L'impossible confinement du travail nucléaire

Expérience professionnelle et familiale de salariés sous-traitants exposés à la radioactivité

The Impossible Confinement of Nuclear Work. The Professional and Family Experience of Subcontractors Exposed to Radioactivity in France Nuclear Power Industry

Marie Ghis Malfilatre

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/7202>

DOI : 10.4000/travailemloi.7202

ISSN : 1775-416X

Éditeur

DARES - Ministère du Travail

Édition imprimée

Date de publication : 1 juillet 2016

Pagination : 101-124

ISSN : 0224-4365

Référence électronique

Marie Ghis Malfilatre, « L'impossible confinement du travail nucléaire », *Travail et Emploi* [En ligne], 147 | juillet-septembre 2016, mis en ligne le 11 juillet 2019, consulté le 11 septembre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/7202> ; DOI : 10.4000/travailemloi.7202

L'impossible confinement du travail nucléaire

Expérience professionnelle et familiale de salariés sous-traitants exposés à la radioactivité*

Marie Ghis Malfilatre **

Depuis une démarche ethnographique attentive aux parcours biographiques, cet article s'intéresse à la relation que les salariés sous-traitants de l'industrie électronucléaire et leur compagne entretiennent à une activité professionnelle caractérisée par une importante mobilité géographique et une exposition structurelle à la radioactivité. Investi comme une opportunité par les jeunes hommes et les jeunes couples, ce travail nécessite une organisation de la vie à côté particulièrement délicate pour les deux membres du couple. Tolérée et aménagée pendant un temps, elle se montre toutefois impuissante à conjurer l'usure professionnelle masculine et se révèle même source d'usure familiale. Tandis que les salariés et leur compagne sont occupés à tenir ensemble face à une mobilité qui se révèle de plus en plus contraignante, les risques du travail restés dans un premier temps invisibles finissent par susciter troubles et inquiétudes à la maison. Ils exposent de nouveau les proches, dont le soutien se révèle déterminant tant dans les dynamiques de mobilisation pour la défense de la santé que dans l'épreuve de la maladie professionnelle.

Si le thème de la santé au travail connaît depuis plusieurs années une relative publicité au sein des arènes scientifiques, médiatiques et politiques, à l'instar du scandale de l'amiante (HENRY, 2007), des troubles musculosquelettiques (HATZFELD, 2009) ou encore des risques psychosociaux (CLOT, 2010), les questions relatives à la santé des salariés de l'industrie nucléaire restent, elles, peu traitées.

* La présente recherche a bénéficié d'une allocation doctorale du DIM Gestes (2012-2015 ; le DIM Gestes est le groupe d'étude sur le travail et la souffrance au travail). Je remercie particulièrement Alexandra Bidet, Frédéric Décosse, Adèle Momméja, Joan Stavo-Debauge et Annie Thébaud-Mony pour la richesse de leurs relectures et de leurs critiques qui ont permis une reprise substantielle de cet article. Je remercie également les relecteurs anonymes de *Travail et Emploi*.

** École des hautes études en sciences sociales (EHESS), Centre d'étude des mouvements sociaux (CEMS), Institut Marcel Mauss ; ma.ghismalfilatre@yahoo.fr.

Depuis le démarrage de son parc nucléaire, Électricité de France (EDF) a fait le choix de confier une partie puis, dès la fin des années 1980, la majorité des opérations de maintenance de ses installations – lesquelles sont les plus exposées aux risques du travail – à des entreprises sous-traitantes¹. Une « sous-traitance » en termes de conditions de travail, de santé et de droit (THÉBAUD-MONY, 1991, 2000 ; DAUBAS-LETOURNEUX, THÉBAUD-MONY, 2001 ; BOUFFARTIGUE *et al.*, 2010) a donc été créée, qui a déjà donné lieu à une série d’alertes, de rapports et de recommandations. Cependant, malgré plusieurs rebonds, ce problème à multiples facettes n’est ni stabilisé, ni même reconnu comme tel (CEFAÏ, TERZI, 2012). Les organisations syndicales ne font que rarement figurer la sous-traitance et la question du lien entre sous-traitance et santé au travail parmi leurs priorités (GHIS MALFILATRE, 2017). Les premiers concernés, qui ne perçoivent pas immédiatement les liens entre santé et travail, restent discrets sur le sujet (GOLLAC, VOLKOFF, 2006), et les encombrantes victimes de maladies professionnelles (JOUZEL, 2009) demeurent peu visibles².

Par ailleurs, les travaux en sciences sociales qui ont procédé à une enquête directe auprès des salariés de la maintenance nucléaire restent rares (ZONABEND, 1989 ; FOURNIER, 2012) et ceux abordant la question de la santé au travail le sont davantage. Deux principales études sur la sous-traitance nucléaire et ses effets sur la santé – l’une en sociologie (THÉBAUD-MONY, 2000), l’autre en épidémiologie (DONIOL-SHAW *et al.*, 2001) – ont toutefois enquêté sur la relation entre organisation du travail et santé mais aussi, perspective originale, sur la vie « affective et familiale ». Cette dimension revêt en effet une importance toute particulière pour l’étude de ce secteur qui exige une importante mobilité géographique des salariés avec de « grands déplacements » tout au long de l’année (encadré 1).

Outre la mise en évidence des processus de précarisation des conditions de travail et de transfert des risques toxiques cancérigènes des travailleurs statutaires vers des salariés d’entreprises sous-traitantes, les résultats de ces deux études menées au cours des années 1990 convergeaient sur deux autres points : le vécu négatif d’un environnement professionnel placé sous le risque radiologique d’une part ; l’expérience familiale affectée, pour une proportion toujours plus grande de salariés, par les contraintes du nomadisme lié à la saisonnalité des opérations de maintenance d’autre part.

À partir d’une enquête ethnographique attentive aux parcours biographiques (encadré 2), cet article s’intéresse plus précisément à la relation que les salariés sous-traitants de l’industrie électronucléaire et leur compagne entretiennent à cette activité professionnelle masculine. Quelle expérience les salariés sous-traitants et leurs proches

1. Les deux plus récentes catastrophes nucléaires – Tchernobyl en 1986 et Fukushima en 2011 – ont également mis en évidence le caractère indispensable de l’intervention humaine pour des opérations élémentaires en cas d’accident. Au Japon, ce sont des salariés d’entreprises sous-traitantes, mais aussi des intérimaires qui ont été mobilisés pour les travaux de décontamination (JOBIN, 2012).

2. Pour une vision historique des processus de mise en invisibilité des maladies professionnelles, voir les travaux de Paul-André ROSENTAL et de Jean-Claude DEVINCK (2007) qui reviennent sur l’ambivalence des lois de 1898 et de 1919 relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

ENCADRÉ 1

Arrêts de tranche et « grands déplacements »

La maintenance des centrales est principalement effectuée lorsque les réacteurs sont mis à l'arrêt. Si un réacteur fonctionne en continu, il est impératif de l'arrêter, selon son type, tous les douze ou dix-huit mois pour renouveler une partie du combustible et réaliser les opérations de contrôle, d'entretien et de réparations programmées. Ces arrêts, aussi appelés « arrêts de tranche », se concentrent pour l'essentiel entre mars et octobre, période pendant laquelle la demande en électricité est la moins forte. Cette saisonnalité exige, dans des délais courts, un apport très important de main-d'œuvre. Ainsi, une visite décennale peut nécessiter l'intervention de plus de 1 500 salariés de différents métiers. Lorsqu'elles ont terminé leur intervention sur un arrêt de tranche, les entreprises sous-traitantes assurent des missions pour d'autres sites nucléaires (relevant de la responsabilité d'EDF, d'Areva ou du Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives [CEA]) ou pour d'autres secteurs industriels (chimie, pétrochimie, agro-industrie), ce qui suppose une importante mobilité géographique des salariés. Cette organisation du travail éloigne les salariés de leur domicile sur de longues périodes : les entreprises sous-traitantes parlent donc de « grands déplacements », terme repris par les salariés eux-mêmes, en l'abrégeant parfois en « grand dé ». Tout comme les arrêts de tranche, les « grands déplacements » peuvent durer jusqu'à huit mois, de mars à octobre. La géographie des installations nucléaires conduit souvent les salariés sous-traitants sur des chantiers à des centaines de kilomètres de leur domicile et l'organisation du travail lors des arrêts de tranche leur interdit régulièrement de rentrer chez eux pendant plusieurs semaines.

font-ils aujourd'hui du travail nucléaire ? Comment tiennent-ils ensemble ? Quelles sont les préoccupations, les troubles ou les problèmes qui débordent de la sphère professionnelle vers la vie privée ? Si la virilité au travail peut être l'une des stratégies de défense face aux risques professionnels, qu'en est-il du rapport à ces risques une fois quitté l'espace de travail ?

Notre enquête montre comment l'entrée dans le nucléaire est envisagée comme une opportunité par les salariés seuls et les jeunes couples, qui perçoivent dans cette voie la promesse d'une stabilité économique, mais aussi la possibilité d'un ancrage social et familial, qui suppose toutefois des arrangements familiaux et la mobilisation des compagnes pour « faire famille ». Indispensables au maintien des hommes dans cette activité, ces arrangements ne conjurent toutefois que provisoirement l'usure au travail des salariés (COTTEREAU, 1983), et favorise celle de l'entourage. Et, tandis que les salariés et leurs proches sont occupés à tenir ensemble face aux contraintes de l'éloignement, les risques du travail nucléaire restés dans un premier temps invisibles finissent par susciter troubles et inquiétudes à la maison, s'ajoutant ainsi à l'usure entraînée par les « grands déplacements » et affectant là encore les compagnes, dont le rôle se révèle déterminant tant dans les dynamiques de mobilisation pour la défense de la santé que dans l'épreuve de la maladie.

ENCADRÉ 2

Enquête directe et limites de l'accès aux proches

Cet article s'appuie sur une recherche menée depuis 2011 sur le problème de la santé au travail dans l'industrie nucléaire. S'inscrivant dans une démarche d'ethnographie en trois dimensions (BIDET *et al.*, 2013), cette recherche s'attache à étudier de manière combinée les interactions autour de la santé au travail dans différentes arènes liées à cette industrie, l'expérience biographique des personnes affectées ou mobilisées par ce problème et la dynamique de publicisation et de reconfinement qu'il engendre.

Pour ce faire, j'ai mené une enquête directe auprès des salariés sous-traitants en effectuant cinq séjours sur les campings les plus proches de trois centrales : quatre séjours d'un mois et un de deux semaines à différentes périodes de l'année, au printemps, à l'été et à l'automne, les arrêts de tranche n'étant que très rarement programmés pendant les mois d'hiver. Ces séjours m'ont permis de tenir un journal de terrain, d'enregistrer trente-sept entretiens avec des sous-traitants, quatre avec des femmes de sous-traitants, et de mener des discussions informelles et répétées avec quatre autres femmes.

Tant dans les entretiens que dans les discussions informelles, la relation entre le travail nucléaire et la vie à côté s'est révélée être un thème omniprésent. L'enquête comporte toutefois trois limites de ce point de vue. En premier lieu, c'est surtout depuis l'expérience et le récit des hommes qu'il sera ici abordé. Les campings sont, en effet, essentiellement habités par des hommes dont les proches vivent trop loin pour qu'ils les retrouvent une fois la journée de travail terminée. La présence des compagnes – et, *a fortiori*, des enfants – est exceptionnelle et, lorsque les femmes rejoignent les hommes sur les chantiers, le temps de leur séjour est le plus souvent compté. J'ai donc rarement eu l'occasion de nouer contact avec elles sur ces lieux de vie masculins. Par ailleurs, en quittant le strict domaine du travail pour s'immiscer dans l'espace du monde privé, cette enquête – comme d'autres auparavant (SCHWARTZ, 1990) – rencontre des formes de résistance qui ne peuvent être surmontées qu'en établissant des relations de confiance sur un temps long, ce qui réduit inmanquablement le nombre de personnes enquêtées. Enfin, l'accès aux proches des travailleurs victimes de maladies professionnelles n'est pas non plus aisé car, pour les hommes comme pour leur famille, témoigner rappelle souvent le caractère insupportable de la situation.

À ces matériaux, il faut ajouter une quarantaine d'entretiens avec des acteurs de la santé au travail dans cette industrie, des (anciens) agents d'EDF et du CEA, des représentants de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), des médecins du travail et des chercheurs. La recherche s'appuie également sur le suivi de plusieurs procédures dans lesquelles des travailleurs ont été ou sont engagés pour faire valoir leurs droits (à la santé, à la reconnaissance de leur maladie professionnelle), le dépouillement d'archives syndicales, médicales, parlementaires et médiatiques sur le thème de la santé au travail, et sur des observations menées à l'occasion de différents événements locaux ou nationaux (congrès syndicaux, réunions et formations syndicales, réunions des CHSCT, conférences de presse, mobilisations ponctuelles).

En faisant varier les échelles d'analyses et les scènes d'observations, les matériaux collectés permettent ainsi d'éclairer des dynamiques qui n'auraient jamais été perceptibles sans des immersions répétées sur le terrain et les liens de confiance tissés avec des salariés et des syndicalistes mobilisés sur le thème de la santé au travail.

Tolérance à la mobilité et arrangements pour tenir ensemble

Accepter le « grand déplacement » pour gagner de l'argent

En s'engageant dans une carrière de sous-traitants du nucléaire, les travailleurs saisissent le plus souvent une opportunité – avec sa part de contraintes et son horizon de promesses –, ancrée dans une trajectoire familiale et une situation géographique. La plupart des salariés sous-traitants que nous avons enquêtés sont issus d'un milieu ouvrier rural ou périurbain et viennent d'une région où est implantée une installation nucléaire dans laquelle travaille un proche. C'est la rencontre entre la nécessité de trouver un emploi, les ressources disponibles localement et l'ouverture créée par un membre de la famille qui va frayer la voie du travail nucléaire.

Il ne s'agit pas d'un choix par défaut ni d'une parade au chômage. Ce secteur peut être source de valorisation – salariale et symbolique –, et permettre d'envisager un départ dans la vie placé sous de bons auspices. Tandis que les salaires de base pour de jeunes ouvriers en début de carrière avoisinent les 1 200 euros, à qualification égale, ceux des salariés sous-traitants du nucléaire peuvent s'élever jusqu'à 3 000 euros grâce aux différentes primes liées à la pénibilité du travail : port de tenues de protection contraignantes, interventions en zones radioactives, horaires atypiques ou encore « grands déplacements » pour les arrêts de tranche. Un certain prestige reste, en outre, attaché à la technologie nucléaire, qui procure aux salariés la satisfaction d'œuvrer au « rayonnement de la France » (HECHT, 2004).

Les sous-traitants en déplacement ont d'ordinaire recours à trois solutions de logement. Tandis que certains vont à l'hôtel, d'autres partagent des gîtes et les derniers investissent les campings aux alentours des installations nucléaires. Pour ces derniers, qui ne sont pas nécessairement ceux qui disposent des plus faibles salaires, l'habitat varie de la simple toile de tente à la caravane d'occasion ou au camping-car. L'investissement dans un logement mobile permet un gain financier en économisant sur les indemnités de déplacement et, surtout, de reconstituer un « chez soi ». Le caractère spartiate de l'habitat n'enlève rien ici au sentiment structurant d'habiter, qui procure l'assurance intime de pouvoir « se laisser aller en toute sûreté » (BREVIGLIERI, 2012, p. 41) et une appréciable autonomie pour des salariés aux horaires de travail atypiques ; autant de qualités dont est démunie une impersonnelle chambre d'hôtel.

La plupart des salariés enquêtés optent ainsi pour une stratégie de double résidence : d'un côté, le foyer familial, ancré localement, constitue l'« espace fondateur », qui renvoie à « un lieu et un lien, un espace et une appartenance, un espace de cohabitation et la cristallisation d'un mode d'être ensemble » (GOTMAN, 1999, p. 73) et, de l'autre, l'habitat mobile. Ils construisent ainsi « une vie entre deux territoires » (VIGNAL, 2005, p. 113), l'un stabilisé dans un environnement social et familial, l'autre instable et déterminé par les impératifs professionnels. Chercher à mettre à profit et à aménager au mieux cette vie ne signifie pas pour autant renoncer à la sédentarité. Les plus anciens travailleurs ont intégré la mobilité géographique comme une coordonnée

de leur existence, mais les plus jeunes projettent de s'y soustraire une fois qu'ils en auront suffisamment tiré avantage.

Aucun de ces derniers n'évoque en effet le désir de s'inscrire durablement dans ce mode de vie. À l'instar de Maxime, 25 ans, originaire de Dunkerque, devenu préparateur de chantier dans une filiale d'Areva après l'obtention d'un BTS ROC³, la mobilité géographique est acceptée parce qu'elle correspond à une période précise de leur parcours. Maxime fait du « grand dé » depuis trois ans et a opté pour l'achat d'une caravane neuve qu'il entretient parfaitement en vue de pouvoir la revendre en temps voulu. Il vient aussi d'investir dans une maison près de Dunkerque pour laquelle il a contracté un emprunt sur vingt-cinq ans qu'il rembourse à hauteur de 900 euros par mois, et où il vit depuis six mois avec sa nouvelle compagne. Ils espèrent « mettre un bébé en route dans l'année ». Il arrêtera alors le « grand dé », « quitte à arrêter ce boulot et à faire autre chose » parce que « Madame râle » qu'il soit si souvent parti et que « la vie de famille est de toute façon incompatible avec le grand dé ».

Dans la plupart des cas, et ceci peut paraître paradoxal, la mobilité vise ainsi l'ancrage. Être mobile est un moyen de réunir les conditions d'une félicité ultérieure où se côtoient l'espoir de « fonder une famille » – au sens traditionnel du terme – et celui de construire sa propre maison (plutôt que de la faire construire) ou d'accéder à la propriété (plutôt que de rester locataire). Devenir propriétaire semble particulièrement désirable pour la plupart des enquêtés qui n'ont pas hésité à s'endetter pour réaliser ce projet. Ce qui compte est alors de tenir pour un temps face aux désagréments de ce travail : « faire de l'argent » tout en contenant les sources d'insatisfaction dues à l'éloignement. Les contraintes du travail nucléaire sont repérées et, en quelque sorte, intégrées à un projet de vie dans lequel se retrouvent toujours la perspective d'une sortie du « grand déplacement » et celle, fréquente aussi, d'une sortie du nucléaire. À la manière des destins ouvriers exhumés par Alain COTTEREAU (1983, p. 103), « ce qui serait insupportable pour un horizon de trente années de travail continu devient supportable dans un projet provisoire de quelques années ».

Arrangements autour du projet familial en construction

L'analyse biographique des itinéraires de couples rencontrés permet de saisir quelques constantes dans le type d'arrangements trouvés afin de tenir ensemble emploi et projet familial. Le couple formé par Louis et Amalia est à cet égard représentatif et le récit qu'ils m'ont fait de leur histoire montre que ces arrangements restent provisoires et, le plus souvent, fragiles.

Louis a commencé sa carrière dans l'industrie nucléaire en 1985, à l'âge de 19 ans, après l'obtention d'un CAP⁴ en mécanique. Il est d'abord recruté par une entreprise de sous-traitance nucléaire, où ses trois frères travaillent aux côtés de leur père dans la

3. Brevet de technicien supérieur « réalisation d'ouvrages chaudronnés ».

4. Certificat d'aptitude professionnelle.

centrale en construction située près de chez eux. Il apprend « sur le tas » les activités de la logistique : conditionnement des déchets nucléaires, décontamination, assistance sur les opérations en « zone chaude ». À partir de 1990, année de naissance de son premier enfant, son employeur l'envoie dans le circuit du « grand déplacement ». En 1998, l'entreprise perd ses contrats avec EDF, Louis est licencié. Il met à profit cette période de chômage pour tenter de monter sa propre activité (centre de loisirs) mais, malgré un fort investissement tant financier que psychologique et émotionnel du couple, le projet échoue. En 1999, Louis retrouve la centrale qu'il connaît déjà. L'intensification progressive de son engagement syndical en tant que délégué du personnel et membre du CHSCT pour la Confédération générale du travail (CGT) lui vaut de se voir interdire, en 2006, l'entrée du site nucléaire où il travaille alors. Une procédure de licenciement est engagée contre lui en représailles de ses activités qui, comme nous le verrons plus loin, ont impliqué une mobilisation syndicale pour le respect des droits à la santé et à la reconnaissance des maladies professionnelles.

Amalia est née en 1967 et a grandi dans le même village que Louis, où son père et le sien étaient à l'époque ouvriers à la filature. Après un « bac option secrétariat », elle devient serveuse, métier qu'elle exerce jusqu'à la naissance de son premier enfant. Elle alterne alors contrats à durée déterminée chez différents employeurs, périodes de chômage et de formation, avant de se consacrer pendant un temps à l'éducation de ses trois enfants. Au milieu des années 2000, elle reprend le chemin du travail salarié pour faire face aux difficultés économiques du couple. Amalia parle avec distance de son rapport à l'emploi : elle a toujours « privilégié la vie de famille » et n'a pour cela jamais hésité à « claquer la porte d'un employeur ».

Louis et Amalia ont fréquenté les mêmes écoles. Leur relation a commencé à l'adolescence, et ce n'est qu'une fois leurs études et formations respectives achevées qu'ils envisagent de vivre ensemble. Pour autant, chacun souhaite préserver son autonomie professionnelle. Amalia ne renonce ainsi pas immédiatement à son emploi de serveuse alors que ses horaires entrent en conflit avec ceux de Louis. Malgré la désynchronisation des temps sociaux au sein du couple et la frustration qu'elle suscite, cette « période moratoire » (TESTENOIRE, 2006, p. 86) permet de faire l'expérience progressive d'une vie à deux, d'imaginer la possibilité de fonder une famille et, ce faisant, semble la promesse d'un avenir heureux.

La concrétisation du projet familial conduit toutefois à une révision des priorités. Puisque tous deux estiment que la position salariale de Louis est plus avantageuse et leur permet de s'engager sereinement dans cette nouvelle étape, Amalia cherche un autre emploi, plus compatible avec ses responsabilités de future mère et ne considère pas ce réajustement comme une source de frustration. L'équilibre ainsi trouvé se traduit par une conciliation vécue harmonieusement entre vie professionnelle et vie familiale, l'éloignement lié aux « grands déplacements » n'étant pas ressenti négativement mais au contraire comme une opportunité :

« Oh ! là là ! À l'époque, il touchait des déplacements vraiment intéressants. Ah, c'était cool ! Ça nous a apporté un certain confort. On a commencé à partir en

vacances, à mettre des sous de côté. On est allés aussi faire des petits week-ends par-ci et par-là, et on a conçu notre première fille. C'était l'avenir qui s'offrait à nous. »

Amalia travaille et s'occupe de sa fille ; elles sont heureuses de retrouver Louis le week-end. Amalia se remémore le mode de vie qu'elles menaient pendant les périodes d'absence de son conjoint avec une certaine nostalgie (« On était bien toutes les deux, on avait nos petites habitudes »). Les « grands déplacements » sont alors perçus comme autant de bénéfices pour le jeune foyer en construction. Après la naissance de deux autres enfants quelques années plus tard, les bienfaits de cette vie séparée sont toutefois réévalués. Amalia, qui se consacre pleinement à la vie du foyer, rencontre alors des difficultés pour faire face aux attentes de la famille agrandie. Débordée, elle estime en outre que les soins prodigués au premier enfant manquent aux deux suivants. Le consensus initial autour du projet familial se fissure ensuite un peu plus encore puisque c'est contrainte et forcée qu'Amalia retrouve un travail salarié pour affronter les problèmes financiers du couple. Sollicités sur leurs souvenirs de cette période à l'occasion de l'un des entretiens menés avec Amalia à son domicile, les enfants gardent pour leur part un silence pudique, et se disent sobrement « fiers » de leur père.

Comme le montre la « carrière familiale » (BONNET *et al.*, 2006) de Louis et Amalia, chaque étape (mise en ménage, construction d'un projet familial, naissance d'un premier puis de plusieurs enfants) nécessite de renégocier les temps professionnels de chacun des conjoints et l'organisation de la vie domestique. Chacune se traduit par autant de nouveaux accords, d'abord consentis, puis tacites ou contraints. La traditionnelle division sexuelle du travail au sein de la maison est ici contrainte par l'exigence de mobilité masculine qu'implique la maintenance nucléaire. Cette contrainte est d'autant plus difficile à remettre en cause que ce travail et les arrangements qu'il suppose ont dans un premier temps été profitables au couple.

« Faire famille » en déplacement

La manière dont les hommes vivent le « grand déplacement » dépend fortement du caractère plus ou moins satisfaisant de leur vie hors travail. Ceux qui témoignent, en la matière, d'une expérience positive sont en effet ceux qui parviennent à concilier carrière professionnelle et vie conjugale solide. Or, dans la mesure où ce travail exige une mobilité importante de leur part, la stabilité conjugale repose sur des compromis avec les compagnes : accepter l'éloignement et/ou rejoindre régulièrement les hommes sur leurs lieux de déplacement afin de reconstituer provisoirement l'univers du foyer.

Du point de vue des femmes, retrouver les conjoints en déplacement peut procurer une certaine satisfaction, celle de « voir du pays » et de partager des moments privilégiés au goût de vacances. Sans emploi, en congé maternité ou à la retraite, elles s'installent parfois avec les hommes sur les campings. Plus rares sont les femmes qui viennent avec leurs enfants. C'est le cas d'Aurélie et de Laura, originaires de Calais, venues rejoindre leur mari à l'occasion des vacances de Pâques. Âgés de 28 et 30 ans, leurs conjoints sont frères et exercent respectivement les métiers de calorifugeur et

d'échafaudier dans une entreprise sous-traitante d'EDF, où leurs deux autres frères travaillent également. Ils ont tous été introduits par leur père, lui-même salarié de cette entreprise, malgré les réticences de leur mère :

« La belle-mère ne voulait pas que ses quatre fils aillent eux aussi dans le nucléaire, elle a vécu ça, elle ne voulait pas qu'on vive la même chose. Et puis elle sait que les hommes manquent aux enfants. »

Aurélien a deux enfants de 7 et 3 ans. Employée en contrat à durée indéterminée (CDI) comme agent de sécurité au port de Calais – « On cherche les migrants avec les gens de la PAF [police aux frontières] » –, elle ne supporte plus son travail et espère pouvoir en changer bientôt (son mari l'a mise sur la piste d'un poste d'agent de sécurité à la centrale de Gravelines). Laura, quant à elle, a un enfant de 3 ans et arrive au terme d'une deuxième grossesse. Elle savoure ces dernières semaines de congé maternité, et se dit heureuse d'avoir pu rejoindre son mari dès que les vacances scolaires le lui ont permis. Elle est depuis quatre ans salariée en CDI, à temps partiel, dans un important centre d'appel où elle compte retrouver sa place à la fin de son congé maternité. C'est son dernier séjour au camping avant quelque temps : elle n'envisage pas d'y amener son nourrisson.

Pour pallier au mieux les périodes de séparation, les deux femmes multiplient les séjours sur les campings. Le recrutement de cette fratrie dans la même entreprise permet de plus une synchronisation des déplacements et une solidarité matérielle passant par le partage des repas et le regroupement des caravanes sur des emplacements proches. Un univers familial est ainsi reconstitué le temps des vacances scolaires :

« Les enfants jouent ensemble la journée et, le soir, ils sont tellement contents de dormir dans la même pièce que papa et maman ! Ça va leur faire drôle quand on va rentrer à la maison, finies les vacances ! »

Toutes les femmes ne font pas une expérience aussi positive de la vie sur les campings. Certaines s'y sentent tout aussi isolées que lorsqu'elles restent seules avec un ou plusieurs enfants en bas âge au domicile. C'est le cas de Véronique, sans emploi et mère d'un petit garçon de 2 ans dont elle s'occupe à temps plein en attendant qu'il soit en âge d'être scolarisé. Son mari travaille depuis cinq ans comme robinetier dans une entreprise grâce à l'entremise de son oncle et de ses deux cousins. Ses revenus permettent au couple de vivre avec un seul salaire, mais Véronique s'inquiète de voir son fils grandir sans son père. La crainte des effets délétères de l'absence du père sur l'éducation et l'épanouissement de l'enfant la conduit à rejoindre Jonathan chaque fois que c'est possible (il lui arrive de partir trop loin, comme en 2015, où un chantier en Afrique du Sud l'a retenu plus de deux mois). Pourtant, la vie au camping ne l'enchantait pas, ce qui préoccupe peu son mari :

« Cet été, on a passé quatre semaines à Paluel. C'était impeccable. Elle s'ennuyait un peu, mais j'avais le petit. Quand je pouvais, je rentrais le midi et elle me faisait à manger... J'étais le seul de ma boîte à avoir ma copine, là, avec moi. C'était génial. »

Lorsqu'elle est valorisée, l'expérience de la mobilité géographique l'est surtout durant les premières années de la vie du couple, au moment où les ressources tirées du travail nucléaire éclairent l'horizon familial de manière rassurante, ou prometteuse. Cette valorisation est le fait de jeunes femmes disposant d'un faible niveau de qualification et pour qui les opportunités professionnelles se trouvent de fait limitées. Leur propre avenir étant en quelque sorte « entre parenthèses » (PAUGAM, 2007, p. 180), le travail nucléaire et ses compensations salariales leur permettent de se retirer du monde professionnel durant un temps, qui coïncide le plus souvent avec une période de maternité, comme les parcours d'Aurélie, de Laura ou de Véronique l'illustrent. Pour ces femmes ayant toujours occupé des emplois peu qualifiés depuis qu'elles sont en âge de travailler, se soustraire ponctuellement aux contraintes salariales les autorise à « souffler un peu ». Pour autant, elles n'envisagent jamais leur retrait de la vie professionnelle de manière définitive même si elles estiment que le salaire de leur conjoint le leur permettrait et que leurs propres conditions de travail étaient mauvaises. Même sans emploi et contrairement aux attentes de certains hommes, comme Jonathan, très satisfait que Véronique l'attende au camping avec leur fils, ces jeunes femmes ne se considèrent pas femme au foyer. Elles sont attachées au fait d'exercer un emploi, l'activité professionnelle fondant leur identité sociale au moins autant que le fait d'être mère (BATTAGLIOLA, 1999).

Des contraintes de la mobilité à la mobilité contrainte

L'impossible vie à côté

Les profits tirés du travail nucléaire ne compensent pas toujours les problèmes dus à un éloignement prolongé, pour les hommes comme pour leurs proches. Un soir, Fabrice, un voisin sous-traitant, frappe à ma porte laissée entrouverte. Nous avons eu la veille un entretien au cours duquel il avait manifesté un grand enthousiasme pour son activité. Automaticien chez Alstom et très engagé dans son travail, il avait recouvert de croquis plusieurs pages de mon carnet de terrain pour expliquer en quoi consistaient ses interventions, son « vrai boulot » (BIDET, 2010). Mais il se montre aujourd'hui plus sombre et souhaite amender l'échange de la veille :

« En fait, en y repensant, on pourrait dire qu'on est les mineurs de Zola du ^{XXI}^e siècle : on sacrifie notre santé et notre vie de famille pour le confort électrique de tout le pays. »

Il vient d'apprendre que ce week-end encore, malgré le planning fixé en début de chantier, il ne pourra pas rentrer chez lui. Les opérations de maintenance assurées par son entreprise ont pris du retard et, afin de respecter le calendrier présenté à EDF, les salariés sont tenus de faire preuve de flexibilité pour honorer les objectifs productifs fixés en amont, au mépris de leur vie hors travail.

Pour ceux qui cherchent à desserrer l'étau des contraintes professionnelles, les marges de manœuvre sont minces. Âgé de 45 ans, Franck travaille dans le nucléaire depuis 2003, comme mécanicien chargé de travaux. Pendant notre entretien, qui se déroule dans sa caravane, il reçoit un appel de son fils de 14 ans. En raccrochant, il partage ses difficultés face au divorce qu'il vient de vivre et attribue le naufrage de son couple à ses conditions d'existence dictées par le travail nucléaire :

« Je suis rentré dans le circuit du grand déplacement pour me faire plus d'argent. Je ne rentrais pas le week-end parce que les astreintes permettent d'augmenter le salaire. J'étais sur les routes huit mois sur douze, comme ça, pendant plusieurs années. Quand j'ai voulu lever le pied et avoir plus de temps pour ma famille, quand j'ai commencé à refuser des astreintes, j'ai été menacé, on m'a mis la pression. »

Se dessinent alors des situations complexes qui conduisent à des arbitrages délicats entre maintien dans le travail nucléaire et vie de famille. Le témoignage de Jean-Luc, cadre des contrôles non destructifs, âgé de 55 ans et délégué syndical de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), éclaire cet autre aspect de la mobilité. Membre de l'équipe municipale de son village, adhérent d'un club sportif, ce salarié a cherché ces dernières années à concilier mobilité géographique et inscription dans une vie sociale locale, une situation très rarement repérée au cours de l'enquête. En effet, le plus souvent, les enquêtés regrettent d'avoir dû abandonner une activité sportive ou associative en raison des exigences de mobilité et de l'absence presque totale de maîtrise de leur emploi du temps. Le caractère exceptionnel de l'engagement associatif et politique de Jean-Luc se dégage davantage encore lorsqu'il décrit le type de difficultés auquel il a été confronté en cherchant à faire tenir ensemble carrière professionnelle et inscription dans une vie locale. Aménager les conditions de ses déplacements lui aurait valu d'être en retour sanctionné :

« En 2009 j'ai refusé une astreinte. On m'a dit : "T'habites à Dunkerque, on va t'envoyer au Tricastin⁵ la semaine prochaine." Le message était clair. J'avais refusé une mission, en guise de sanction on m'en a confié une autre encore plus loin. »

Ainsi, l'organisation du travail nucléaire impose, le plus souvent, un renoncement à la plupart des engagements qui tissent la trame ordinaire d'une vie (sociale, affective, familiale, politique). Le problème de l'absence de maîtrise du temps consacré au travail et, en creux, du temps accordé au hors travail, lorsqu'il est identifié comme tel, s'avère le plus souvent sans issue. Les situations de Fabrice, de Franck et de Jean-Luc illustrent en effet le peu de marges de manœuvre dont disposent les sous-traitants pour aménager les conditions des « grands déplacements ». La position occupée dans la division sociale du travail ne dévoile pas de différences majeures : si la fonction de cadre de Jean-Luc lui a peut-être permis de refuser une astreinte, il estime avoir été en retour sanctionné. De même, Fabrice, technicien chez Alstom, a vu ses projets

5. Installation nucléaire du Sud de la France, située à 50 km au nord d'Avignon, à cheval sur les départements de la Drôme et du Vaucluse.

familiaux pour le week-end s'effondrer pour répondre aux exigences d'une astreinte de dernière minute. Les impératifs de disponibilité et de mobilité géographique finissent ainsi par être sources de difficultés pour les salariés, mais aussi pour leurs proches, en particulier après la naissance des enfants.

Le coût familial de l'éloignement prolongé

Les conditions d'une relative félicité évoluent à mesure que de nouvelles étapes amènent leur lot de besoins et d'attentes. Avec la naissance des enfants, l'alourdissement des charges familiales se révèle particulièrement éprouvant pour ces couples, qui ont la particularité de devoir faire face à de longues périodes de séparation renouvelées. Ce modèle, où la vie de l'homme s'organise autour du travail salarié tandis que celle de la femme articule vie professionnelle et vie familiale, renvoie à la traditionnelle division sexuelle du travail au sein de la famille, ici davantage accentuée par l'organisation du travail nucléaire. Alors qu'il arrive qu'un compromis heureux soit trouvé chez les jeunes couples, autour de l'arrivée d'un premier enfant en particulier, le rôle de régulateur (BARRÈRE-MAURISSON, 1984) joué par les femmes au sein de la famille n'en reste pas moins une source d'usure, et peut conduire à la désunion.

À mesure que les années passent, l'expérience de la mobilité devient en effet de plus en plus difficile à supporter. Les contreparties des efforts engagés pour tenir face aux conditions de travail, parfois vécues comme un mal nécessaire, ne suffisent plus. Les absences prolongées et l'articulation acrobatique des temps sociaux usent et, lorsque les salariés ne parviennent pas à aménager une sortie du circuit du « grand déplacement », la rupture familiale s'impose quelquefois comme le seul horizon. C'est l'expérience de Frédéric, mécanicien d'une cinquantaine d'années logé dans une caravane proche de la mienne. De même que les femmes peuvent s'inquiéter que les pères manquent aux enfants, il exprime le regret de ne pas avoir vu grandir sa fille. Il a commencé à travailler dans l'industrie nucléaire dans le milieu des années 1980 et a essayé plusieurs fois d'en partir sans jamais parvenir à trouver un autre emploi stable :

« Avec ma première femme, on se voyait pas, on vivait en parallèle. Pas l'un avec l'autre : mais l'un à côté de l'autre. On avait chacun notre vie. Elle a divorcé. Moi, j'ai une fille, que je ne connais pratiquement pas. On est toujours en tension ensemble, même si on s'adore. Mais on ne se connaît pas parce qu'on n'a pas vécu... Mes bons moments, je les ai pas vécus avec elle, puisque je les ai vécus dans les centrales. Et... Maintenant, je revis avec une autre femme, parce que je suis remarié, avec qui je m'entends super bien. Mais bon, c'est pareil : je la vois presque pas. C'est pas facile, parce que des fois, c'est bien d'être ensemble, d'être à deux. Parce que la vie à deux, c'est aussi le plaisir d'être à deux, de pouvoir discuter, d'avoir des échanges... Il y a une complicité. Si on perd cette complicité-là, ça ne sert à rien. »

Frédéric établit un lien de causalité direct entre l'échec de son premier couple, les relations difficiles avec sa fille et les contraintes du travail nucléaire. Bien que sa nouvelle relation semble le satisfaire, il évoque là aussi le poids de la distance. Ainsi

apparaît le sentiment d'insécurité des travailleurs en « grand déplacement », qui ne sont jamais certains de pouvoir retrouver les leurs comme ils l'avaient prévu. S'il est d'abord perçu comme un moyen pour « faire famille » dans de bonnes conditions matérielles, le travail nucléaire provoque aussi une usure des proches. Les femmes s'usent à porter seule la responsabilité des enfants et de la maison au moment où se construit le foyer, période de la vie qui ne revient pas.

Face à une mobilité qui se révèle aussi peu négociable que difficile à tenir dans le temps, s'accumulent ainsi de part et d'autre, chez les salariés et leurs proches, déceptions et frustrations. Après avoir valorisé le travail nucléaire, ils en dressent alors un tableau plus sombre. Un tableau qui s'obscurcit encore lorsque les risques du travail pour la santé débordent de l'espace professionnel et menacent la maison. Si la mobilité géographique des hommes permet de faire écran aux risques de l'activité pendant un temps, ils ne restent pas pour autant toujours confinés à l'intérieur des installations nucléaires. Plus insidieux et à effets différés, ils s'ajoutent alors aux autres sources d'usure déjà décrites et n'épargnent pas le foyer.

L'expérience familiale des risques du travail

La distance comme écran provisoire

Les travailleurs de la maintenance sont les plus exposés aux sources radioactives : ils supportent 80 à 90 % des doses de rayonnements ionisants reçues chaque année dans l'ensemble du parc nucléaire français⁶. Lors des arrêts de tranche, les incidents d'irradiation ou de contamination sont fréquents, et ce malgré l'usage de multiples protections, comme les tenues étanches et les barrières biologiques (sas, matelas de plomb, eau). Si des travaux ont permis de mettre en évidence les dynamiques par lesquelles des groupes professionnels exposés à des conditions de travail dangereuses ou pénibles parviennent à refouler l'expression, voire la conscience, de la peur par des pratiques mettant en valeur la virilité et le courage au travail (DEJOURS, 1993 ; ZONABEND, 1989 ; CORTEEL, LE LAY, 2011), les salariés du nucléaire ne sont pas pour autant des « kamikazes » (FOURNIER, 2000). Au contraire, les plus jeunes en particulier, font part de leur peur des effets de la radioactivité sur leur propre santé (encadré 3) et de leur crainte d'inquiéter leur entourage. Rémy, sous-traitant de 32 ans, affecté aux activités de logistique nucléaire, fait partie de ceux qui tiennent à préserver leurs proches de toute inquiétude, en leur en disant le moins possible :

6. Ce pourcentage, quoique s'appuyant sur des enquêtes déjà anciennes puisqu'elles remontent au début des années 1990 (enquêtes mentionnées dans THÉBAUD-MONY, 2000 ; DONIOL-SHAW *et al.*, 2001), fait toujours foi de nos jours : il est reconnu par les acteurs de la filière nucléaire et régulièrement confirmé par les bilans annuels de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN).

« Moi, ma famille, ma femme, ils ne savent pas vraiment ce que je fais comme boulot. Elle sait que je travaille dans le nucléaire, point. Je ne lui raconte pas, c'est pas la peine. [...] Si je lui racontais des trucs, elle se dirait : "Putain !" J'ai mes parents qui habitent juste à côté de la centrale de Chinon ; on voit les bâtiments réacteurs du jardin, c'est pareil, ils ne savent pas ce qu'il se passe. Ils me posent des questions... Mais j'évite de leur dire... »

ENCADRÉ 3

Rayonnements ionisants et maladies professionnelles

Au moins quatre grandes catégories de maladies et de symptômes ont des liens reconnus avec la radioactivité : les cancers et atteintes hématologiques, les troubles de la reproduction et les malformations fœtales, les atteintes cardiaques et les atteintes du système immunitaire.

Cependant, la prise en compte institutionnelle des maladies radio-induites varie fortement selon les législations, mais aussi selon les pays. Pour prendre seulement le cas des cancers : alors que le tableau n° 6 des maladies professionnelles relatif aux maladies radio-induites ne vise que trois pathologies cancéreuses et n'a connu aucune mise à jour depuis 1984, la loi d'indemnisation des victimes des essais nucléaires français de 2010 en reconnaît 21 quand la loi américaine en admet 29.

Comme d'autres travaux l'ont montré, la reconnaissance des maladies professionnelles relève d'un processus long, résultant de mécanismes d'invisibilisation (THÉBAUD-MONY, 1991, 1992), d'une sédimentation d'actions et de configurations institutionnelles complexes (BOUDIA, FELLINGER, 2007 ; BOUDIA, 2009), et socialement négocié (ROSENTAL, DEVINCK, 2007). D'autres travaux ont par ailleurs démontré le caractère dynamique et instable de la catégorie « nucléaire », conduisant certains acteurs de la filière, comme les ouvriers africains des mines d'uranium, à ne pas être reconnus comme tels jusqu'à une période récente, et donc à ne pas être informés des risques du travail et à ne pas bénéficier de tenues de protection ni même de suivi médical adaptés (HECHT, 2016).

Ces écarts de régulation et de reconnaissance des maladies professionnelles entre pays tiennent, plus généralement, au problème des normes actuelles en matière de radioprotection qui s'appuient essentiellement sur une extrapolation des estimations de risque dérivées des études menées sur les survivants des bombardements atomiques d'Hiroshima et de Nagasaki en août 1945. Or, si les rescapés des bombardements américains ont reçu d'importantes doses en une fraction de seconde, les expositions professionnelles sont plus faibles, renouvelées et étalées dans le temps. Ce décalage entre la construction du modèle de référence encadrant la radioprotection et la réalité des expositions professionnelles conduit de nombreux chercheurs à remettre en cause la légitimité des seuils d'exposition défendus par la Commission internationale de protection radiologique (CIPR) et à encourager une meilleure prise en compte des « faibles doses ».

En effet, la relation entre les faibles doses de rayonnements et la mortalité par cancer apparaît scientifiquement établie depuis les années 1970 (DAUBAS-LETOURNEUX *et al.*, 2012) et a été encore récemment confirmée avec la publication en 2005 d'une enquête

internationale (COLLECTIF, 2005) coordonnée par le Centre international de recherche sur le cancer (Circ), laquelle a été conduite auprès de plus de 400 000 salariés statutaires de quinze pays. Cette étude ne portant que sur un type d'atteinte (la mortalité par cancer) et s'intéressant aux seuls salariés statutaires (qui supportent les plus faibles doses de rayonnements ionisants reçues dans les installations nucléaires), les effets pathogènes des expositions à des faibles doses de radioactivité sont ainsi en outre probablement encore sous-estimés.

Le Comité européen sur le risque d'irradiation (Ceri), qui réunit des scientifiques indépendants de l'industrie nucléaire, propose donc un nouveau modèle d'interprétation des effets sanitaires de la radioactivité. Considérant que les connaissances accumulées depuis plusieurs décennies invalident le modèle de référence promu par la CIPR, les experts du Ceri réclament par ailleurs un abaissement des normes en vigueur d'un facteur 4 pour les travailleurs de l'industrie nucléaire (ce qui conduirait à abaisser les seuils limites de 20 milliSievert par an [mSv/an] à 5 mSv/an), revendication relayée par une partie du syndicat CGT en France.

L'économie de détails sur les risques du travail s'explique donc par la volonté de ne pas créer de source de préoccupation pour les siens. « C'est pas la peine » de les éclairer sur les dangers encourus puisque, pas plus que les salariés, ils ne disposent des moyens pour y remédier. Malgré un accident de contamination, Rémy n'a ainsi pas dérogé à la règle qu'il s'est donnée :

« C'était au Bugey, un week-end où je devais rentrer chez moi. Ça faisait trois ou quatre ans que j'étais dans le nucléaire, mais j'étais déjà chef d'équipe à ce moment-là. Donc c'était en repliant un chantier avec leur fameux système de gaine de déprimogène. Donc faut les comprimer pour les balancer et, euh... pourtant je m'étais mis de côté, mais ça devait être une gaine qui était certainement bien pourrie et j'en ai bouffé... La gaine était archipourrie. C'était un site où on venait pour faire juste un arrêt de tranche. Tu ne connais pas le matériel, tu ne sais pas où il a traîné, c'est vite fait, quoi. Et puis, l'histoire de compresser les gaines pour pouvoir les rentrer dans les fûts et après devoir leur appuyer sur la gueule pour pouvoir fermer les fûts... C'est ce mode de stockage qu'est pas... Pas terrible... J'ai pris 15 000 becquerels⁷, du cobalt 60. J'avais du cobalt, de l'argent, enfin tout un tas de trucs radionucléides. De toute manière, je n'ai même pas passé le C3⁸ parce qu'à quinze mètres, ils se sont tous mis à sonner. Donc là, après, ça a été infirmerie... Il s'est avéré que c'était en interne [il s'agissait d'une contamination interne] donc après c'est pipi et caca dans la boîte, comme on dit... Pendant trois ou quatre jours tu restes au camping... Ils m'avaient donné des médicaments pour que ça aille plus vite, pour aller aux toilettes. Puis, dès

7. Le becquerel est l'unité de mesure de la radioactivité émise par les radioéléments.

8. Portique de contrôle de la radioactivité.

que tu vas aux toilettes, tu fais dans la boîte et après t’emmènes ça à l’anthropo⁹. Tous les jours, tu emmènes ta petite boîte. Et après, ils faisaient un examen dessus pour voir s’il y avait quelque chose et on faisait une anthropo de contrôle pour voir si j’avais encore quelque chose, ça a duré quatre jours. Si tu rentres chez toi, ils te disent : “Pas de rapport.” Ils te disent plein de trucs, tu ne veux pas refiler... Et puis j’ai fini par l’évacuer par les voies naturelles. C’était la première fois que je me contaminais en interne, maintenant, je fais hyper gaffe. »

Cet extrait dit bien la solitude face à l’accident de contamination, qui suppose des mesures médicales invasives (évacuation en ambulance, examens anthropogammamétriques, isolement jusqu’à l’expulsion des sources radioactives) et un arrêt de travail qui se traduit finalement par une mise à l’écart de fait, au regard du collectif de travail mais aussi des proches. Même si un problème dans l’organisation du travail est souligné (« C’est ce mode de stockage qu’est pas... »), l’événement nourrit un sentiment de culpabilité. Le dispositif de prise en charge de l’accident s’accompagne en effet d’une forme de publicité à l’intérieur de la centrale, qui ne favorise pas la création d’une solidarité autour de la victime : celui qui est contaminé s’est « pourri » aux yeux de ses collègues. L’accident sera en outre pris en compte dans l’évaluation de la prestation de l’entreprise à la fin du chantier, avec d’autres critères, sur lesquels le donneur d’ordre (ici, EDF) s’appuie pour décider de renouveler l’attribution des marchés de maintenance aux sous-traitants.

Les préconisations relatives à la conduite à adopter vis-à-vis des proches alimentent aussi ce sentiment de culpabilité : il ne faut pas « refiler » la souillure, « pas de rapport ». S’y ajoute le souci de préserver les siens d’une menace invisible dont les travailleurs deviennent porteurs à leur corps défendant. À la manière des égoutiers et des agents de la morgue qui « redoutent de contaminer leur famille avec des microbes, des virus qui seraient déposés sur (ou dans) leur corps ou leurs vêtements » (JEANJEAN, 2011, p. 296), les travailleurs de la maintenance nucléaire redoutent de contaminer leur famille, ce qui génère une forme d’angoisse. Celle-ci se vit le plus souvent dans le silence, les travailleurs, à l’image de Rémy, préférant ne pas parler de leur activité, ni des risques qu’elle fait encourir.

Tenir les siens dans une relative ignorance est favorisé par l’éloignement géographique. La contamination s’étant produite dans une centrale située à plusieurs centaines de kilomètres du domicile, ce salarié a ajourné le week-end qu’il avait prévu de passer en famille et est resté seul au camping en attendant que le service médical atteste d’une normalisation de la situation. Même lorsqu’un accident de contamination

9. L’examen anthropogammamétrique, également appelé « anthropo » par les travailleurs, permet de détecter et de mesurer en becquerels la radioactivité gamma présente dans le corps humain. Cet examen vient en complément de la chaîne de contrôle radiologique de sortie de zone contrôlée (contrôle des mains et des pieds, portiques C1, C2 et C3). Cet examen est obligatoire dans le cadre du suivi médical pour délivrer et renouveler les habilitations des salariés intervenant en zone nucléaire et en cas de suspicion de contamination interne. L’anthropogammamétrie permet de dépister une éventuelle contamination par la mesure du rayonnement gamma émis par des radioéléments ingérés ou inhalés, et de déterminer la nature et l’activité du radioélément détecté. En cas de contamination interne avérée, cet examen est complété par des analyses d’urines et de selles et est renouvelé pour suivre l’élimination de la contamination.

ne peut pas être résolu immédiatement par l'intervention des services médicaux et que la victime emporte hors de l'enceinte nucléaire des sources radioactives, l'éloignement géographique permet ainsi de maintenir une certaine étanchéité entre l'univers des proches et celui des risques du travail.

De la perception des risques à la mobilisation

Il arrive aussi que les risques du travail ne restent confinés ni aux installations nucléaires, ni aux campings où vivent les salariés sous-traitants. Ce qui pouvait sembler jusque-là normal ou anecdotique s'aggrave alors en autant d'indices, qui conduisent à mettre en doute la confiance initiale construite autour des règles et des normes de sécurité. L'introduction des risques du travail à la maison peut provoquer un basculement dans la perception du danger, comme en témoigne le récit de Louis et Amalia. Au moment de leur mise en ménage, comme nous l'avons déjà entrevu au sujet de leur carrière familiale, le travail de Louis dans le nucléaire n'est pas un problème, ni même une source d'inquiétude. L'arrivée des enfants s'accompagne toutefois d'une prise de distance :

« Après la naissance de la première, au début des années 1990, on a commencé à se dire... Parfois, Louis était... Il n'a pas un tempérament à être fatigué, il a beaucoup d'énergie, il dort très peu, mais à certains moments, il se sentait très fatigué et on a constaté que c'était lié à des interventions en zone, quand il prenait pas mal de radiations. Donc, on s'est demandé au niveau de son propre organisme et au niveau de celui des enfants si ça n'allait pas être porteur de conséquences... C'était des petites choses mises à bout à bout. On prenait conscience que c'était dangereux et on prenait conscience du fait qu'il risquait peut-être sa vie. Et puis, une fois, il est rentré à la maison avec du linge qu'il avait ramené du travail. Le linge, qui n'était pas censé être contaminé, on le lavait avec nos affaires à nous et, une fois, il s'est avéré qu'il n'a pas pu re-rentre en centrale parce que – je crois que c'était un sous-vêtement – il avait du linge contaminé alors qu'il avait été lavé avec nos affaires. Donc on s'est dit, quelque part, ça veut dire que des fois... Il n'y avait peut-être pas un risque de ramener quelque chose, mais il y avait quand même... Il ramenait quand même avec lui, à la maison, certaines particules qui normalement ne devraient pas y être... »

Un espace de questions puis de suspicions s'ouvre au moment de l'arrivée du premier enfant. La fatigue de Louis va être repérée et questionnée au regard de son activité professionnelle et des risques encourus à l'occasion d'opérations fortement exposées à la radioactivité. L'incident du linge contaminé alimente ensuite une nouvelle vague de doutes ; la défiance envers l'univers de travail s'installe pour de bon au sein du couple. Dès lors Amalia veut « savoir » et les connaissances de Louis, « expert brut » (PITTI, 2010) qui n'hésite plus alors à expliquer en quoi consiste son métier, vont être mises à contribution.

Amalia engage une dynamique d'enquête aussi bien au sein de son couple (elle interroge Louis) que d'un collectif où se côtoient des salariés sous-traitants et

leurs proches (elle échange avec les conjointes). Louis et ses quelques collègues, avec l'aide de certaines compagnes, qui « commencent à avoir des malades autour d'eux », se mettent à collecter des indices, s'interrogent et décident de créer une association, « parce que le syndicat ne bougeait pas assez sur les questions de santé ». Particulièrement affectée par le cas d'un collègue de Louis qu'elle a connu, Amalia, elle aussi, se mobilise :

« J'étais vraiment partante pour faire quelque chose parce que Christian¹⁰ était venu nous voir à plusieurs reprises et je voyais bien comment il était atteint et comment il souffrait lui, avec son épouse. »

Amalia soutient la cause de son conjoint en participant activement à l'association, en prenant en charge des tâches matérielles au sein de celle-ci mais aussi en accompagnant Louis à des réunions publiques. Définissant son rôle comme celui d'une « femme de l'ombre », elle lui apporte son appui à l'occasion de ses premières prises de parole et tente de sensibiliser d'autres publics à leur cause :

« Je restais dans le public, j'écoutais ce qu'il avait à dire et je lui faisais un retour. Il avait besoin de ça. Parce que, forcément, je vois des choses, je vois les réactions des gens, j'observe les gens, les choses que Louis ne peut pas voir. [...] Ensuite, les gens viennent vers moi et ils me disent : "Alors, vous êtes la compagne de..." et ils me demandent des choses, des choses qu'ils n'ont pas comprises et après ils me demandent comment moi je vis tout ça, vu les dangers que mon mari encourt. Ils me disent : "Vous devez être sur le qui-vive tout le temps !" Tu vois que les gens sont touchés et que ça les perturbe. »

Amalia permet également à Louis de tenir dans son engagement en reprenant une activité salariée lorsque les revenus du couple s'effondrent. Grâce à ce soutien affectif et matériel, Louis investit pleinement son combat juridique pour ses propres droits, mais aussi celui mené au sein du syndicat et de l'association. Pour autant, la mobilisation collective produit à son tour une forme d'usure. Si le couple se montre particulièrement combatif, la défense des droits à la santé ou à la réparation des maladies professionnelles dans ce contexte de sous-traitance nucléaire exige une singulière ténacité. Les sanctions financières, l'exigence de disponibilité pour le travail contestataire, l'irascibilité suscitée par la précarisation économique et affective du foyer sont autant de contrecoups qu'il leur faut subir.

10. Salarié de l'une des principales entreprises sous-traitantes d'EDF, Christian Verronneau meurt le 10 septembre 2012 des suites d'un cancer du poumon radio-induit qui, chose rare, sera reconnu en maladie professionnelle par la Caisse primaire d'assurance maladie. Avec cette première procédure lancée avec le soutien de sa famille, de l'association créée par Louis et ses collègues, mais aussi d'un groupe antinucléaire, Christian Verronneau engagera également une procédure pour faute inexcusable contre son employeur. Après son décès, ses proches seront soutenus par quelques anciens collègues pour poursuivre cette démarche qui aboutit, en avril 2016, à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'entreprise, une première dans la sous-traitance nucléaire.

Reconfiguration familiale face à la maladie

Apprendre que l'on est atteint d'une maladie grave est en premier lieu un « événement difficile à encaisser », un « choc » qui peut être « source d'une violence improductive, se recevoir comme un coup, voire ne générer rien d'autre qu'un trauma » (STAVO-DEBAUGE, 2012, p. 191). Inscrits dans des démarches de « recherche-action » autour de l'accès au droit dans des situations de pathologies lourdes, des travaux ont montré combien l'annonce de la maladie pouvait être « facteur de sidération » pour les victimes comme pour leurs proches (MARCHAND, ROLLIN, 2015). Dépassant cet état d'immobilisation, la victime peut aussi engager une enquête en cherchant les causes de cette altération de la santé dont elle pâtit (DEWEY, 2010).

La voie judiciaire est alors parfois empruntée, processus susceptible de se dérouler sur plusieurs mois ou années. Se reconnaître comme victime d'un préjudice, en rechercher le responsable et réclamer une réparation sont autant d'étapes dont l'enchaînement ne va pas de soi (FELSTINER *et al.*, 1991). Ce parcours, lorsqu'il s'amorce, est incertain et est intrinsèquement lié à l'expérience de la maladie et de ses évolutions. Parmi les (anciens) salariés engagés dans des parcours de reconnaissance de leur maladie professionnelle, l'aide d'un tiers (syndical et/ou familial) se révèle à chaque fois déterminante pour impulser cette démarche d'enquête, comme pour se reconstruire (encadré 4).

ENCADRÉ 4

Julien, atteint d'un lymphome B

Julien est père de deux enfants, sa compagne est infirmière. Il a commencé à travailler dans l'industrie nucléaire en 1996. Après un baccalauréat MSMA (maintenance des systèmes mécaniques et automatisé) en alternance à EDF, il est recruté par une entreprise sous-traitante pour des travaux de logistique, puis rejoint le circuit des « grands dé ». L'essentiel des tâches qui lui sont assignées consiste en des travaux de décontamination (de matériel, de piscines où sont stockés les combustibles irradiés) et d'assistance pour l'habillage et le déshabillage à l'occasion d'opérations qui supposent le port de tenues étanches, aussi appelées tenues « Mururoa ».

En juin 2011, alors qu'il est en déplacement pour des travaux de maintenance loin de chez lui, il est fortement irradié lors de la décontamination d'une piscine. La dose reçue est 3,8 fois supérieure à celle prévue initialement par le régime de travail radiologique (RTR)¹.

1. Le RTR contient l'ensemble des informations relatives aux conditions radiologiques attendues du chantier. Il s'agit d'une anticipation des doses que vont recevoir les travailleurs, anticipation sur laquelle l'organisation du travail s'appuie pour répartir le temps de travail entre les différents salariés et les chantiers.

Après cette intervention, Julien rentre au gîte dans lequel il est hébergé. Il se sent épuisé, mais n'envisage pas alors qu'il pourrait souffrir de séquelles particulières ou différées. S'il sait l'exposition à la radioactivité dangereuse pour la santé, il dit avoir été confiant, même après cette forte irradiation.

Cet événement, considéré comme « significatif pour la radioprotection », donne lieu à une réunion entre EDF et l'entreprise sous-traitante dans les jours qui suivent. Puis EDF rédige un rapport dans lequel elle reconnaît sa responsabilité mais conclut à une absence de conséquences sur les travailleurs impliqués dans cet « événement significatif ». Malgré l'importante irradiation subie par Julien, aucun accident du travail n'est déclaré.

Deux mois après l'accident, une vive douleur à l'épaule le pousse à consulter son médecin, qui lui prescrit une échographie. Celle-ci révèle une tumeur, conséquence d'un « lymphome B », un cancer agressif qui est ici avancé au stade 4. À 35 ans, son pronostic vital est sérieusement engagé : « Je pensais que j'allais mourir et je voulais vivre, je n'ai alors pas du tout fait de lien avec le travail. » S'engage un traitement particulièrement éprouvant : « Ils m'ont donné le traitement le plus fort ; sans ça, j'allais mourir : j'ai perdu mes cheveux, mes dents, je suis devenu stérile. » Pendant ces mois d'arrêt maladie et de soins médicaux, Julien touche un salaire mensuel de 900 euros et ne reçoit aucun signe de son employeur, ni même de ses collègues. Entouré par sa compagne et ses deux enfants, il se bat contre la maladie sans penser aux liens possibles entre son cancer et son activité professionnelle. Il quitte son entreprise en novembre 2013 à l'issue d'une rupture de contrat à l'amiable.

C'est un peu plus tard et par hasard qu'il est mis sur la piste de la maladie professionnelle. Alors qu'il emmène son fils au départ d'une classe de neige, il rencontre Louis, à qui il fait part de son état de santé. Louis accompagne déjà plusieurs salariés dans des procédures de reconnaissance en maladie professionnelle, et a repéré d'autres cas de lymphomes B chez des travailleurs du nucléaire. Il lui propose son aide. Sans celle-ci, Julien n'aurait pas eu recours au droit pour faire reconnaître sa maladie. Ses proches, tout comme lui, étaient loin de mettre en relation l'activité nucléaire et son cancer. L'entourage a surtout ici été d'un secours affectif au moment où Julien a appris qu'il était gravement malade. Si le parcours de reconnaissance qu'il poursuit tient surtout à la rencontre fortuite avec Louis, il doit à ses proches un précieux réconfort et de nouvelles perspectives professionnelles à l'issue de son rétablissement. C'est en effet grâce aux ressources professionnelles de sa femme que Julien parvient à changer radicalement d'activité. Depuis 2014, il est secrétaire médical pour un réseau de praticiens et, bien qu'il ait décidé « de ne pas lâcher son [ancien] employeur jusqu'à ce qu'il obtienne gain de cause », le travail nucléaire lui semble désormais très loin.

Si l'intervention d'un tiers permet de prendre la mesure du préjudice subi et de son lien avec l'activité professionnelle, le soutien des proches et, en particulier, des compagnes se montre aussi précieux pour surmonter le poids d'un traitement souvent lourd et la diminution des capacités qui s'ensuit. Les (anciens) salariés puisent auprès d'eux les forces nécessaires pour tenir et se reconstruire après ce qu'ils vivent comme une rupture biographique. Dans le cas de Julien, l'appui et le réconfort qu'il a reçus au sein de son foyer lui ont permis d'engager une recomposition existentielle

en rebondissant vers une nouvelle activité professionnelle jugée satisfaisante et bien plus désirable que la précédente.

L'enquête a toutefois repéré d'autres situations où les salariés n'ont pas bénéficié de l'aide de leurs proches. Certains étaient célibataires et peu entourés au moment de l'annonce de la maladie. D'autres, qui vivaient en couple ou en famille, font état d'une séparation intervenue peu après. Confrontées à une pathologie lourde, les compagnes accusent elles aussi un choc qui fait vaciller leur monde familial. L'épreuve peut alors sembler trop lourde. Comme le montrent d'autres travaux (GAYET-VIAUD, LABRUSSE [de], 2012 ; MARCHAND, 2016), chercher à faire valoir ses droits à la santé et à la réparation paraît parfois vain. Dans le cas de la sous-traitance nucléaire, les compagnes peuvent estimer, plus encore que les (anciens) salariés, avoir déjà suffisamment « encaissé » ce travail et ses effets.

L'approche biographique montre ce que le travail nucléaire peut avoir de séduisant pour de jeunes salariés et de jeunes couples. À la valorisation associée au fait de travailler dans un secteur de prestige, s'ajoute le plaisir du « vrai boulot » et des gratifications salariales qui permettent d'accéder à un niveau de vie confortable au regard du niveau de qualification. L'engagement dans cette carrière ouvre ainsi des perspectives, pour soi et pour les siens : souvent, une mise en couple et une installation résidentielle. Aussi, à leur début, les couples se croient en mesure de tenir ensemble malgré la distance mais, de manière plus ou moins rapide, cette valorisation tend à s'estomper, pour ceux qui ne parviennent pas à se reconvertir ou à aménager la mobilité. La balance des coûts et des bénéfices n'est alors plus à l'équilibre, en particulier lorsque surviennent des enfants. Le salaire ne suffit plus pour compenser les difficultés liées à l'éloignement, et la traditionnelle polarisation des rôles au sein du foyer, creusée encore par le travail nucléaire, devient source de frustrations et de tensions. Les comptes n'y sont plus, l'escompte positif des efforts consentis se révèle insuffisant, et les relations aux proches en souffrent. L'usure affecte les salariés, mais aussi leurs proches, et un grand nombre de couples n'y résiste pas¹¹.

Par ailleurs, tandis que les contraintes professionnelles ne laissent que peu de temps et d'espace pour s'inquiéter des risques du travail pour la santé – les salariés et leurs proches semblent trop occupés à tenir ensemble –, les activités de maintenance sont exposées à des risques dont les effets sont le plus souvent différés. Ceux-ci se traduisent par des cancers, mais aussi d'autres types d'atteintes, ignorées des travailleurs et de leur famille, comme celles à la reproduction pouvant, selon les cas, se révéler héréditaires. Ce n'est que dans une élaboration collective, familiale et/ou professionnelle, que certains travailleurs prennent conscience des dangers encourus et se mobilisent pour la défense de leurs droits. Bien qu'invisible, le rôle des compagnes

11. Ce constat a déjà été établi dans les années 1990 (DONIOL-SHAW *et al.*, 2001). Notre terrain le montre de nouveau.

se révèle crucial tant pour faire face à la pénibilité du travail que dans la prise de conscience de ses risques. À la différence de pathologies professionnelles identifiées comme des risques du métier – telle la silicose pour les mineurs du charbon (ROSENTAL, 2009) –, l’individualisation et la précarisation des situations de travail d’une part, et la « privatisation » (GUSFIELD, 2009) des enjeux de santé par les institutions nucléaires d’autre part, font toutefois encore largement obstacle à la prise de conscience des maladies radio-induites comme problème collectif, inhérent aux conditions de travail dans l’industrie nucléaire.

BIBLIOGRAPHIE

BARRÈRE-MAURISSON M.-A. (1984), « Le cycle de la vie familiale. Méthodologie et champ d’utilisation », in Collectif, *Le Sexe du travail. Structures familiales et système productif*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, pp. 29-43.

BATTAGLIOLA F. (1999), « Des femmes aux marges de l’activité, au cœur de la flexibilité », *Travail, genre et sociétés*, n° 1, pp. 157-177.

BIDET A. (2010), « Qu’est-ce que le vrai boulot ? Le cas d’un groupe de techniciens », *Sociétés contemporaines*, n° 78, pp. 115-135.

BIDET A., GAYET-VIAUD C., LE MÉNER E. (2013), « L’ethnographie en trois dimensions. Entretien avec Jack Katz », *La Vie des idées* ; en ligne : <http://www.laviedesidees.fr/L-ethnographie-en-trois-dimensions.html>, consulté le 10 mars 2017.

BONNET E., COLLET B., MAURINES B. (2006), « Carrière familiale et mobilité géographique professionnelle », *Cahiers du genre*, n° 41, pp. 75-98.

BOUDIA S. (2009), « Les problèmes de santé publique de longue durée. Les effets des faibles doses de radioactivité », in Gilbert G., Henry E. (dir.), *Comment se construisent les problèmes de santé publique*, Paris, La Découverte, pp. 35-53.

BOUDIA S., FELLINGER A. (2007), « Radioactivité et santé au travail : trajectoire historique d’un problème », *Histoire et sociétés, revue européenne d’histoire sociale*, n° 23, pp. 32-43.

BOUFFARTIGUE P., PENDARIÈS J.-R., BOUTEILLER J. (2010), « Virilité, métier et rapport aux risques professionnels : le cas de travailleurs de la sous-traitance », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, vol. 12, n° 3 ; en ligne : <https://pistes.revues.org/2652>, consulté le 10 mars 2017.

BREVIGLIERI M. (2012), « L’espace habité que réclame l’assurance intime de pouvoir : un essai d’approfondissement sociologique de l’anthropologie capacitaire de Paul Ricœur », *Études ricœuriennes*, vol. 3, n° 1, pp. 34-52.

CEFAÏ D., TERZI C. (dir.) (2012), *L’Expérience des problèmes publics*, Paris, Éditions de l’École des hautes études en sciences sociales.

CLOT Y. (2010), *Le Travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte.

- COLLECTIF (2005), "Risk of Cancer After Low Doses of Ionising Radiation: Retrospective Cohort Study in 15 Countries", *British Medical Journal Online First* ; en ligne : <http://www.bmj.com/content/bmj/331/7508/77.full.pdf>, consulté le 10 mars 2017.
- CORTEEL D., LE LAY S. (dir.) (2011), *Les Travailleurs des déchets*, Toulouse, Érès.
- COTTEREAU A. (1983), « Usure au travail, destins masculins et destins féminins dans les cultures ouvrières, en France, au XIX^e siècle », *Le Mouvement social*, n° 124, pp. 71-112.
- DAUBAS-LETOURNEUX V., FRIGUL N., JOBIN P., THÉBAUD-MONY A. (dir.) (2012), *Santé au travail : approches critiques*, Paris, La Découverte.
- DAUBAS-LETOURNEUX V., THÉBAUD-MONY (2001), « Les angles morts de la connaissance des accidents du travail », *Travail et Emploi*, n° 88, pp. 25-42.
- DEJOURS C. (1993), *Travail : usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*, Paris, Bayard.
- DEWEY J. (2010), *Le Public et ses problèmes*, Paris, Gallimard.
- DONIOL-SHAW G., HUEZ D., SANDRET N. (2001), *Les Maux de la sous-traitance. Enquête Sted, 1993-1998, suivi sur 5 ans des salariés de la sous-traitance nucléaire*, Toulouse, Octarès.
- FELSTINER W. L. F., ABEL R. L., SARAT A. (1991), « L'émergence et la transformation des litiges : réaliser, reprocher, réclamer », *Politix*, n° 16, pp. 41-54.
- FOURNIER P. (2000), « Les "kamikazes" du nucléaire : un même mot pour une réalité qui change », *Sociétés contemporaines*, n° 39, pp. 135-152.
- FOURNIER P. (2012), *Travailler dans le nucléaire : enquête au cœur d'un site à risques*, Paris, Armand Colin.
- GAYET-VIAUD C., LABRUSSE (DE) A. (collab.) (2012), « Itinéraires de victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Freins et entraves à la mobilisation pour les droits à la santé et à la réparation », in Courtet C., Gollac M. (dir.), *Risques du travail. La santé négociée*, Paris, La Découverte, pp. 123-142.
- GHIS MALFILATRE M. (2017), « La CGT face au problème de la sous-traitance nucléaire à EDF. Le cas de la mobilisation de Chinon (1987-1997) », *Sociologie du travail*, vol. 59, n° 1 ; en ligne : <http://sdt.revues.org/570>, consulté le 10 mars 2017.
- GOLLAC M., VOLKOFF S., (2006), « La santé au travail et ses masques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 163, pp. 4-17.
- GOTMAN A. (1999), « Géographies familiales, petites migrations et génération », in Bonvalet C., Gotman A., Grafmeyer Y. (dir.), *La Famille et ses proches. L'aménagement des territoires*, Paris, Presses universitaires de France/Institut national d'études démographiques, pp. 69-133.
- GUSFIELD J. R. (2009), *La Culture des problèmes publics. L'alcool au volant : la production d'un ordre symbolique*, Paris, Economica.
- HATZFELD N. (2009), « Les maladies du travail face au déni administratif : la longue bataille des affections périarticulaires (1919-1972) », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, n° 56-1, pp. 177-196.
- HECHT G. (2004), *Le Rayonnement de la France. Énergie nucléaire et identité nationale après la Seconde Guerre mondiale*, Paris, La Découverte.

- HECHT G. (2016), *Uranium africain, une histoire globale*, Paris, Seuil.
- HENRY E. (2007), *Amiante, un scandale improbable. Sociologie d'un problème public*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- JEANJEAN A. (2011), « Entre transmission, contagion, secret et transgression : ce que l'on se "passe" aux abords des déchets », in Corteel D., Le Lay S. (dir.), *Les Travailleurs des déchets*, Érès, pp. 279-300.
- JOBIN P. (2012), « Fukushima ou la radioprotection, retour sur un terrain interrompu », in Daubas-Letourneux V., Frigul N., Jobin P., Thébaud-Mony A. (dir.), *La Santé au travail. Approches critiques*, Paris, La Découverte, pp. 83-104.
- JOUZEL J.-N. (2009), « Encombrantes victimes. Pourquoi les maladies professionnelles restent-elles socialement invisibles en France ? », *Sociologie du travail*, vol. 51, n° 3, pp. 402-418.
- MARCHAND A. (2016), « Quand les cancers du travail échappent à la reconnaissance. Les facteurs du non-recours au droit », *Sociétés contemporaines*, n° 102, pp. 103-128.
- MARCHAND A., ROLLIN Z. (2015), « Ce que l'intervention fait à la recherche dans un contexte de maladie grave », *Santé publique*, vol. 27, n° 3, pp. 331-338.
- PAUGAM S. (2007), *Le Salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, Presses universitaires de France.
- PITTI L. (2010), « Experts "bruts" et médecins critiques. Ou comment la mise en débats des savoirs médicaux a modifié la définition du saturnisme en France durant les années 1970 », *Politix*, n° 91, pp. 103-132.
- ROSENTAL P.-A. (2009), « De la silicose et des ambiguïtés de la notion de "maladie professionnelle" », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, n° 56-1, pp. 83-98.
- ROSENTAL P.-A., DEVINCK J.-C. (2007), « Statistique et mort industrielle. La fabrication du nombre de victimes de la silicose dans les houillères en France de 1946 à nos jours », *Vingtième siècle. Revue d'histoire*, n° 95, pp. 75-91.
- SCHWARTZ O. (1990), *Le Monde privé des ouvriers : hommes et femmes du Nord*, Paris, Presses universitaires de France.
- STAVO-DEBAUGE J. (2012), « Des "événements" difficiles à encaisser. Un pragmatisme pessimiste », in Cefaï D., Terzi C. (dir.), *L'Expérience des problèmes publics*, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, pp. 191-223.
- TESTENOIRE A. (2006), « Éloignés au quotidien et ensemble. Arrangements conjugaux en milieu populaire », *Cahiers du genre*, n° 41, pp. 117-138.
- THÉBAUD-MONY A. (1991), *De la Connaissance à la reconnaissance des maladies professionnelles en France : acteurs et logiques sociales*, Paris, La Documentation française.
- THÉBAUD-MONY A. (1992), « La connaissance des maladies professionnelles », *Travail et Emploi*, n° 54, pp. 87-99.
- THÉBAUD-MONY A. (2000), *L'Industrie nucléaire : sous-traitance et servitude*, Paris, Inserm.
- VIGNAL C. (2005), « Injonctions à la mobilité, arbitrages résidentiels et délocalisation de l'emploi », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 118, pp. 101-117.
- ZONABEND F. (1989), *La Presqu'île au nucléaire*, Paris, O. Jacob.