà, juste pour entrer faut passer la carte. Donc c'est des trucs qui sont ric-rac, contrôlés. Là, c'est vraiment sous caméra. (...) Du temps de midi, il faut être sortis vraiment à midi pile ou avant mais pas après, parce qu'après tous les portails sont bloqués ».

On notera que la rencontre avec son patron et ses futurs collègues se produit directement sur son lieu de travail, comme au pied du mur. Il évoque ensuite ses craintes à exercer un travail mal maîtrisé dans un environnement moins connu encore :

« Ben en fait, on est stressé tout le temps. On est stressé parce que, quand on est dans une usine comme ça, on sait jamais, à tout moment ça peut, il peut y avoir une alerte. C'est pour ça, ça fatigue encore plus, parce qu'on est stress, voilà ! Je sais pas si vous voyez, mais quand vous

⁹⁵ Il évoque toutefois une mission d'intérim commencée un matin dans des conditions épouvantables, sous la pluie et sans tenue adéquate, et qu'il a abandonnée à midi.

entrez dans une entreprise où on vous dit, on fabrique ça, on a ça, c'est dangereux, on a eu une fuite ».

M. Navarro fait ici allusion à la mini-formation sécurité d'accueil, réservée aux entreprises extérieures. Marqué par les informations délivrées à ce moment sur la nature des produits fabriqués et des dangers potentiels, il semble être en permanence aux aguets :

« Il faut toujours regarder, ne pas se coincer, quoi ! Ne pas rester coincé, regarder où on peut sortir rapidement, quoi ! C'est vrai que nous, on a pas tellement de problème parce qu'on est juste à l'entrée, quoi ! (...) Mais c'est vrai que si on est dans un truc fermé, faut vraiment voir où on peut sortir, où c'est le plus rapide pour aller au point de rassemblement et tout ! On est toujours stressé, parce que, quand on sait ce que ça peut faire ! (...) Dès que je rentre dans l'usine, je sais pas, moi, je suis stressé, quoi, c'est ! C'est pour ça, mon père il m'a dit « Ouais, t'es fatigué ». Je lui ai dit « Ben, en fait, il y a plus de stress que de fatigue ». Parce que, je sais pas, au bout d'un moment, après, on y fait plus attention ! Mais c'est quand on y fait plus attention qu'il arrive des problèmes. Parce qu'après on s'en fout un peu. Mais c'est vrai qu'il faut toujours être sur ses gardes quoi ! ».

Cette crainte constante est entretenue par un incident de production, une petite fuite d'ammoniac qui aurait eu lieu, semble-t-il, lors des premiers jours de son embauche :

« Nous c'est carrément, c'est dans la zone la plus dangereuse de l'usine. Parce que c'est là où ils font les mélanges de produits. C'est là où il y a toutes les machines quoi ! C'est là où ils emmènent, ils font leur production et ils le jettent après quoi. (...) On a déjà eu une alerte, c'est l'ammoniac. On a eu une alerte à ça. (...) En fait il y avait déjà un local qui était fait, il y avait une porte et nous, il fallait reboucher cette porte et en refaire une à l'opposée en fait. Et on l'a pas senti parce que dedans, en fait, l'ammoniac est pas rentrée. Et après y a un mec qui est venu, un monsieur quoi, il est venu nous chercher, il a dit « ben, y a une alerte à l'ammoniac quoi ! » ».

Usine inconnue et globalement décrite comme hostile (M. Navarro indique par exemple ne pas avoir accès à la cantine du site en tant qu'intérimaire), technique de travail peu maîtrisée, interrogation quant à la durée totale de la mission, M. Navarro, comme beaucoup de ses collègues, cumule les éléments concourant à nourrir plus encore les craintes provenant d'un emploi à effectuer dans un environnement dangereux. En fin d'entretien, il disait avoir été surpris qu'il n'y ait pas de prime de risque liée à son contrat : *« On travaille quand même dans une atmosphère dangereuse, une usine dangereuse ».* D'ailleurs, pour preuve concrète de ce danger permanent, *« dans cette usine, il y a des bidons avec des têtes de mort de partout ».*

5.2.3 Des salariés isolés, en butte à toutes les peurs

Les deux cas de M. Navarro et Mlle Sedira renvoient à une réalité, certes extrême, du travail externalisé dans ces entreprises classées. L'un comme l'autre n'ont pas choisi ce travail, et n'ont en amont aucune connaissance de l'environnement dangereux dans lequel ils se meuvent. L'un et l'autre cumulent les conditions de stress au travail, en occupant des

emplois peu rémunérés, en effectuant des tâches peu maîtrisées, isolés et sans connaissance personnelle de l'équipe avec laquelle ils travaillent, en étant liés à un employeur interchangeable quasiment du jour au lendemain, dans des durées de contrat telles que l'appropriation progressive de l'environnement de travail n'est pas même envisagée. Pour eux comme pour les autres salariés isolés, toutes les peurs viennent se glisser dans les vides béants de ces collectifs de travail déstructurés.

Ces peurs sont renforcées d'autant qu'elles restent globalement isolées de celles des salariés plus pérennes, comme cloisonnées dans les cases constituées par la structuration économique de ces entreprises. En effet, lors de l'enquête, nous avons constaté une absence quasi-totale du champ syndical parmi les personnels externalisés. Stéphane Beaud et Marie Cartier le soulignent : « L'externalisation des emplois n'obéit pas seulement à une recherche de gains de productivité, elle correspond souvent à une stratégie pour contourner les résistances de la lutte syndicale. Elle va toucher en priorité les activités et les personnels qui sont les plus organisés et prompts à la grève. L'absence de relais syndical au niveau du lieu de travail dans les petites entreprises ou l'absence de relation avec les syndicalistes de la part des travailleurs précaires est un critère essentiel de développement de la précarisation de l'emploi. (...) S'il y a bien un trait caractéristique des salariés précaires au travail, c'est la grande difficulté qu'ils éprouvent à faire tout simplement respecter leurs droits » (2006, 568). Ce propos général mériterait sans doute d'être étayé à l'aide de nouvelles investigations dans les secteurs externalisés de la chimie. Mais le manque de visibilité syndicale dans les entreprises qui les composent nous a été confirmé par les dirigeants rencontrés. Plus précisément, responsables fédéraux de la chimie de la CGT comme de la CFDT constataient que les organisations syndicales qu'ils font vivre sont elles-mêmes cloisonnées, qu'elles se sont forgées avant tout sur des structures pérennes et qu'elles n'ont quasiment pas de prises sur des salariés perçus comme « nomades ». Ainsi un responsable fédéral de la CFDT indiquait :

« On a une grande difficulté de structuration. Mais je pense que c'est aussi valable pour les autres organisations syndicales. Nos champs fédéraux sont structurés par métiers, ce qui fait que la plupart du temps, les sous-traitants de nos donneurs d'ordres ne sont pas dans le même champ fédéral que nous. Ils relèvent de la métallurgie, du BTP, des services, etc. Ça crée des ruptures, des étanchéités ».

Un responsable fédéral de la CGT précisait :

« Les contacts entre sous-traitants et salariés organiques n'ont jamais été bien faciles. C'est-à-dire que c'est chacun chez soi. Le salarié organique a toujours plus ou moins considéré que le sous-traitant, il était là pour faire les basses besognes. Et donc c'était de sa responsabilité et voilà. Et l'inverse était pareil, en disant : « Ils nous font faire la merde, ce sont des cons ».

C'est une forme de division qui a été entretenue par le patronat, et qui prend aussi chez les salariés. Moi je me suis déjà pris de bec maintes fois avec des salariés là-dessus ».

Des formes fugaces de solidarités ont été évoquées, lors de l'enquête, de la part de salariés permanents vis-à-vis de salariés externalisés, mais à chaque fois à l'occasion de conflits sociaux ponctuels. De liens durables, il n'a pour ainsi dire pas été question. Ce qui ressort avec force et violence de cette enquête, c'est bien plutôt le morcellement de salariés sous-traitants et intérimaires, et leur isolement pour faire face à leurs peurs.

6 Conclusion

Au terme de ce travail exploratoire, il convient en premier lieu d'en ramasser les principaux résultats.

Nous avons tout d'abord vu que les mécanismes dits de mondialisation de l'économie s'expliquent généralement par une ouverture plus grande de la concurrence et par des mécanismes accrus de financiarisation de l'industrie. Les groupes chimiques français, en particulier ceux traditionnellement présents dans le couloir lyonnais de la chimie, sont des acteurs agissants et agis de cette mondialisation. Et l'entrée massive des fonds d'investissements dans leurs capitaux comme les récents rachats, cessions et fusions d'entreprises, participent de restructurations sourdes mais pour autant radicales. L'externalisation massive de pans entiers de la production et des services qui l'entourent est, en effet, une conséquence directe d'un déplacement de la ligne de partage économique entre actionnaires et salariés. Et, dans ces industries classées, ce transfert avéré des risques économiques vers les plus vulnérables pourrait aussi s'accompagner d'un accroissement des risques au travail.

Nous avons ensuite observé avec attention l'un des principaux dispositifs du chapitre de la loi du 30 juin 2003 consacré aux mesures relatives à la sécurité du personnel. Nous avons montré que les formations externes dispensées à tous les salariés extérieurs intervenant sur un site classé Seveso existent en réalité depuis le début des années 1990. Bien que ratifiées à deux reprises par des accords de branche, en 1992 et en 2002, elles ont été constituées et sont aujourd'hui dispensées sous le seul contrôle des industriels du secteur. Cette domination se ressent à nos yeux principalement sur deux points. Le premier consiste en une confusion, entretenue à souhait, entre dangers relevant des sphères domestique et industrielle. Cette ambiguïté tend à brouiller un message pourtant clairement destiné à s'appliquer dans le champ professionnel, et du coup à peut-être trop « banaliser » le milieu industriel de la chimie. Elle tend surtout à occulter dans la sphère professionnelle ce qui se joue en terme de droits et devoirs liés au contrat de travail et de responsabilités des

employeurs fixées par un cadre législatif. L'autre point sensible touche au traitement des tensions ressenties par le public de ces formations, entre injonction de sécurité et obligation de rentabilité, occultant, là encore, le fait que la sécurité au travail résulte aussi d'une co-production issue parfois de rapports de forces entre les salariés et leurs employeurs. Il est à ce titre significatif que les CHSCT, dont les salariés extérieurs entrent pourtant dans le champ de compétence, ne soient quasiment pas évoqués, et moins encore le recours possible à une organisation syndicale.

Nous avons par ailleurs choisi d'écouter un certain nombre de ces salariés externes parler de leur travail et des conditions dans lesquelles ils l'exercent. Si nous avons attaché une importance insistante à restituer les extraits de paroles échangées et à évoquer longuement des parcours individuels, c'est peut-être avant tout pour redonner figure humaine à ces salariés « sous-traités ». C'est aussi pour donner à voir ce qu'ils montrent de décalage, de non familiarité avec l'environnement de ces usines, d'extériorité avec ces entreprises lyonnaises de la mondialisation. Ces entretiens brossent un paysage global des entreprises classées dans lequel les collectifs de travail semblent non seulement morcelés, mais aussi hiérarchisés à l'extrême. L'exemple de la maintenance des installations est éclairant. Alors que cette activité était autrefois totalement intégrée à l'ensemble de la production, ses tâches sont aujourd'hui divisées à l'excès. Et on constate que l'entreprise externe en charge de la maintenance, au contact quotidien de l'outil de production et en ayant une connaissance empirique complète, ne peut espérer accéder à une co-gestion de son activité, le pouvoir de décision restant totalement aux mains du donneur d'ordre. Cette division du travail provoque parfois même une perte d'expertise chez le client, perte que le sous-traitant ne compense pas nécessairement. Autre élément révélé lors de l'enquête, la hiérarchisation extrême, quasiment « newtonienne », des statuts place les salariés intérimaires assez facilement « tout en bas de l'échelle » sociale de ces entreprises. L'intérim, par sa dimension éphémère, est probablement ce que les entreprises principales redoutent le plus au regard de la sécurité de leurs installations. Pourtant, les contraintes économiques qui leur sont imposées les obligent à y avoir de plus en plus recours. Il est notable de constater qu'aucune comptabilité précise n'est connue – ou tout du moins partagée – sur l'activité temporaire réelle dans une installation classée Seveso, toutes entreprises principales et intervenantes confondues. Cet intérimaire craint, invisible et pourtant partout présent, est constitué par les autres salariés au statut plus stable – ou moins

instable – en figure négative emblématique envers qui tous les excès de paroles semblent possibles.

Les diverses procédures encadrant les salariés externes et leur travail n'épuisent pas toutes les situations de danger et encore moins de peurs. Et la tension entre sécurité et rentabilité, inhérente à l'industrie chimique, est loin d'être résolue pour ces travailleurs. Le temps qui leur est accordé pour accomplir leur tâche est très souvent contraint, et n'intègre pas toujours la durée nécessaire pour comprendre – et donc pour être en capacité de l'anticiper – le danger qui les entoure. Lors de l'enquête, certaines personnes en charge directe d'actions de prévention ont exprimé leur lassitude, parce qu'« il ne se passe rien » de grave c'est-à-dire ce pourquoi ils sont payés, à ce que leur travail peine tant à être reconnu. Utiliser son droit de retrait, par exemple, en situation estimée dangereuse s'avère particulièrement périlleux pour des employés externes. A l'écoute de ces salariés, on perçoit une approche de la sécurité totalement gauchie par la hiérarchie et la division sociale qui prévaut dans ces établissements. L'injonction de sécurité s'exerce du haut vers le bas, mais son retour du bas vers le haut est facilement discrédité, remis en question ou simplement pas entendu. Les sessions de formation, dans la diversité du public qu'elles accueillent, rendent compte de la palette de situations, d'histoires et de trajectoires professionnelles qui pénètrent dans ces sites classés Seveso. Plusieurs enquêtés se rendaient au travail stressés et la peur au ventre. Et cette peur est clairement nourrie de la domination qui s'exerce sur ces salariés, et de l'isolement dans lequel ils se trouvent pour y faire face.

C'est probablement ce dernier point sur lequel nous souhaiterions insister. Au terme d'une enquête précédente, effectuée davantage auprès de salariés « organiques » de la chimie, nous constatons que la sécurité dans l'entreprise résultait largement de constructions sociales produites au fil du temps et en fonction de rapports de forces établis entre salariés et direction des entreprises⁹⁶. Et il nous semblait que ces employés ayant exercé l'essentiel de leur carrière dans les années 1970 et 1980 étaient davantage en position de négocier un équilibre, par eux acceptable, entre le niveau de sécurité qui les rassurait et la rentabilité qu'on exigeait d'eux, négociation exprimant la « manifestation de l'appropriation des moyens de travail par les ouvriers » (Chaskiel, 2006, 12). A l'inverse, il transpire de la présente enquête que, si la gestion de la sécurité n'est visiblement plus un objet conflictuel

avec les salariés externes, c'est qu'elle leur est totalement imposée comme une contrainte lourde supplémentaire, charge à eux d'arbitrer les contradictions avec la rentabilité par ailleurs exigée d'eux. Annie Thébaud-Mony relève aussi cette différenciation existant entre « embauchés » et externalisés dans le secteur nucléaire : « A la différence de ce qui se passe pour les agents de conduite EDF, les conditions qui sont faites [aux travailleurs extérieurs] rompent radicalement avec la dynamique de la réciprocité » (2000, 252). Cette situation d'isolement nous semble résulter pour une grande part du morcellement, de la division des collectifs de travail, et de la disparition des forces syndicales dans ces groupes émergents de salariés « nomades ». Dans ce contexte, on ne peut qu'interroger l'efficacité de mesures contenues dans la loi Bachelot touchant à l'extension des limites et des compétences des CHSCT vers les entreprises et les salariés extérieurs, si les organisations syndicales représentées dans ces organismes paritaires n'ont plus les moyens d'avoir des connaissances concrètes sur les conditions de travail de ces nouveaux producteurs, ni d'avoir de prise apparente sur eux. A moins de ne considérer le CHSCT que comme une annexe pure et simple du service de sécurité de l'établissement classé.

Enfin, notre recherche plus globale interrogeait les processus amenant un territoire industriel dans son ensemble à coproduire de la sécurité au niveau local. Lors de cette enquête, nous avons aperçu une forme de territorialité à travers le bassin d'emploi que constitue le couloir de la chimie. Plus précisément, les industriels locaux, constatant qu'ils faisaient travailler en partie les mêmes entreprises sous-traitantes, ont su s'organiser un temps localement pour mettre en place des formations à la sécurité. Il est frappant à l'inverse de constater chez les salariés enquêtés l'absence d'un propos consistant et chargé de sens sur le thème territorial. Les trajectoires évoquent soit une entreprise privilégiée, soit tout au plus un périmètre d'emplois possibles ou effectués. Mais, là encore, confronté à un modèle ancien de ces entreprises chimiques ayant construit socialement pendant près d'un siècle leur territoire d'action⁹⁷, il nous a paru au contraire que l'externalisation faisait voler en éclat le territoire comme une ressource potentielle, dans son accumulation résidentielle, professionnelle et d'expériences sociales.

⁹⁶ Voir Duchêne, 1999, p. 447 à 490.

⁹⁷ Voir Duchêne, 2002.

7 Bibliographie

Ouvrages et articles

- BATAILLE Philippe, 1997, « Le racisme dans le monde du travail », *Esprit*, mai 1997, p. 108-126.
- BAZIN Laurent, SELIM Monique, 2001, *Motifs économiques en anthropologie*, L'Harmattan, Coll. Anthropologie critique, 253 p.
- BEAUD Stéphane, CARTIER Marie, 2006, « De la précarisation de l'emploi à la précarisation du travail. La nouvelle condition salariale », in *La France invisible*, S. Beaud, J. Confavreux, J. Lindgaard (dir.), La Découverte, p. 561-573.
- BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 1998, « Notes de recherche sur les relations entre Français et immigrés à l'usine et dans le quartier », *Genèses*, n°30, p. 101-121.
- BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 1999, *Retour sur la condition ouvrière – Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Ed. Fayard, 468 p.
- BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2006, « Racisme ouvrier ou mépris de classe ? Retour sur une enquête de terrain », in *De la question sociale à la question raciale ?* Didier et Eric Fassin (direction), La Découverte, p. 72-90.
- BOUFFARTIGUE Paul, 2005, « Précarités et action collective : entre mobilisations autonomes et initiatives syndicales. Questions pour une recherche », communication dans le cadre des *Xemes journées de sociologie du travail* « Relations au travail, relations de travail », organisées par GRIS / LISE à Rouen, les 24 et 25 novembre 2005, 10 p.
- BOURRIER Mathilde, 1999, *Le nucléaire à l'épreuve de l'organisation*, PUF, collection Le travail humain, 294 p.
- CAYEZ Pierre, 1989, *Rhône-Poulenc 1885-1975*, Armand Colin - Masson, 343 p.
- CHASKIEL Patrick, 2006, « Du syndicalisme à la société civile. Le « risque industriel » comme frontière sociale », communication au colloque international « *Cent ans après la charte d'Amiens : la notion d'indépendance syndicale face à la transformation des pouvoirs* » organisé par le CURAPP, 11, 12 et 13 octobre 2006 à Amiens, 15 p.
- COURS-SALIES Pierre, LE LAY Stéphane, 2006, *Le bas de l'échelle. La construction sociale des situations subalternes*, OBVIES et Editions Eres, 302 p.
- DAUBAS-LETOURNEUX Véronique, THÉBAUD-MONY Annie, 2001, « Les angles morts de la connaissance des accidents du travail », *Travail et Emploi*, Octobre 2001, n°88, p. 25-42.
- DE RUDDER Véronique, VOURC'H François, 2006, « Les discriminations racistes dans le monde du travail », in *De la question sociale à la question raciale ?* Didier et Eric Fassin (direction), La Découverte, p. 175-194.
- DEJOURS Christophe, 1998, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Seuil, Coll. L'histoire immédiate, 193 p.
- DONIOL-SHAW Ghislaine, 2001, « Le développement de l'emploi nomade par l'intérim et la sous-traitance: travail éclaté, citoyenneté limitée », in JEANNOT G. et VELTZ P., *Le travail, entre l'entreprise et la cité*, Colloque de Cerisy, Ed. de l'aube, p. 267-285.
- DONIOL-SHAW Ghislaine, HUEZ Dominique, SANDRET Nicolas (dir.), 1995, *Les intermittents du nucléaire. Enquête STED sur le travail en sous-traitance dans la maintenance des centrales nucléaires* », Editions Octares, 250 p.

- DUCHENE François, 2002, *Industrialisation et territoire. Rhône-Poulenc et la construction sociale de l'agglomération de Roussillon*, L'Harmattan, 281 p.
- DUCLOS Denis, 1987, « La construction sociale du risque : le cas des ouvriers de la chimie face aux dangers industriels », *Revue Française de Sociologie*, vol. XXVIII, n°1, p. 17-42
- DUCLOS Denis, 1991, *L'homme face au risque technique*, L'Harmattan, 256 p.
- DUFOULON Serge, 1998, *Les gars de la marine. Ethnographie d'un navire de guerre*, Ed. Métailié, 256 p.
- FAURE GUICHARD Catherine, 1999, « Les salariés intérimaires, trajectoires et identités », in *Travail et Emploi*, n° 78, p. 1-20.
- FRANCOIS Martine, 1991, « Le travail temporaire en milieu industriel. Incidences sur les conditions de travail et la santé des travailleurs », *Le travail humain*, Tome 54, n°1, p. 21-41.
- FRANCOIS Martine, LIEVIN Daniel, GRZEBYK Michel, 2000, « Facteurs de sécurité et d'insécurité pour les salariés intérimaires. Résultats d'une étude comparative dans une quatre entreprises utilisatrices de main-d'œuvre intérimaire », *Cahiers des notes documentaires de l'INRS*, Hygiène et sécurité du travail, n°178, p. 7-26.
- GLAYMANN Dominique, 2005, *La vie en intérim*, Fayard, 355 p.
- JOURDAIN Colette, 2002, « Intérimaires, les mondes de l'intérim », *Travail et Emploi*, n°89 de Janvier 2002, p. 9-28.
- LABARDE Philippe et MARIS Bernard, 2000, *La bourse ou la vie. La grande manipulation des petits actionnaires*, Albin Michel, 201 p.
- LEVARAY Jean Pierre, 2002, *Putain d'usine*, L'insomniaque, Montreuil, 94 p.
- LEVARAY Jean Pierre, 2006, *Tranches de chagrin*, L'insomniaque, Montreuil, 158 p.
- LINDGAARD Jade, 2006, « Discriminés. Quand il est impossible de mesurer les injustices quotidiennes », in *La France invisible*, S. Beaud, J. Confavreux, J. Lindgaard (dir.), La Découverte, p. 62-78.
- LORDON Frédéric, 2000, *Fonds de pension, piège à cons ? Mirage de la démocratie actionnariale*, Raisons d'agir, 124 p.
- MARTINEZ Daniel, 2003, *Carnets d'un intérimaire*, Editions Agone, Collection Mémoires sociales, 153 p
- SUPIOT Alain, 2007 (1994), *Critique du droit du travail*, PUF, 280 p.
- THEBAUD-MONY Annie, 1984, *Sous-traitance, division du travail, division des risques et santé. Enquête auprès des travailleurs extérieurs d'un site industriel en région parisienne*. Séminaire franco-brésilien, Université de Sao-Paulo, Juillet 1984.
- THEBAUD-MONY Annie, 2000, *L'industrie nucléaire. Sous-traitance et servitude*, Editions de l'INSERM et EDK, 272 p.
- THEBAUD-MONY Annie, 2007, *Travailler peut nuire gravement à votre santé*, La Découverte, 290 p.
- VELTZ Pierre, 2000, *Le nouveau monde industriel*, Ed. Gallimard, Coll. Le débat, 230 p.
- VERRET Michel (avec NUGUES Paul), 1999, *Le travail ouvrier*, L'Harmattan, Coll. Logiques sociales, 233 p.
- ZONABEND Françoise, 1989, *La presqu'île au nucléaire*, Editions Odile Jacob, 188 p.

Rapports et documents universitaires

CIDECOS Conseil, 1996, *Elf-Atochem et la sous-traitance*, Rapport réalisé à la demande du Comité central d'entreprise d'Elf Atochem, 183 p. + annexes.

DUCHENE François, 1999, *Territoires de la chimie. Rhône-Poulenc et la construction de l'agglomération roussillonnaise*, Thèse de doctorat de géographie, direction A. Vant, Université de Saint-Etienne, 686 p.

Fédération Chimie Energie CFDT, 2006, *Analyse sectorielle de la chimie*, document du Comité directeur fédéral, 2-3 février 2006, Rapporteur : G. Piton, 55 p.

FILOCHE Gérard, 2001, *Vingt ans de CHSCT*, Avis et rapports du Conseil économique et social, Editions des journaux officiels, 107 p.

GARRIGUE Daniel (dir.), 2005, *Avenir de l'industrie chimique en France à l'horizon 2015*, Rapport du groupe de réflexion stratégique à la demande du ministre de l'Industrie, 105 p.

Textes officiels

Rapport de l'Inspection générale de l'environnement à Monsieur le ministre de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement « sur l'accident survenu à l'usine de Toulouse de la société Grande Paroisse le 21 septembre 2001 » - F. Barthélémy (dir.), H. Hornus, J. Roussot – 23 octobre 2001.

Rapport de la Commission d'enquête parlementaire « Les leçons de Toulouse : 90 propositions pour réduire, ensemble, les risques industriels » - rapporteur : J.Y. Le Déault – président : F. Loos – 29 janvier 2002.

Rapport au Premier Ministre – Débat national sur les risques industriels Octobre-décembre 2001 – Philippe Essig – Janvier 2002.

Décret n°92-198 relatif aux prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure - 20 février 1992.

Accord sur l'amélioration des conditions de travail dans les Industries Chimiques - 26 mars 1976.

Accord sur l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité – 20 mai 1992.

Accord des établissements pétroliers et sécurité – 19 juin 1995.

Accord complémentaire à l'accord du 20 mai 1992 sur l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité – 4 juillet 2002.

Avenant à l'accord des établissements pétroliers et sécurité du 19 juin 1995 – Décembre 2003.

SOMMAIRE

1	INTRODUCTION	3
2	LES ENTREPRISES CHIMIQUES LYONNAISES DE LA MONDIALISATION	10
2.1	Mécanismes de la mondialisation	10
2.1.1	Entre ouverture de la concurrence et financiarisation de l'industrie	10
2.1.2	Des fonds d'investissements dans la chimie	12
2.2	Des évolutions structurelles dans les entreprises du Couloir lyonnais de la chimie	13
2.2.1	De Rhône-Poulenc à Rhodia et Blue Star	13
2.2.2	De Elf à Total et Arkema	15
2.2.3	Une « valse des étiquettes » traduisant un morcellement des sites	17
2.3	Un glissement des risques des actionnaires vers les salariés	18
2.3.1	L'actionnaire, un acteur exigeant à rémunérer en priorité	18
2.3.2	Un déplacement de la ligne de partage des risques	19
3	FORMATIONS EXTERNES A LA SECURITE, UN DISPOSITIF SOUS PRESSION	22
3.1	Un dispositif de formation forgé par les industriels	22
3.1.1	Une généralisation progressive des formations de bassins d'emplois	23
3.1.2	Des formations contrôlées par les seuls industriels	25
3.2	Une formation sous pression	27
3.2.1	Entre morbidité au travail et accidents domestiques	28
3.2.2	Tensions autour des contradictions existant entre rentabilité et sécurité	33
3.2.3	Les difficultés de la formation à « contenir le réel »	36
4	UN COLLECTIF DE TRAVAIL HIERARCHISE, ECLATE ET DIVISE A L'EXTREME	42
4.1	Sous-traitants, des salariés souvent marginalisés	42
4.1.1	Une division du travail très hiérarchisée : l'exemple de la maintenance des installations	43
4.1.2	Double marginalisation, verticale (« en dessous ») et horizontale (« à côté »)	47
4.2	Les intérimaires, des salariés « disqualifiés »	51
4.2.1	Un rôle de variable d'ajustement	52
4.2.2	Un processus de classification fréquemment disqualifiant	54
5	DANS LES INTERSTICES LAISSES VIDES, LA QUESTION DES RISQUES	59
5.1	Rentabilité <i>versus</i> sécurité : une double injonction contradictoire non résolue	59
5.1.1	Le temps contraint	60

5.1.2	La prévention, une activité peu valorisable financièrement	64
5.1.3	La sécurité gâchée par une approche hiérarchique	66
5.2	Travailler la peur au ventre	69
5.2.1	« Des fois, ça fait peur »	70
5.2.2	« On est stressés tout le temps »	71
5.2.3	Des salariés isolés, en butte à toutes les peurs	73
6	CONCLUSION	76
7	BIBLIOGRAPHIE	80