
La sous-traitance interne, ou l'injection d'une relation commerciale structurante dans la relation salariale

François DUCHÊNE

Laboratoire EVS-RIVES – ENTPE, Université de Lyon (France)

Résumé:

Le recours à la sous-traitance s'impose aujourd'hui comme un mode classique d'organisation du travail industriel, et il est naturalisé à un point tel qu'il semble aujourd'hui difficile d'en penser un autre. Pourtant, la relation commerciale que l'externalisation introduit dans les systèmes socio-productifs constitue l'un des principaux vecteurs de transformation des liens au travail dans le salariat. Une enquête dans le secteur chimique et pétrochimique en France montre que l'externalisation massive, dictée par des impératifs avant tout économiques, a des conséquences sociales en matière de destruction d'emplois et de dégradation des conditions de travail. De même, la contractualisation commerciale du travail devient un axe stratégique pour les entreprises utilisatrices, qui tend à s'imposer à l'organisation même de la sécurité des salariés d'un même site. Enfin, ces mécanismes d'externalisation se traduisent, dans les unités productives, par de nouvelles hiérarchisations au sein du monde ouvrier.

Mots-clés: Externalisation; Sous-traitance; Industrie chimique; Système socio-productif; Hiérarchisation ouvrière

Abstract:

The use of outsourcing has become a classic component in the organization of industrial work. The practice is so widespread that it is now almost impossible to imagine things any other way. However, the commercial relationship that externalization introduces into socio-productive systems is one of the main vectors behind the transformed relationship between wage earners and their work. A survey into the chemical and petrochemical sector in France indicates that mass externalization—driven, above all, by economic imperatives—has social consequences, including job destruction and degraded working conditions. Similarly, the commercial contractualization of work is becoming a strategic axis for firms that embrace this strategy, and its scope is expanding to affect even the management of employee safety within individual sites. In production units, such outsourcing mechanisms have further resulted in a new hierarchy within the labour force.

Keywords: Externalization; Outsourcing; Chemical Industry; Socio-productive System; Hierarchization of workers

1. Introduction

Depuis les années 1970, on observe un changement de paradigme dans l'évolution et le développement industriel. L'externalisation, et particulièrement le recours à la sous-traitance, s'imposent aujourd'hui comme un mode classique d'organisation du travail permettant aux entreprises de réagir avec souplesse aux sollicitations du marché, de disposer de compétences et de professionnalisme qu'elles ne possèdent pas, et enfin de resserrer leur investissement et donc leurs moyens internes autour de leur métier principal, le « cœur de métier » (Seillan et Morvan, 2005). Ce modèle aujourd'hui ordinaire et normé d'organisation du travail de l'industrie, issue de la mondialisation de l'économie, s'étend désormais jusqu'au secteur public. Et il est réifié à un point tel qu'il semble aujourd'hui difficile d'en penser un autre.

Or les bienfaits de cette organisation du travail, énoncées sur le mode du « bon sens » par de nombreux experts en management, ne peuvent masquer le fait que l'externalisation a aussi d'autres finalités, consistant à reporter vers d'autres la contrainte sociale de la gestion des emplois, et à produire ainsi des gains substantiels de productivité du travail. En effet, la mondialisation relève avant tout d'un lent processus de transformation de l'idéologie dominante, d'une longue et patiente production intellectuelle et sociale d'uniformisation des politiques publiques, conduits par des idéologues convaincus des bienfaits du marché (Halimi, 2004). Les politiques de dérégulation des marchés financiers ont eu une forte incidence sur l'organisation du travail en entreprises. Avec la fin du taylorisme et de l'usine intégrée, une organisation du travail en réseaux a progressivement émergé, dans laquelle les frontières de l'entreprise sont devenues beaucoup plus labiles (Boltanski et Chiapello, 1999). Si l'une des caractéristiques des entreprises de la mondialisation serait leur « cœur svelte », un management resserré sur l'activité valorisable, une autre de leurs particularités réside dans la production de plusieurs catégories de main-d'œuvre, l'une – resserrée elle aussi – restée dans les limites juridiques de l'entreprise et une autre externalisée et mobilisée juste en tant que de besoin. Car l'une des lignes stratégiques d'action tracée par la rhétorique du « recentrage sur le cœur de métier », désormais récurrente, détermine que, si la rentabilité du titre à court terme résume l'objectif que le management se fixe d'atteindre pour attirer les fonds d'investissements, alors, il faut réduire les coûts de structure – ce qui va avoir des conséquences principalement sur le poste salarial des entreprises. Vaste programme d'action, dont la mise en oeuvre explique en partie le grand mécano industriel des fusions-acquisitions de la fin des années 1990.

Dans cette grande « remise en ordre » néolibérale des appareils productifs, le recours massif à l'externalisation sur les sites productifs restés en occident constitue véritablement l'autre face de la délocalisation ; ou plus précisément son processus complémentaire. Et la question qui va guider notre propos consiste à interroger la relation commerciale que l'externalisation introduit dans le salariat comme l'un des principaux vecteurs de transformation du lien entre salariés au travail.

Nous souhaitons aborder ici de plus près la sous-traitance, son mode d'organisation et ses effets, à travers une enquête réalisée plus spécifiquement dans le secteur des industries chimique et pétrochimique¹. Industries de production de biens intermédiaires, elles sont intégrées dans la chaîne de production industrielle mondialisée, et à ce titre donnent aussi à voir les transformations subies en amont par leurs fournisseurs et en aval par leurs clients.

Nous verrons dans un premier temps les conséquences sociales de l'externalisation massive, dictées par des impératifs avant tout économiques. Nous montrerons ensuite que la sous-traitance tend à transférer les contractualisations traditionnelles du travail dans la sphère commerciale. Nous dévoilerons enfin, à travers l'exemple précis de la gestion des autorisations

de travail quotidiennes, la façon dont ces mécanismes d'externalisation se traduisent, dans les unités productives, par de nouvelles hiérarchisations du monde ouvrier.

2. L'externalisation, une stratégie économique et sociale

La financiarisation de l'industrie a produit une combinaison à trois corps fortement hiérarchisés, dans laquelle les actionnaires occupent la position dominante, les entreprises une position intermédiaire et les salariés le lieu de récapitulation de tous les ajustements. Car pour obtenir les taux de rentabilité exigés désormais par l'actionnariat, tous les facteurs économiques, et notamment la masse salariale, doivent être réajustés en fonction de cette exigence. Dans les faits, les économies de coût portent essentiellement sur les salariés.

2.1. Destructurations et dégradations d'emplois dans l'industrie

En effet, de nombreux travaux montrent que le mouvement global de fusions-acquisitions des années 1980 à 2000 a provoqué des licenciements et dégradé les conditions de travail par une précarisation des emplois restants.

Une étude américaine effectuée en 1990 montre qu'à l'issue des fusions-acquisitions réalisées à l'époque aux USA, on observait une chute de 15% des emplois dans les services communs et de 5% dans les établissements de production (Lichtenberg et Siegel, 1990). D'autres travaux britanniques montrent une chute de 7% des effectifs de salariés après fusion-acquisition (Conyon *et al.*, 2001), avec une ampleur plus grande encore, chiffrée ici à 19% d'emplois supprimés, lorsque le regroupement se produit dans le même secteur d'activité (Conyon *et al.*, 2002). Autres éléments intéressants, qualitatifs ceux-ci, une étude suédoise montre que, en termes de carrière, le sort des salariés de l'entreprise bénéficiaire est meilleur que celui des salariés de l'entreprise cédante ; plus globalement, au terme de la fusion-acquisition, les effets négatifs de la confrontation des deux cultures d'entreprise l'emportent sur les effets positifs (Siegel, Simons et Lindstrom, 2005). Un travail de chercheurs français conclut qu'une opération de fusion-acquisition peut être considérée comme source particulière d'incertitudes pour l'entreprise issue du processus, ce qui amène cette dernière à adopter une conduite prudente et attentiste, en particulier en ayant recours plus que de coutume à l'emploi temporaire (Bunel, Duhautois et Gonzalez., 2008).

L'exemple du groupe chimique français Rhodia est éclairant de ces nouveaux modes de faire. En effet, l'entreprise, elle même issue du groupe Rhône-Poulenc, s'est restructurée tout au long des années 2000 avant de fusionner en 2012 au sein du groupe belge Solvay. Or nombre des reventes d'activités de Rhodia dans ces années-là se sont faites au prix de renégociations des accords d'entreprise, signés du temps de Rhône-Poulenc, à une époque où les rapports de force internes étaient plus favorables aux salariés. Dans les branches conservées par le groupe, les gains de productivité ont été particulièrement spectaculaires, et les structures ont vraiment

« maigri », ce qui s'est traduit concrètement par des destructions d'emplois. Par exemple, en 2003, Rhodia crée sa filiale Rhodia-Services, au sein de laquelle sont transférés tous ses salariés des fonctions support (comptabilité, achat, etc.)². Quelques années plus tard, après licenciements, départs à la retraite anticipée et externalisations, l'objectif de réduire le nombre de salariés et de faire des gains de productivité était atteint : la filiale a été dissoute et le personnel redispaché dans les structures du groupe, en effectifs fortement amaigris. Le groupe a procédé de manière proche avec son secteur R&D, en créant la filiale Rhoditech et en restructurant fortement son activité pour que sa recherche appliquée puisse aller « *fast-to-market*³ ».

2.2. Transfert massif d'activités et d'emplois

L'externalisation massive de nombreuses activités constitue l'un des modes usuels de gains de productivité. Une étude quantitative sur les déterminants du recours à la sous-traitance dans l'industrie française entre 1984 et 2003 montre en effet deux faits éclairants. D'une part, il s'agit d'un mouvement structurel qui ne présente pas de sensibilité majeure à la conjoncture économique ni à la taille des entreprises. D'autre part, il s'agit d'un processus qui se substitue clairement au salariat stable des entreprises (Perraudin, Thèvenot et Valentin, 2006). Ce sont bien des logiques de compression d'effectifs directs qui expliqueraient avant tout le recours à la sous-traitance. Partant des mêmes résultats et poussant le raisonnement, une autre explication est avancée consistant à dire qu'il s'agit d'un moment particulier de l'histoire des rapports entre le capital et le travail, et que le recours à l'externalisation constitue un choix idéologique autant qu'économique, afin de contourner un certain nombre de protections « gagnées » par les salariés pendant les années de croissance (Tinel, Perraudin, Thèvenot et Valentin, 2007). D'ailleurs, comme pour le confirmer, cette pratique se généralise dans l'invisibilisation, et dans l'impossibilité même de la comptabiliser pour en rendre compte (Perraudin, Thèvenot et Valentin, 2006 ; Daubas-Letourneux et Thébaud-Mony, 2001). Plus globalement, nombre de restructurations industrielles des années 1990 et 2000 ont été des occasions de sur-sélectionner la main-d'œuvre, malgré les protections institutionnelles existantes.

3. Transformer la relation salariale en relation commerciale

En France, le principe de la sous-traitance peut se définir, au terme de la loi du 31 décembre 1975, comme « l'opération par laquelle une entreprise confie par un sous-traité, et sous sa responsabilité, à une autre personne appelée *sous-traitant* tout ou partie de l'exécution du contrat d'entreprise ou du marché public conclu avec le maître d'ouvrage » (Guillemy, 2009 : 26). Une définition moins restrictive, englobant plus largement les opérations d'externalisation, est donnée par le Conseil économique et social, qui définit la sous-traitance comme « une opération par laquelle une entreprise, le *donneur d'ordre*, confie à une autre, le *preneur*

d'ordre, le soin d'exécuter pour elle et selon un cahier des charges préétabli un acte de production ou de service dont elle conserve la responsabilité économique finale » (*ibid.*). Dans l'une ou l'autre des définitions, il s'agit bien de rendre compte de relations commerciales établies entre personnes morales distinctes, « relations que le droit du travail peine à appréhender » (*ibid.*). L'externalisation aurait ainsi comme principal corollaire d'introduire une triangulation dans la relation de travail par l'apparition d'un lien commercial avec une partie du personnel.

Plus encore, l'Association française de normalisation (AFNOR) définit la sous-traitance industrielle comme : « les opérations concernant, pour un cycle de production déterminé, une ou plusieurs opérations de conception, d'élaboration, de fabrication, de mise en œuvre ou de maintenance du produit en cause, dont une entreprise dite donneur d'ordres confie la réalisation à une entreprise dite sous-traitant ou preneur d'ordres, tenue de se conformer exactement aux directives ou spécifications techniques arrêtées en dernier ressort par le donneur d'ordres⁴ ». Du fait de ce dernier volet, l'entreprise utilisatrice conserve la responsabilité technique et commerciale de ces actes en dernier ressort, ce qui les distingue fondamentalement d'un achat traditionnel⁵. Du coup, « de par sa nature et son contenu, le contrat de sous-traitance consacre la subordination technique du sous-traitant au donneur d'ordres en le soumettant à des obligations plus contraignantes que s'il était un simple fournisseur » (Duhautois et Perraudin, 2010 : 107). Il s'agit d'un contrat commercial qui permet ainsi de « capturer une dépendance économique et une subordination professionnelle » (*ibid.*), l'entreprise utilisatrice conservant quelques obligations réglementaires minimales vis-à-vis du personnel sous-traitant⁶. Or un contrat de travail ordinaire qui lie un salarié à son employeur constitue un contrat de « moyens », consacrant la mise à disposition de la force de travail de ce dernier. Tandis que la contractualisation commerciale entre un donneur d'ordres et un sous-traitant relève bien d'un contrat « d'objectifs », dont la rémunération et la pérennité sont déterminées par les résultats obtenus au regard du cahier des charges. De ce fait, l'entreprise utilisatrice construit juridiquement une cécité aux conditions d'emploi, de travail et – partiellement – de sécurité des employés de ses sous-traitants. Ainsi, « l'entreprise donneuse d'ordres peut soumettre par contrat l'entreprise sous-traitante à des impératifs de productivité qu'elle ne peut juridiquement imposer à ses propres salariés, mais qui s'imposeront *de facto* à ceux du sous-traitant » (Bouffartigue *et al.*, 2008 : 66).

3.1. La contractualisation commerciale, un acte stratégique

Cette contractualisation donne lieu à des mécanismes de plus en plus complexes. Pour en donner à voir quelques aspects, intéressons-nous ici à l'externalisation de la maintenance des installations, désormais généralisée dans les entreprises industrielles, et en particulier dans celles des secteurs chimique et pétrochimique enquêtés.

On distingue couramment deux types d'interventions pour les entreprises extérieures dans ces industries. Les contrats pluriannuels permettent d'assurer une maintenance régulière et non

nécessairement programmée des installations industrielles. Les « contrats d'arrêts » sont, eux, programmés tous les deux à trois ans sur les unités tournant en continu, afin d'en assurer les révisions et les réparations plus lourdes. Les uns et les autres font l'objet d'une transaction commerciale et juridique de plus en plus travaillée. Nous nous focaliserons ici plus particulièrement sur les premiers, qui font se cotoyer durablement sur un même lieu des salariés employés par différents employeurs et sous des conventions collectives différentes.

En effet, les contrats pluriannuels sont généralement conclus pour une période de trois ans éventuellement reconductible deux fois un an. Au terme de ces trois à cinq ans, les entreprises utilisatrices consultent à nouveau largement par voie d'appels d'offres. Certaines d'entre elles conditionnent le prolongement éventuel du contrat initial de trois ans à un système de *bonus-malus*, qui peut faire gagner ou perdre des mois supplémentaires d'engagement à l'entreprise extérieure. Les clauses de reconduction supplémentaires sont conditionnées par plusieurs éléments, parmi lesquels la sécurité et les accidents de travail, ou bien encore la satisfaction de la demande du client en termes de délais d'exécution. Les entreprises extérieures sont en quelque sorte « notées » par leur client tout au long de leur prestation, et cette évaluation conditionne la durée sur place des contrats de travail de leurs salariés.

L'élaboration du contrat pluriannuel fait aussi l'objet de négociations internes à l'entreprise utilisatrice. Celles-ci peuvent être parfois conflictuelles entre les services utilisateurs, directement aux prises avec les personnels, les compétences, le matériel et les fournitures mises en œuvre par l'entreprise extérieure de maintenance, et les services d'achat, qui appliquent à ces contrats une logique avant tout comptable et financière. En dernier ressort, c'est le service des achats qui fait le choix de l'entreprise retenue, le service utilisateur émettant avis et préférences. Ainsi dans cette transaction, la dimension commerciale prime généralement sur toute autre considération. La fin d'un contrat pluriannuel se traduit par le départ des salariés sous-traitants du site de l'entreprise utilisatrice⁷. Ainsi ces derniers deviennent interchangeable régulièrement. Et, de fait, le principe commercial sous-jacent favoriserait plutôt les changements d'entreprises externes, au nom d'un refus des routines ou de la capacité supposée des sous-traitants à apporter de nouveaux transferts de technologie dans leurs entreprises clientes.

Le principe de ces contrats pluriannuels comme mode généralisé d'intervention de la sous-traitance introduit auprès de ces entreprises et des salariés qui y travaillent une pré-disposition – au sens bourdieusien d'un *habitus* – pour la concurrence. Ce mode de faire, s'il est à l'origine construit et mis en place par les grandes entreprises utilisatrices, revient en leur sein comme par un effet boomerang. En effet, les sous-traitants de premier rang (ceux qui contactualisent directement avec l'entreprise utilisatrice), que l'on nomme aussi les preneurs d'ordres-donneurs d'ordres (PO-DO), se trouvent désormais au cœur de la diffusion de cette idéologie concurrentielle dans l'entreprise. Car les PO-DO sont généralement les entreprises les plus intégrées dans le modèle de la *lean production*, du fait d'engagements contractuels en matière

de délais limités à respecter et de normes systématiques de qualité auxquelles elles doivent se conformer ; engagements qu'ils répercutent plus durement encore à leurs propres sous-traitants et fournisseurs (Duhautois et Perraudin, 2010). Et ces entreprises spécialisées de premier rang, elles mêmes de plus en plus rattachées à de grands groupes industriels de services, ont su rationaliser à l'extrême leurs frais. Ainsi les PO-DO sont installées au cœur de l'architecture institutionnelle des nouveaux systèmes socio-productifs occidentaux. Et la position structurale qu'ils y occupent leur permet d'imposer en retour une logique commerciale et concurrentielle démultipliée à tous les autres agents de l'industrie.

3.2. Organisation du morcellement commercial

Si le droit commercial est le principal outil juridique de recours dans les opérations de sous-traitance, le droit du travail n'y est pas totalement absent. Il se retrouve toutefois éloigné de ses bases fondatrices si l'on considère qu'il « a pour objet traditionnel l'encadrement de contrats conclus dans l'entreprise (les contrats de travail), sur un marché de l'emploi dont il a jusqu'alors organisé la stabilité » (Guillemy, 2009 : 26). Le législateur du travail a plutôt réagit en réparant ponctuellement, et au coup par coup, face à des situations diverses et complexes d'externalisation. Et il l'a fait principalement sur les questions de protection et de sécurisation des salariés concernés.

Les réalités sociales nées du développement de la sous-traitance ont en effet été saisies par le concept de la coactivité, au prisme de laquelle est organisée la prévention des salariés exposés à un risque professionnel. Ainsi, en France, le décret n°92-158 du 20 février 1992⁸ « vise à instituer une coordination des mesures de prévention spécifiquement définies pour prévenir les risques liés à l'intervention d'une entreprise extérieure dans une entreprise utilisatrice » (*ibid.* : 30). Ce texte organise et fixe les obligations de l'entreprise utilisatrice et de son sous-traitant en matière de santé et de sécurité au travail, sans que la première ne se substitue totalement au second, en portant un regard pragmatique sur les situations de travail. Issu d'une négociation entre les partenaires sociaux, le texte de compromis de ce décret semble avoir été rédigé par l'Administration volontairement de manière peu précise. Ceci le rend parfois délicat à utiliser et plus encore à appliquer, en particulier parce qu'il désigne par un terme unique, « l'opération », des situations de travail très diverses et qui peuvent recouvrir des temporalités multiples. « Partant de la réalité de l'opération de sous-traitance, c'est-à-dire de la participation d'entreprises distinctes à une même 'opération', la coactivité propose un partage des responsabilités qui respecte l'indépendance des différents acteurs mais rend compte de leurs relations étroites et de la nécessaire coordination entre elles » (*ibid.* : 40) autour des questions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Le principal outil fourni par ce décret de 1992 est l'obligation, pour les responsables d'entreprises en situation de coactivité, de produire ensemble un Plan de prévention. La démarche consiste d'abord en une inspection et une évaluation communes des risques, impliquant tous les sous-traitants (et non seulement ceux de premier rang), pour peu qu'ils

aient des salariés présents sur le site. « A la suite de l'évaluation des risques, les employeurs décident des mesures à mettre en œuvre à travers un Plan de prévention. Loin de constituer une simple 'formalité', [il] revêt une importance particulière que la jurisprudence souligne dans plusieurs arrêts. Il doit être l'occasion de faire un bilan des risques recensés, des mesures à adopter et des instructions que chaque employeur doit donner à son personnel » (*ibid.* : 32). Il est établi au final par l'entreprise utilisatrice, et son suivi incombe aux chefs d'entreprises avec un rôle de coordination prépondérant du donneur d'ordres.

Dans les faits, le flou régnant autour de la notion « d'opération » se traduit de façon assez variable, et peut recouvrir aussi bien un arrêt programmé de plusieurs semaines qu'un petit chantier ponctuel de réparation. Dans l'une des entreprises enquêtées, par exemple, ce qui fixe « l'opération » et déclenche le Plan de prévention n'est ni le nombre d'heures, ni la complexité d'une situation, mais le montant forfaitaire de l'intervention. Dans les faits, les Plans de prévention redoublent de prudence et de garanties au point qu'ils s'avèrent parfois inexploitable. Réagissant à l'énoncé de cette situation, un représentant du ministère du Travail précisait : « Vous constaterez que, dans nos directives, nous utilisons à propos du Plan de prévention de plus en plus les termes de 'adapté', de 'adéquat', de 'approprié' : nous en appelons à un changement d'état d'esprit et préférons nettement des schémas de principe en portant le regard sur ce qui fait mal plutôt que des Plan de prévention de quatre-cents pages »⁹. L'intention semble louable, mais on peut toutefois se demander, entre les deux alternatives proposées ici, laquelle aurait le plus les faveurs d'un juge et non plus seulement du législateur.

Plusieurs enquêtés notent que, lors de l'élaboration des Plans de prévention, ce sont plutôt les responsables d'entreprises qui se déplacent, et pas toujours les responsables locaux de contrat. Il arrive aussi que les sous-traitants de second rang (sous-traitants de sous-traitants) ne se présentent pas, ou qu'ils n'aient pas été convoqués. Enfin la visite commune, qui constitue l'une des étapes importantes du Plan de prévention, n'est pas toujours effective malgré son importance capitale. Un responsable fédéral du syndicat français Confédération Générale du Travail (CGT) rend par exemple compte de situations qu'il qualifie de « dévoiement du Plan de prévention », telles que des visites de sites « bâclées » sans même descendre du car, des situations courantes d'asymétrie entre participants, « l'entreprise utilisatrice parlant du maître à l'élève », des Plans de prévention « tronçonnés » avec un document cadre signé par les dirigeants et les « étages inférieurs » signés par d'autres interlocuteurs, des documents présentés avec des cases à cocher sans adaptation pragmatique aux situations réelles, ou bien encore des entreprises de premier rang qui se substituent de fait à l'entreprise utilisatrice.

La nature même du document génère inmanquablement des usages sociaux différents, ce d'autant que son importance s'avère croissante dans le quotidien des établissements. Ainsi le Plan de prévention, s'il est parfois bâclé ou minoré, peut aussi à l'inverse servir une démarche

commerciale pour les uns, mettre en scène de façon ostentatoire une démarche sécuritaire pour d'autres, sans que le résultat ne s'approche pour autant toujours des objectifs initiaux recherchés par le législateur.

3.3. La certification, un outil de régulation entre industriels

La régulation de situations dangereuses de coactivité, avec le Plan de prévention comme principal outil réglementaire, n'est pas l'apanage de la législation. Les chambres patronales françaises de la chimie et du pétrole ont aussi produit des systèmes de certifications professionnelles. S'ils n'ont pas force de loi, leur généralisation régule un certain nombre de pratiques professionnelles dans le but de fluidifier les relations contractuelles et d'améliorer la sécurité des salariés et des installations.

En effet, à la fin des années 1980, l'Assurance maladie avait interpellé les organisations professionnelles de la chimie et de la pétrochimie sur un taux d'accident du travail nettement supérieur chez leurs sous-traitants¹⁰. Et elle avait fait des recommandations allant dans le sens d'une meilleure formation des salariés concernés. En réponse, des homologations et référentiels de sécurité sont apparus dans le courant des années 1990 à l'initiative d'entreprises utilisatrices, afin d'opérer des distinctions au sein des entreprises de sous-traitance dans les domaines de la sécurité, de l'hygiène et du respect de l'environnement.

Depuis, la dynamique a pris de l'ampleur. « Au niveau industriel, la démarche la plus emblématique et probablement la plus connue a été celle initiée sur la région [française] de l'étang de Berre, et étendue depuis à plusieurs autres régions, (...) connue sous l'acronyme MASE (Manuel d'amélioration sécurité des entreprises) » (Hery, 2009 : 135). Depuis sa création, le MASE a connu deux évolutions importantes : l'une a consisté à accueillir dans les instances de cette association non seulement des entreprises utilisatrices, mais aussi des preneurs d'ordres ; l'autre a été d'intégrer les préoccupations des entreprises en termes de qualité aux côtés des habituelles thématiques de l'hygiène, la sécurité et l'environnement (HSE). Ses promoteurs en définissent ainsi les principaux objectifs : acquérir un langage commun à l'ensemble des participants ; simplifier les règles d'intervention des entreprises extérieures ; rechercher une amélioration permanente sur les plans économique, environnemental et de santé et sécurité au travail ; enfin, adopter un système commun de management (Walczack et Kéroullé, 2009).

De nombreuses opérations préconisées par le MASE sont tournées vers la mise en œuvre d'une politique de formation et de communication sur les dangers, en direction des salariés concernés par la coactivité, par exemple par l'organisation régulière de « causeries sécurité ». Le cœur du dispositif repose sur un référentiel commun de management, permettant d'assurer méthode et rigueur dans les interventions, dans l'organisation des chantiers et dans la tenue des plannings. Enfin un autre élément prégnant consiste en l'acceptation par les entreprises adhérentes d'un système d'audit, censé assurer une logique vertueuse

d'amélioration continue des pratiques et performances¹¹.

On constatera que ces référentiels sont apparus précisément dans les années 1990, à un moment où le recours à la sous-traitance se généralisait, en écho à la financiarisation de l'industrie. L'enjeu, pour les entreprises de la chimie et de la pétrochimie, consistait avant tout à professionnaliser un secteur de sous-traitance à même de s'adapter aux contraintes tant économiques que sécuritaires qui leur sont propres. Depuis, ce secteur d'activité s'est structuré, avec l'arrivée de grands groupes de services industriels qui l'ont fédéré; grands groupes acquis à la rhétorique de la *lean production* et qui n'ont aucun mal à se fondre dans ces référentiels. Or c'est aussi sur ces pratiques de certifications contractuelles, mises en œuvre et éprouvées par les seules chambres patronales, que la réglementation s'appuie et avance¹². Ainsi les organismes patronaux ont un intérêt évident à produire leurs référentiels et à les faire vivre, car ils engendrent progressivement une partie des lois qui régissent leurs propres installations.

4. Une nouvelle hiérarchisation du monde ouvrier

L'introduction de relations commerciales dans certaines relations salariales transforme la nature de la chaîne de commandement et des liens entre salariés d'un même site productif. Lorsqu'il évoque les formes massives du paternalisme, l'historien Gérard Noiriel décrit la mise en place de « segmentations » au sein du monde ouvrier. Une partition s'est en effet établie dans le courant du XIXe siècle entre ouvriers professionnels et manœuvres (qualifiés de main-d'œuvre circulante), que le paternalisme a tendu à reproduire à l'envi, entre ouvriers français qualifiés et ouvriers migrants manœuvres, par exemple, à l'aide de divisions ayant combiné des critères de plus en plus complexes (Noiriel, 2001). Or il existe un parallèle assez fécond entre cette hiérarchisation décrite par Noiriel dans la première moitié du XXe siècle, et ce que l'on observe de l'introduction massive contemporaine de la sous-traitance dans les industries. Avec la sous-traitance interne, se côtoient dans un même site productif des salariés, les uns régis par un contrat de travail, c'est-à-dire par un code de droits et de devoirs, et d'autres encadrés par un contrat commercial prégnant leur imposant plus de devoirs qu'il ne leur donne de droits. Et si la sous-traitance contribue à redessiner de nouvelles hiérarchies entre les unités productives, elle semble générer à son tour une nouvelle strate de hiérarchisation dans le monde ouvrier.

4.1. Gains de productivité gagnés avant tout par les entreprises extérieures

Si l'organisation du travail en ayant recours à des sous-traitants se généralise, malgré les contraintes importantes que ce système recèle, c'est bien parce qu'elle produit des effets en termes d'économies d'échelles sur l'ensemble de la structure productive. Un bureau d'études enquêté nous indiquait, par exemple, les résultats d'une étude qu'il avait réalisée : dans l'ensemble des sites d'une grande entreprise chimique française, « les sous-traitants savent faire le même travail – peut-être pas dans les mêmes conditions de sécurité – avec 40% de

moins de personnel en seulement cinq ou six ans¹³». Autrement dit, le recours à la sous-traitance permet des gains massifs de productivité. Dans la période de 1984 à 2003, ces derniers dans l'industrie française ont été effectués pour l'essentiel par des entreprises extérieures, mais au bénéfice principal de leur client (Tinel *et al.*, 2007). La remise en concurrence régulière des entreprises extérieures en contrat pluriannuel, par exemple, nourrit cette logique en ouvrant la possibilité pour les entreprises utilisatrices de régulièrement reserrer au plus juste les conditions d'exercice de la production. De même, l'externalisation s'adapte plus facilement à l'esprit juridique des contraintes financières imposées par les marchés, ce que l'on appelle couramment les « licenciements boursiers », car nul n'est besoin de justifier devant la loi les modifications introduites (le cas échéant à la baisse) dans le renouvellement d'un appel d'offre commercial (Boyer, 2002).

Sur les terrains enquêtés, nous avons observé certains effets de ces pratiques, que ce soit dans le fait de retenir systématiquement l'entreprise moins-disante, ou dans la transformation de la gestion de personnels en gestion d'heures, tendant à faire disparaître les êtres humains au travail.

Pour autant, si l'on s'intéresse de près à la conduite et la réalisation du travail, les dimensions humaines qui les traversent sont plus difficilement réductibles à un simple contrat commercial. La généralisation de la sous-traitance interne construit de plus en plus de situations, non plus seulement de coactivité mais de coexistence de statuts différenciés, instituant de nouveaux rapports complexes au sein d'un même collectif de travail (Pereira Marcelino, 2008). Car les gains de productivité se traduisent souvent, pour les salariés des sous-traitants concernés, par des conditions d'emploi et de salaire moins élevées, sinon dégradées. A travers l'exemple de la gestion des autorisations quotidiennes dans des industries chimiques, nous allons voir que les situations de travail sont insidieusement traversées de relations commerciales, et que ces dernières marquent des frontières et des hiérarchisations bien concrètes entre les salariés d'une entreprise utilisatrice et leurs collègues sous-traitants.

4.2. Les Autorisations de travail, une régulation hiérarchisée de l'intervention des entreprises extérieures

Les « autorisations de travail » (AuT) constituent une procédure, obligatoire en France pour les installations pétrolières par un arrêté ministériel du 4 septembre 1967 « relatif aux règles d'aménagement et d'exploitation des usines de traitement de pétrole brut de ses dérivés et résidus ». Ce dernier indique en effet, dans son article 57.1, que « l'ouvrier ou l'équipe qui effectue la réparation reçoit dans tous les cas une autorisation spéciale visée notamment par le chef de quart. Si le travail s'exécute avec des outils produisant des feux nus, l'autorisation spéciale doit comporter un bon ou permis de feu ». Cette procédure réglementaire, adoptée à la suite de l'incendie ravageur de la raffinerie de Feyzin en janvier 1966, s'est diffusée et transformée progressivement en pratique professionnelle dans tout le secteur chimique et pétrochimique, par le biais normalisant des référentiels de travail. Aujourd'hui, « en pratique,

toutes les opérations de maintenance dans les industries de procédés, et en particulier les industries chimiques et pétrolières, requièrent une AuT » (Tazi, 2008 : 61). Et l'AuT constitue dans les faits une déclinaison par opération du Plan de prévention.

Dans le cadre des contrats pluriannuels de maintenance, une AuT est déclenchée en amont par une autre procédure interne, intitulée l'Ordre de travail. Schématiquement, les exploitants de l'entreprise principale signalent une anomalie qui appelle une opération de maintenance sur leur installation industrielle, en émettant une demande d'intervention. Le secteur Maintenance de l'entreprise utilisatrice centralise ces demandes, les classe par ordre de priorité et émet pour chacune d'elles un Ordre de travail à destination de l'entreprise extérieure de maintenance. C'est donc concrètement à partir d'un Ordre de travail qu'est produite une AuT. La normalisation progressive des modes d'intervention des entreprises extérieures dans l'industrie chimique fait que l'on retrouve partout ce même principe.

Concrètement, une AuT se présente sous la forme d'un document écrit à remplir et à signer en trois exemplaires, l'un pour l'entreprise extérieure qui réalise l'intervention, et les deux autres pour l'entreprise utilisatrice (l'un pour fabricant ou responsable de l'atelier concerné et l'autre pour le service qui commande les travaux). S'il s'agit d'une sous-traitance de second rang, les deux entreprises extérieures concernées sont obligatoirement signataires. Seul le fond de document d'une AuT est normalisé, les cases sont ensuite à remplir manuellement en fonction de chacune des situations explicitées. Ce document a pour objet premier de décrire l'intervention prescrite. Si l'intervention nécessite plusieurs opérations, l'entreprise utilisatrice se charge de la décomposer et d'éditer si besoin une AuT par opération.

Ensuite, l'AuT sert à identifier les risques de toutes natures auxquels peuvent être confrontés les salariés concernés par l'intervention. L'autorisation décrit ainsi l'ordre et les conditions dans lesquels l'opération doit se dérouler, et les équipements individuels de protection (EPI) qu'elle nécessite à chaque étape.

Par ailleurs, l'AuT constitue le document maître qui déclenche la production de toutes les autorisations écrites complémentaires nécessaires pour réaliser le travail : permis de fouiller, de radiographier, de feu, de toiture, de pénétrer dans un stockage de produits, etc. Et chaque permis complémentaire déclenche à son tour l'étude des EPI appropriés.

Une fois produites, les AuT sont signées par les différents protagonistes. Concernant la signature du fabricant, c'est le chef de quart, appelé aussi Agent de maîtrise posté (AMP), de l'atelier de fabrication demandeur de l'intervention qui l'appose. Les opérations de maintenance ont généralement lieu en journée, dans des ateliers qui fonctionnent jour et nuit, donc avec du personnel d'usine posté. Ainsi, dans les faits, l'AuT est signée le matin par l'AMP en poste, et à nouveau l'après-midi par son collègue qui lui a succédé. Sur certains sites, l'AuT est à renouveler tous les jours, dans d'autres, certaines AuT peuvent être ouvertes sur

plusieurs mois, en fonction de leur nature et de la nature des opérations et des risques qui leur sont associés. Enfin, lorsque l'opération est terminée, c'est une signature apposée sur l'AuT qui clôture le chantier et qui déclenche les opérations de facturation.

Cette procédure lourde, consistant à anticiper chaque opération, permet d'effectuer une étude de risques pour les opérateurs de maintenance. Or, comme les travaux de maintenance de ces installations sont quasiment entièrement externalisés, les validations d'une AuT complexifient la procédure ; elles engagent une tierce personne dont le statut diffère, puisque son employeur est lié aux autres signataires par un contrat commercial. Ainsi l'AuT constitue de fait un document hybride, aux finalités contradictoires. D'une part, il s'agit bien d'une étude préventive réalisée conjointement pour accomplir un travail en toute sécurité, donc de la déclinaison du Plan de prévention. Mais, plus encore dans un contexte de sous-traitance où les frontières des responsabilités en cas d'accident sont poreuses, l'AuT constitue aussi un document contractuel signé par toutes les parties et engageant chacune d'elles :

« C'est un document de nature juridique parce qu'en fait, l'AuT est imposée. Après, il n'y a rien qui dit que la forme doit être comme ci ou comme ça. (...) Mais, en cas d'accident, c'est systématiquement récupéré par l'inspection du travail. C'est la première chose qu'on regarde. (...) J'ai vu beaucoup de gens de chez nous arrêter des chantiers. Ils les arrêtent (...) parce qu'à un moment donné, ils ont l'impression de ne plus maîtriser la situation. Et donc ils disent : 'Moi j'ai signé un papier. Donc je ne veux pas être responsable si jamais il y a un carton'. Parce que c'est souvent pris comme ça, la signature de cette AuT. C'est pris comme le premier pas vers la case prison en cas d'accident¹⁴ ».

« Les signatures sur les autorisations de travail vous engagent-elles juridiquement ? Ah je pense, oui. Certainement. Je ne peux pas vous dire à 100 %, mais j'imagine. Moi, je fais attention à ce que je signe. Justement, je prends le temps de la lire pour être sûr, pour que je ne signe pas une AuT qui soit incomplète¹⁵ ».

Ainsi, de par cette nature pseudo-juridique, l'AuT est susceptible d'instiller du flou et de la méfiance dans les situations concrètes de travail, là où pourtant son objet premier semblait au contraire être de rassurer.

A cela s'ajoute le constat d'asymétries sociales et économiques concernant les différents protagonistes signataires, et donc la fabrication même des autorisations de travail. Tout d'abord, il s'agit d'un document porté, préparé et rempli avant tout par des agents de l'entreprise utilisatrice. En ce sens, cette dernière « prend la main » sur ce document, et les salariés de l'entreprise extérieure le complètent en quelque sorte sous contrôle :

« On fait signer l'AuT par le chef de quart en salle de contrôle. Et lui, il nous dit exactement s'il y a des choses en plus. Ou s'il manque des choses, il les ajoute au stylo pour que l'ordre soit conforme à l'intervention. Donc il y a matière à discussion, je dirai. Enfin, pas matière à

discussion parce que ce sont eux qui nous dictent ce qu'il faut en termes d'EPI par exemple. Mais si nous, on en juge utile, on peut ajouter au stylo. Mais il faut que ce soit validé par le chef de quart¹⁶ ».

« En général, l'autorisation de travail est assez fidèle. Après (...) des fois, ils mettent plein de choses, donc du coup l'analyse de risque, elle n'est pas vraiment précise au niveau des interventions. (...) Après ce qui va jouer, c'est plus l'environnement de travail. Si par exemple des fois, l'environnement est sale, ça ne va pas être forcément précisé sur l'AuT (...) Nous, on n'a pas le droit de rajouter d'élément sur l'AuT. Si jamais [le gars de chez nous] veut faire rajouter ou modifier l'AuT, il faut qu'il aille en salle de contrôle, pour le faire signaler. Mais après je ne pense pas que pour les environnements sales, enfin je n'ai jamais vu qu'ils aillent exprès en salle de contrôle pour faire modifier l'AuT¹⁷ ».

Ensuite, la règle qui veut que le document doive être rempli conjointement par les trois signataires autour d'une même table n'est pas toujours respectée. Dans les faits, l'entreprise utilisatrice fait souvent passer le document à son prestataire pour signature, dans une démarche descendante :

« Tout ça, normalement, on le fait avec au minimum les trois personnes autour de la table. Bon ce n'est pas toujours le cas. Sur des interventions qu'on n'estime pas trop complexe, souvent on se fait passer le document, mais on ne le fait pas tel que définit dans la procédure, en étant tous autour de la table¹⁸ ».

De même, l'urgence parfois organisée autour des interventions de maintenance amène de fait les protagonistes à bâcler la procédure pour les uns, et à renoncer à être pointilleux pour les autres :

« On a l'impression, des fois, que les AuT ne sont pas assez approfondies. Et même quelquefois, on nous délivre une AuT rapidement pour pouvoir exécuter un travail urgent, tout simplement. Et donc nous, on prend le temps justement de refuser des fois une AuT, qui n'est pas finalisée par le client. Parce qu'on sait très bien que de toute façon on va au devant de problèmes si on intervient avec une AuT qui est mal remplie, ou qui n'est pas signée. (...) C'est toujours en cas d'urgence, qu'on se rend compte que l'AuT est mal instruite, avec 'allez-y, et on régularisera l'AuT après'. Moi ça, je mets bien le personnel en garde là-dessus, ça peut avoir des conséquences assez graves parfois¹⁹ ».

Les asymétries sociales constatées n'interviennent pas seulement du fait de statuts hiérarchisés. Plus globalement, le développement de l'externalisation « s'accompagne d'une tendance générale à l'élévation du niveau moyen des qualifications chez les donneurs d'ordres et par conséquent du creusement d'une distance sociale » (Bouffartigue et al., 2008 : 68) entre salariés internes et sous-traitants. Et cette distance se joue tout particulièrement sur la maîtrise de l'écrit, pierre angulaire de cette prescription qu'est l'AuT.

L'un des responsables sécurité d'une entreprise enquêtée nous assurait d'une égalité de traitement quant à la sécurité des différents personnels sur son site. Pour autant, la contractualisation remise en débat tous les trois à cinq ans pour définir les conditions globales de leur intervention, et la prescription généralisée de tous les actes de travail des salariés externes de la chimie, participent l'une et l'autre à construire au quotidien les rapports de domination qui s'exercent sur ces derniers. Car si ces prescriptions sont édictées au nom des impératifs de sécurité, bien réels dans ces entreprises, leurs usages sociaux ne se cantonnent pas seulement à ce domaine d'intervention. La prescription, au delà du discours, continue de séparer prescripteurs et réalisateurs. Et les autorisations et autres permis de travail, parce qu'ils sont prescrits, écrits, portés et réalisés par les salariés des entreprises utilisatrices à destination de ceux de leurs preneurs d'ordres, par les connotations sociales et les charges symboliques que véhiculent ces règles, constituent de nouveaux vecteurs de hiérarchisation qui traversent les fonctions exécutantes.

5. Conclusion

La puissance des logiques financières qui sont à l'œuvre désormais dans tout le secteur industriel mondialisé, pèse de tout son poids sur les entreprises. Elle conduit les managements à opter pour une organisation du travail à même de générer son propre système de gain de productivité. Et le recours à la sous-traitance, en introduisant contractuellement une obligation de résultat dans le travail, contribue très fortement à ces gains. Ceci d'autant que les entreprises extérieures intervenant dans l'industrie sont désormais massivement rattachées à de grands groupes industriels, eux-mêmes rompus aux pratiques de l'idéologie concurrentielle et de la *lean production*. Or les mécanismes économiques qui sont désormais à l'œuvre ont d'importantes répercussions sociales : si les délocalisations massives, dictées par les mêmes impératifs financiers, ont détruit de nombreux emplois industriels dans les pays occidentaux, les externalisations dans les industries restantes ont achevé de transformer les contextes de travail. Ainsi ce remodelage des systèmes socio-productifs occidentaux pour les adapter aux nouvelles normes édictées par la financiarisation de l'industrie, a introduit des effets de concurrences et de marchandisation supplémentaires dans tous les actes productifs. Il multiplie les hiérarchies en morcelant les unités et les collectifs de travail, en introduisant parmi les personnels exécutants une nouvelle hiérarchie implicite entre prescripteurs et réalisateurs. Autant de mécanismes qui s'auto-entretiennent, car ils pèsent de façon décisive sur les rapports de force susceptibles d'être instaurés entre les salariés et leurs directions.

Avec la sous-traitance comme mode généralisé d'organisation du travail, la relation commerciale s'invite dans toutes les situations de travail. Qu'il s'agisse du statut ambigu des autorisations de travail – entre documents de prévention et contractualisation commercialo-juridique d'une opération – ou bien encore des audits de sécurité qui se transforment de plus en plus en inspection du respect du contrat commercial, de multiples exemples montrent que

la sécurité même des personnels comme des installations n'est pas sanctuarisée dans cette organisation du travail. Elle est prise, elle aussi, en tension constante dans les pressions qui s'exercent pour que les contrats commerciaux soient réalisés.

Pour autant, les réinternalisations, processus industriel aujourd'hui quantitativement marginal, émettent peut-être un signal qualitatif de proche épuisement des gains de productivité que la sous-traitance a permis aux actionnaires de réaliser depuis trois décennies. De même, les réflexions et expérimentations syndicales pour reconstruire des modalités de résistances salariales dépassant les périmètres traditionnels des conventions collectives (Béroud, 2009 ; Fribourg, 2003), constituent des signaux de prise de conscience de l'importance de reconstituer des collectifs de salariés à l'image des collectifs effectifs de travail. Autrement dit, si un puissant moteur idéologique a construit de toutes pièces cette nouvelle organisation du travail industriel, un autre moteur ou des événements divers pourraient aussi la défaire, ou réinventer une autre structuration pour l'industrie.

Bibliographie

Béroud S., 2009, « Organiser les inorganisés. Des expérimentations syndicales entre renouveau des pratiques et échec de la syndicalisation », *Politix* n°85, pp.127-146.

Boltanski L. et Chiapello E., 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.

Bouffartigue P. (dir.), Pendariès J-R., Peroumal F. et Perrin E., 2008, Enquête sur trois secteurs : La Poste, sous-traitance pétrochimique et restauration rapide. Le syndicalisme face aux différentes formes de la flexibilité, Paris X, Document d'études de la DARES n°143.

Boyer T., 2002, *Marchés financiers et licenciements*, Paris X, Rapport de recherche du CEE n°5.

Bunel M., Duhautois R. et Gonzalez L., 2008, *Les fusions-acquisitions conduisent-elles à une augmentation du recours à l'intérim ?*, Paris X, Document de travail du CEE n°110.

Conyon M.J., Girma S., Thompson S. et Wright P.W., 2001, « Do Hostile Mergers Destroy Jobs? », *Journal of Economic Behavior and Organization* n°45, pp. 427-440.

Conyon M.J., Girma S., Thompson S. et Wright P.W., 2002, « The Impact of Mergers and Acquisitions on Company Employment in the United Kingdom », *European Economic Review* n°46, pp.31-49.

Daubas-Letourneux V. et Thébaud-Mony A., 2001, « Les angles morts de la connaissance des accidents du travail », *Travail et Emploi* n°88, pp.25-42.

Duchêne F., 2012, *Sous-traitance et CHSCT élargis. Étude de cas dans deux sites classés « Seveso » de la vallée du Rhône*, rapport de recherche pour l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS).

Duchêne F., 2009, « Formations externes à la sécurité pour les établissements classés Seveso, un dispositif sous pression », in Hery M. (dir.), *La sous-traitance interne*, Paris, EDP Sciences et INRS, pp.272-286.

Duhautois R. et Perraudin C., 2010, « La nature des liens interentreprises dans les relations de sous-traitance. Une analyse empirique du cas de la France », *Réseaux* n°162, pp.101-127.

François M., 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, pp.21-41.

Fribourg, B., 2003, « Le travail intérimaire comme défi posé au syndicalisme : l'exemple du SNETT-CGT aux chantiers navals de St Nazaire », in *Contraintes, normes et compétences au travail*, actes des IXèmes Journées de Sociologie du travail, Centre Pierre Naville, Paris, 27 et 28 novembre, pp. 71-79.

Guillemy N., 2009, « Sous-traitance et réglementation du travail », in Héry M. (dir.), *La sous-traitance interne*, Paris, EDP Sciences et INRS, pp. 25-41.

Halimi S., 2004, *Le grand bon en arrière. Comment l'ordre libéral s'est imposé au monde*, Paris, Fayard.

Hery M., 2009, « Intervention de travailleurs d'entreprises extérieures : un sujet de préoccupation majeure en matière de santé et de sécurité au travail », in Héry M. (dir.), *La sous-traitance interne*, Paris, EDP Sciences et INRS, pp. 119-171.

Lichtenberg F.R. et Siegel D.S., 1990, « The Effect of Ownership Changes on the Employment and Wages of Central Office and other Personnel », *Journal of Law and Economics* n°33, pp.383-408.

Noiriel G., 2001, *Etat, nation et immigration. Vers une histoire du pouvoir*, Paris, Folio histoire.

Pereira Marcelino P.R., 2008, « La sous-traitance chez Honda au Brésil : quelques aspects des processus de travail, de la discrimination et de l'organisation syndicale », *Autrepart* n°47, pp.73-90.

Perraudin C., Thèvenot N. et Valentin J., 2006, *Sous-traiter ou embaucher ? Une analyse empirique des comportements de substitution des entreprises de l'industrie en France entre 1984 et 2003*, Paris X, Document de travail du CEE n°78.

Seillan H. et Morvan J., 2005, *Risques de la sous-traitance*, Bordeaux, Ed. Les cahiers de la préventique n°4.

Siegel D., Simons K. et Lindstrom T., 2005, « Ownership Change, Productivity, and Human Capital: New Evidence from Matched Employer-Employee Data in Swedish Manufacturing », *Rensselaer Working Papers in Economics*, Rensselaer Polytechnic Institute, Department of Economics, New-York.

Tazi D., 2008, *Externalisation de la maintenance et ses impacts sur la sécurité dans les industries de procédés*, Thèse de doctorat en Systèmes industriels, Université de Toulouse.

Tinel B., Perraudin C., Thèvenot N. et Valentin J., 2007, « La sous-traitance comme moyen de subordination réelle de la force de travail », *Actuel Marx* n°41, pp.153-164.

Walczack C. et Kéroullé S., « Le MASE : Manuel d'amélioration de sécurité des entreprises », in Hery M. (dir.), *La sous-traitance interne*, Paris, EDP Sciences et INRS, pp. 241-256.

- ¹ Nous avons effectué des entretiens approfondis auprès de vingt-cinq personnes, responsables d'entreprises utilisatrices et sous-traitantes, salariés d'entreprises principales et de sous-traitants, syndicalistes et salariés de cabinets d'expertise économique (Duchêne, 2012).
- ² Cf. communiqué de presse de Rhodia du 10.12.2003.
- ³ « Vite vers le marché », slogan qui trônait – en anglais – à l'entrée des sites de recherche de l'entreprise.
- ⁴ Cf. Norme Afnor X50-300, « Organisation et gestion de la production industrielle – Sous-traitance industrielle – Vocabulaire », Novembre 1987.
- ⁵ Dans l'industrie automobile, par exemple, on distingue les sous-traitants des « équipementiers », ces derniers étant responsables commercialement et techniquement de leur produit.
- ⁶ Comme, par exemple, celle de ne pas tomber dans le « délit de marchandage », c'est-à-dire la fourniture de main-d'œuvre, ni dans celui de travail clandestin, et d'assurer une part de la sécurité des personnels concernés en coordonnant les mesures de prévention.
- ⁷ A l'exception au moins des personnels de ménage, dont la Convention collective spécifie que l'entreprise ayant obtenu le nouveau marché est tenue de les réembaucher.
- ⁸ Ce décret est issu d'une directive européenne (89/391/CEE) fondant les prescriptions faites aux employeurs en matière de santé et sécurité au travail. Il est intégré en France dans le Code du travail aux articles R.4511-1 et suivants.
- ⁹ Notes prises lors du Séminaire « Plans de prévention prescrits – Plans de prévention réels », organisé par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) à Paris, le 15 avril 2010.
- ¹⁰ Il s'agissait là d'un constat touchant toute l'industrie (François, 1991).
- ¹¹ En France, l'Union des industries chimique (UIC) s'était aussi engagée dans une démarche très proche de celle du MASE d'habilitation des entreprises extérieures intervenant dans les installations classées « Seveso seuil haut ». Les deux systèmes ont été concurrentiels à leurs débuts, puis des accords progressifs de reconnaissance mutuelle ont été passés via l'UIC et l'Union française des industries pétrolières (UFIP), celle-ci portant plus spécifiquement le référentiel MASE. Au final, les deux systèmes ont fusionné en 2007, occupant une position dominante dans leur champ d'activité, au point qu'il est désormais quasiment impossible pour un sous-traitant intervenant dans ses entreprises de ne pas être « masé ».
- ¹² Processus que nous avons observé, par exemple, à propos des sessions de formation des personnels externes, dites « risque chimique niveau 1 et 2 » (Duchêne, 2009).
- ¹³ Entretien avec un économiste, directeur d'un cabinet d'expertise de l'industrie chimique, juillet 2011.
- ¹⁴ Agent de maîtrise de la maintenance centrale d'une entreprise utilisatrice, juillet 2011.
- ¹⁵ Responsable de contrat d'une entreprise (E2) sous-traitante de premier rang, novembre 2011.
- ¹⁶ Responsable de contrat d'une entreprise (E3) sous-traitante de premier rang, décembre 2011.
- ¹⁷ Responsable HSE d'une entreprise (E4) sous-traitante de premier rang, décembre 2011.
- ¹⁸ Agent de maîtrise de la maintenance centrale d'une entreprise utilisatrice, juillet 2011.
- ¹⁹ Responsable de contrat d'une entreprise (E2) sous-traitante de premier rang, novembre 2011.