



HAL
open science

Agriculteurs et salariés agricoles mis en (in)capacité dans le débat sur les pesticides

Agossè Nadège Degbelo, Jacqueline Candau, Ludovic Ginelli

► **To cite this version:**

Agossè Nadège Degbelo, Jacqueline Candau, Ludovic Ginelli. Agriculteurs et salariés agricoles mis en (in)capacité dans le débat sur les pesticides. *Travail et Emploi*, 2021, 166-167, pp.155 - 181. 10.4000/travailemploi.13244 . hal-04419671

HAL Id: hal-04419671

<https://hal.inrae.fr/hal-04419671>

Submitted on 26 Jan 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - ShareAlike 4.0 International License

Agriculteurs et salariés agricoles mis en (in)capacité dans le débat sur les pesticides

Farmers and Farm Workers Put in (In)Capability in the Debate on Pesticides

Agossè Nadège Degbello, Jacqueline Candau et Ludovic Ginelli



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/travailemloi/13244>

DOI : [10.4000/travailemloi.13244](https://doi.org/10.4000/travailemloi.13244)

ISSN : 1775-416X

Éditeur

DARES - Ministère du Travail

Édition imprimée

Date de publication : 1 juin 2021

Pagination : 155-181

ISSN : 0224-4365

Ce document vous est offert par INRAE Institut National de Recherche pour l'Agriculture, l'Alimentation et l'Environnement



Référence électronique

Agossè Nadège Degbello, Jacqueline Candau et Ludovic Ginelli, « Agriculteurs et salariés agricoles mis en (in)capacité dans le débat sur les pesticides », *Travail et Emploi* [En ligne], 166-167 | 2021, mis en ligne le 01 décembre 2023, consulté le 26 janvier 2024. URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/13244> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/travailemloi.13244>



Le texte seul est utilisable sous licence CC BY-SA 4.0. Les autres éléments (illustrations, fichiers annexes importés) sont « Tous droits réservés », sauf mention contraire.

Agriculteurs et salariés agricoles mis en (in)capacité dans le débat sur les pesticides

Agossè Nadège Degbello^{}, Jacqueline Candau^{**}, Ludovic Ginelli^{***}*

Les effets sanitaires liés à l'usage des pesticides agricoles sont de plus en plus dénoncés en France, à travers des mobilisations portées par des associations environnementales, des riverains, des consommateurs ou des élus locaux. Le débat public sur le sujet s'est intensifié sous l'effet d'une forte médiatisation à partir de 2016. Toutefois, les voix des agriculteurs et plus encore celles des salariés y sont peu audibles. Une enquête qualitative menée en Gironde permet d'interroger ce paradoxe : comment comprendre la quasi-absence des travailleurs agricoles, notamment salariés, du débat public sur les pesticides alors que leur surexposition est prouvée ? Mobilisant l'approche par les capacités, cet article analyse et identifie les processus structurels et situationnels qui génèrent cette quasi-absence de participation. Pour mieux comprendre ce qui se joue lors des discussions publiques sur les pesticides, l'enquête s'est notamment intéressée à la prise de parole des travailleurs agricoles en situation d'activité. Elle révèle alors des inégalités entre viticulteurs et salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) d'une part, et les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) et ouvriers saisonniers d'autre part. Plus encore, elle montre qu'au-delà d'une simple opposition employeur/salarié, ces inégalités opèrent de façon plus complexe à l'intérieur d'un même statut, notamment celui de saisonnier.

Dans un contexte de fortes revendications en faveur de l'environnement et de la santé, la question des effets sanitaires des pesticides agricoles est très présente et fait l'objet d'un débat public intense. Plusieurs études nationales (rapport Inserm de 2013 et 2021, cohorte Agriculture et cancer) et internationales (*l'Agricultural*

* Inrae, UR ETTIS, 50 avenue de Verdun, F-33612 Cestas cedex – France ; nadege.degbelo@inrae.fr.

** Inrae, UR ETTIS, 50 avenue de Verdun, F-33612 Cestas cedex – France ; jacqueline.candau@inrae.fr.

*** Inrae, UR ETTIS, 50 avenue de Verdun, F-33612 Cestas cedex – France ; ludovic.ginelli@inrae.fr.

Health Study aux États-Unis)¹ révèlent que l'exposition aux pesticides peut générer des troubles neurologiques, des pathologies cancéreuses (INSERM, 2013 ; TUAL *et al.*, 2015 ; FREEMAN *et al.*, 2018), des atteintes à la fonction de reproduction et qu'elle a des effets néfastes sur le développement du fœtus et de l'enfant (MOSES, 1989 ; INSERM, 2013). Ces résultats suscitent en France de vives inquiétudes et d'importantes mobilisations, émanant d'associations environnementales, de riverains, de consommateurs ou encore d'élus locaux, dont les voix, fortement médiatisées depuis le milieu des années 2010, s'élèvent pour critiquer le recours à ces produits pour les cultures ou l'élevage. *A contrario*, celles des agriculteurs, et plus encore celles des salariés agricoles, paraissent peu audibles dans ce débat public. Ces acteurs sont pourtant concernés au premier chef, tant par l'usage des pesticides, usage dont la décision leur revient en partie, que par leurs effets nocifs sur la santé, effets dont ils sont victimes (MOSES, 1989 ; ARCURY, QUANDT, 2007 ; 2009).

Notre contribution interroge ce paradoxe dans le cas de la viticulture girondine² qui emploie une main-d'œuvre particulièrement nombreuse et relevant de divers statuts (encadré). Comment comprendre la quasi-absence des travailleurs agricoles, notamment salariés, dans le débat public et les mobilisations contre les pesticides, alors même que leur surexposition est prouvée ? Quels sont les mécanismes à l'œuvre qui maintiennent sans voix ces acteurs ? Leur absence de la scène publique et du débat signifie-t-elle qu'ils n'ont rien à dire sur les pesticides ? Si ce n'est pas le cas, que disent-ils et où le disent-ils ?

Plusieurs travaux en sciences humaines et sociales abordent la question des pesticides sous l'angle des politiques de gestion des risques (JOUZEL, DEDIEU, 2013 ; DEDIEU, JOUZEL, 2015), ou celui des mobilisations de victimes (SALARIS, 2014 ; JOUZEL, PRETE, 2015 ; 2016 ; 2021), ces dernières pouvant être des travailleurs agricoles. Ils montrent notamment que, pour les individus, s'identifier en tant que « malades des pesticides » peut être difficile, de même que se mobiliser en tant que victimes peut s'apparenter à un acte de « trahison vis-à-vis de la profession » et entrer en contradiction avec une politique « tout pesticides » autrefois soutenue par ces mêmes personnes (SALARIS, 2014).

1. Pour répondre à la demande de la Direction générale de la santé concernant les effets des pesticides sur la santé, l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) a réuni un groupe d'experts qui a produit un rapport publié en 2013 sous la direction d'Isabelle Baldi (INSERM, 2013). Cette expertise a été actualisée en 2021 : <https://www.inserm.fr/expertise-collective/pesticides-et-sante-nouvelles-donnees-2021/>, consulté le 8 septembre 2023. Deux de ces experts épidémiologistes, Pierre Lebaillly et Isabelle Baldi, coordonnent l'étude Agrican (Agriculture et cancer) depuis 2005 en suivant une cohorte de 180 000 personnes affiliées à la Mutualité sociale agricole (MSA) pour identifier les facteurs en lien avec l'apparition de cancers (<https://www.agrican.fr/>, consulté le 8 septembre 2023). Une étude similaire existe aussi aux États-Unis depuis 1993, l'*Agricultural Health Study* basée sur une cohorte de 89 000 personnes, constituée uniquement d'agriculteurs et de leurs conjoints (<https://aghealth.nih.gov/about/>, consulté le 8 septembre 2023).

2. L'enquête a été menée par les co-auteurs dans le cadre de deux projets, ExpoJust et Capacités d'initiative et d'expression des travailleurs agricoles sur la transition écologique relative aux pesticides (CITTEP) qui ne bénéficient d'aucun soutien des industries phytopharmaceutiques et sont respectivement financés par le LabEx Cote (ANR, Université Bordeaux) et le ministère en charge de l'environnement (programme « Transition écologique et expérimentations démocratiques »).

Dans cet article, nous nous intéressons particulièrement à une catégorie de travailleurs agricoles, jusque-là peu étudiés, qui ne participent pas au débat sur la scène publique et dont certains ne se présentent pas (encore ?) comme victimes des pesticides. Il s'agit d'agriculteurs participant aux travaux de production et de salariés, dont des saisonniers étrangers. Nous nous proposons d'identifier les facteurs explicatifs de leur « non-participation » au débat public sur les pesticides en mobilisant l'approche par les « capacités » qu'Amartya SEN (2000, p. 25) définit comme « liberté d'accomplir », autrement dit, comme « la liberté effective dont les personnes jouissent pour mener leur vie selon leurs préférences, étant entendu qu'une telle liberté n'est pas accessible à tous avec la même amplitude et dans tous les domaines » (CANDAU, GASSIAT, 2019, p. 247). Selon Ludovic GINELLI et ses co-auteurs (2021, p. 4), « cette théorie de la justice incite à penser que les inégalités de participation résulteraient de processus de mise en (in)capacité qui restent à identifier ».

Un détour par la littérature sur les capacités montre que quelques études récentes ont eu recours à cette approche dans l'étude de mobilisations collectives. Jérôme PELENC et ses co-auteurs (2015) ont mis en évidence la façon dont les « pouvoirs d'agir individuels » (*individual agency*), une fois mis en commun dans des collectifs – et notamment au sein d'une organisation non gouvernementale (ONG) – se transforment en « pouvoir d'agir collectif » (*collective agency*). Ainsi, si l'on considère qu'à travers l'action collective, les acteurs parviennent à la « constitution de capacités nouvelles par l'association » (DE MUNCK, 2008, p. 31), entraver l'action collective ou ne pas laisser aux acteurs l'opportunité d'y participer serait une manière de les mettre en incapacité. C'est ce que révèlent les travaux traitant de la « capacité de prise de parole » (*capability for voice*) au sein d'organisations du travail (BONVIN, FARVAQUE, 2006 ; DE MUNCK, FERRERAS, 2013). En effet, la capacité de s'exprimer, « si elle existe », remarquent Jean DE MUNCK et Isabelle FERRERAS (2013, p. 14), n'est pas donnée à tous les travailleurs car « elle n'inclut pas les travailleurs sous-traitants ». Même si les auteurs n'en parlent pas en ces termes, il peut s'agir là d'une forme d'inégalité de participation selon le statut professionnel des travailleurs.

Si nous n'avons identifié aucune analyse publiée à ce jour mobilisant l'approche par les capacités dans l'étude de la non-participation, c'est bien parce qu'il est difficile, d'un point de vue méthodologique et analytique, reconnaît A. SEN (2000), d'étudier une capacité potentielle non réalisée. Pour relever ce défi, nous faisons de la comparaison entre statuts professionnels (entre salarié et employeur d'une part, entre les statuts des salariés d'autre part), une approche centrale de notre travail. Notre hypothèse est qu'agriculteurs/employeurs et salariés n'ont pas les mêmes « capacités à la prise de parole » (BONVIN, 2008) concernant l'utilisation des pesticides, et qu'il y a des différences au sein des salariés, puisque tous ne jouissent pas des mêmes capacités et libertés d'« exprimer leurs préférences et de les faire valoir » (ZIMMERMANN, 2008, p. 117). Pour éprouver cette hypothèse, conformément à une approche compréhensive et situationnelle recommandée par Jean-Michel BONVIN (2008) et Bénédicte ZIMMERMANN (2008), notre analyse s'appuie sur une enquête qualitative (encadré)

réalisée entre 2018 et 2021 auprès de travailleurs viticoles (agriculteurs, salariés permanents, salariés en contrats à durée déterminée [CDD], saisonniers) dans des exploitations de renommée plus ou moins prestigieuse (Médoc, Côtes de Blaye). Elle croise données institutionnelles et organisationnelles avec des données biographiques pour des sous-groupes de travailleurs agricoles partageant les mêmes caractéristiques socioprofessionnelles.

Nous avons également élargi la notion de « débat » de façon à interroger plus largement les inégales capacités de ces sous-groupes à parler de l'usage des pesticides. Ainsi, « débat public » renvoie dans cet article au débat médiatisé sur les pesticides, c'est-à-dire aux discussions sur la scène publique qu'elle soit nationale, régionale ou plus locale (au sein d'associations de défense de la santé environnementale et/ou humaine ou lors de rencontres entre acteurs institutionnels, agriculteurs et riverains). La notion de « débat » (quand nous l'employons sans la mention « public »), englobe quant à elle le débat public, les débats qui ont lieu au sein d'espaces professionnels formels, ainsi que les prises de parole des personnes sur leur lieu de travail, en situation d'activité. Les notions de « capacité à la prise de parole » ou « *capability for voice* » et de « *capability for work* » (BONVIN, 2008, 2012), c'est-à-dire la capacité à choisir un travail que l'on a des raisons de valoriser, seront mobilisées pour montrer comment elles se renforcent mutuellement sans être accessibles à tous les travailleurs de façon équitable, les ressources et les facteurs de conversion étant davantage disponibles pour certains acteurs que pour d'autres. En effet, la conversion des ressources en réalisation implique de donner aux acteurs les moyens et les supports institutionnels pour le faire (DE MUNCK, 2008), notamment par les textes de droit. Ces textes de loi ne régulent pas uniquement des capacités qui « existeraient entièrement en dehors d'eux » ; ils sont constitutifs de nouvelles capacités (CHAUVIRÉ, 1989). Enfin, la notion de « débat » fait également référence dans cet article aux discussions informelles qui se déroulent entre « collègues », lors de situations professionnelles partagées. Nous portons donc une attention particulière aux facteurs institutionnels et à l'organisation du travail qui favorisent ou entravent l'existence d'espaces propices aux discussions, ces derniers rendant possible l'émergence de « valeurs communes » préalables à la constitution de « capacités collectives » (ALKIRE, 2008 ; BALLETT *et al.*, 2015). À défaut de prise de parole, on peut s'attendre à ce qu'un silence (une non-prise de parole ou une non-participation au débat) relève d'une « préférence adaptative », illustrant le fait que certaines personnes s'adaptent aux préférences d'autres, plus dotées en ressources et en « capacités politiques » (BONVIN, 2008 ; JULHE, 2016). On peut aussi faire l'hypothèse que le silence est un choix qui reposerait sur des motifs identifiables en situation d'entretien.

ENCADRÉ

Une enquête qualitative en viticulture girondine

Nous avons retenu la Gironde pour mener notre enquête car, comme nous allons le voir, les discussions publiques relatives à l'usage de pesticides en viticulture y sont intenses. C'est aussi le département de l'Hexagone où la main-d'œuvre agricole salariée est la plus nombreuse (près de 20 000 unités de travail annuel [UTA]¹ en 2010 contre 11 000 UTA dans la Marne, qui occupe la deuxième place ; AGRESTE, 2021), qu'il s'agisse de salariés en CDI ou en CDD (parmi ces derniers, on compte de nombreux contrats saisonniers ; DIRECCTE UD 33², 2019). Ces dernières décennies, l'emploi agricole y a connu davantage de transformations qu'ailleurs. En effet, la stabilité de la masse globale entre 2000 et 2010 cache une précarisation des emplois, puisque le volume de travail assuré par les salariés permanents a diminué au profit de celui des « saisonniers » (+ 19 %). En 2016, 95 % des embauches sont des CDD d'une durée inférieure à un mois (DIRECCTE UD 33, 2019, p. 10) réalisées majoritairement par des entreprises de prestation de services spécialisées dans la viticulture qui sont par ailleurs de plus en plus nombreuses. En 2015 dans le Médoc, on dénombrait 14 600 saisonniers agricoles et 5 000 salariés en CDI (DELAPORTE, 2018, p. 31). Les CDD proposés par les entreprises prestataires³ sont des contrats saisonniers ou des CDD classiques. Notre enquête qualitative, à défaut de données chiffrées, laisse penser que les CDD saisonniers sont plus fréquents que les CDD classiques.

Les structures d'exploitations sont très hétérogènes dans ce département où 90 % de la valeur de l'agriculture est produite par la viticulture, avec des appellations de renommée contrastée. Nous avons choisi le Blayais au nord-est de Bordeaux où les viticulteurs participent eux-mêmes intensément aux travaux sur leurs exploitations modestes, souvent sans salariés, et à l'opposé, le Médoc, où le recours à une main-d'œuvre salariée et très diverse est systématique : permanents parmi lesquels on trouve des cadres, salariés en CDD, saisonniers aux conditions d'accueil parfois très précaires. Aucun des travailleurs rencontrés ne participe au débat public médiatisé sur les pesticides, à l'exception d'une salariée dans le Médoc, Marie-Lys Bibeyran, qui a créé un collectif très actif dont les prises de position sont relayées par la presse et les réseaux sociaux.

1. Comme la main-d'œuvre à temps partiel (saisonniers, conjoints, salariés en CDI sur plusieurs exploitations, etc.) est importante en agriculture, il est d'usage d'évaluer l'ensemble du travail effectué en « unité de travail annuel » afin de pouvoir comparer les exploitations notamment.

2. Cette étude, interne, n'a pas été publiée. Les informations sont plus précises que celles des statistiques Agreste (elles spécifient le type de contrat de travail, le type d'employeur notamment) et restent centrées sur le secteur vitivinicole. Les données chiffrées proviennent de la Mutualité sociale agricole (MSA), de la Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (Draaf) et de l'Association régionale pour l'emploi et la formation en agriculture (Arefa).

3. Les entreprises prestataires de services dont il est ici question relèvent du statut d'« entreprise de travaux agricoles ». Elles proposent des prestations aux exploitants agricoles pour les aider à réaliser des travaux entrant dans le cycle de production animale ou végétale ou des travaux d'amélioration foncière. Source : <https://www.msa.fr/lfp/exploitant/statut-entrepreneurs-travaux-agricoles>, consulté le 8 septembre 2023.

Nos données sont issues de 60 entretiens avec des travailleurs (N = 38 dont 11 viticulteurs et 27 salariés : 3 en CDI, 4 en CDD récurrents⁴, 20 saisonniers), des personnes relevant d'institutions ou d'organisations impliquées dans la régulation du travail salarié (N = 9)⁵ ou la régulation du travail agricole (N = 7)⁶, des lanceurs d'alerte et des travailleurs associatifs (N = 6). Afin de pouvoir caractériser la dynamique du débat public (espaces, acteurs, thèmes, alliances), notre démarche qualitative intègre également l'observation de réunions et le suivi, *via* la presse et des entretiens complémentaires, de conflits locaux mais aussi celui du travail des collectifs mobilisés à l'échelle départementale et nationale, une revue de presse nationale et internationale ainsi que l'analyse de documents administratifs. Cette enquête commencée en 2018 et terminée en 2022 était en cours en 2021 au moment où nous avons rédigé puis révisé la première version de cet article.

4. C'est-à-dire reconduits plusieurs fois consécutives, souvent entrecoupés de périodes sans emploi. Ils sont appelés ainsi par les entreprises prestataires de services employeuses.

5. Service déconcentré de l'État (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, Direccte), représentants syndicaux de salariés, responsables d'entreprises prestataires de services, association pour l'emploi et la formation en agriculture.

6. Mutualité sociale agricole (service prévention), chambre d'agriculture et son antenne décentralisée en Haute-Gironde, syndicat agricole, fédération de l'agriculture biologique, coopérative viticole, association Solidarité paysans.

Dans un premier temps, nous rendons compte du débat sur les pesticides en France et en Gironde. Notre objectif est d'interroger les supports institutionnels³ et d'analyser si leur disponibilité et leur accessibilité varient selon la façon dont la question des pesticides est posée et selon les missions des acteurs impliqués dans la régulation du travail en agriculture et dans celle du risque chimique. Nous montrons ensuite comment les capacités des travailleurs s'en trouvent affectées différemment selon leur statut professionnel dans la mesure où l'organisation des activités de travail entre également en ligne de compte. Ainsi, nous verrons que, sur le Blayais, les mécanismes de mises en incapacité des viticulteurs s'avèrent très proches de ceux des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), mais sont très différents de ceux des salariés en contrats courts (CDD ou saisonnier), comme développé ensuite. Enfin, nous verrons que les mécanismes de mise en capacité au sein du groupe des salariés non permanents présentent une grande diversité.

3. Tels que les informations sur les produits autorisés et leurs effets sur la santé, la réglementation relative aux délais de réentrée sur une parcelle après qu'elle a été traitée, les espaces d'échange entre salariés, les formations.

Entre politiques d'« usage contrôlé » et mobilisations contre les pesticides : quels supports institutionnels pour les capacités des travailleurs viticoles ?

Depuis les années 1950⁴, la gestion du risque pesticides relève d'une politique dite d'« usage contrôlé » (BARRAULT, 2009 ; DÉCOSSE, 2013) au sein de laquelle les pouvoirs publics et les autorités sanitaires définissent un « risque acceptable » et, conjointement, des « bonnes pratiques » d'utilisation. Ce cadrage (SNOW, 2001), c'est-à-dire cette façon de définir le « problème pesticides », qui prévalait pour l'amiante (BARRAULT, 2009 ; DEDIEU, JOUZEL, 2015) jusqu'à son interdiction dans les années 1990 ainsi que pour le nucléaire aujourd'hui encore (GHIS MALFILATRE, 2021), perdure également à propos des pesticides, tout en étant de plus en plus critiqué par des scientifiques, des ONG environnementales et, plus récemment, par des collectifs de travailleurs agricoles « phytovictimes ». Portées par ces mobilisations, les alternatives à ce cadrage « fort », qui étaient rares au niveau national jusque dans les années 2010, prennent aujourd'hui de l'ampleur. Dans ce contexte, entre injonction aux « bonnes pratiques » et alertes sur les pesticides, de quelles capacités réelles et de quels supports institutionnels les travailleurs viticoles disposent-ils ?

Premières mobilisations grâce à des acteurs extérieurs au monde agricole

À partir de 2008, des associations environnementales agissent pour protéger les riverains des pesticides, protection qui fait l'objet d'un règlement européen en 2009. Générations futures, fondée en 1996 par un ingénieur agronome et un enseignant⁵, est l'une des associations les plus actives au niveau national : elle se mobilise contre une législation jugée insuffisante, en faveur de la réalisation d'expertises concernant les pesticides et pour une information du grand public, notamment lors de la « semaine des alternatives aux pesticides » qu'elle a lancée en 2001.

Parallèlement, cette association œuvre – et elle représente en cela une exception – à la reconnaissance des victimes des pesticides en participant activement à la création de Phytovictimes en 2011 (JOUZEL, PRETE, 2021), association qui se donne pour objectif d'aider les professionnels victimes à améliorer leurs droits, et se mobilise pour l'instauration d'un fonds destiné à leur indemnisation. Phytovictimes s'autonomise dès 2011 en devenant indépendante de Générations futures. On peut voir dans le fait qu'elle ait été initialement soutenue par une association environnementale le signe de capacités entravées des travailleurs agricoles.

En 2013, Générations futures aide le collectif naissant Info Médoc Pesticides, créé par une salariée viticole, à faire réaliser et analyser des prélèvements de cheveux

4. Cette partie synthétise et prolonge un travail (GINELLI *et al.*, 2021) effectué par les auteurs et spécifiquement centré sur les facteurs institutionnels de la non-participation des travailleurs agricoles au débat public sur les pesticides.

5. Source : <https://www.generations-futures.fr/qui-sommes-nous/un-peu-d-histoire/>, consulté le 26 juillet 2023.

auprès de 25 personnes. Ces derniers révèlent une surexposition aux pesticides des salariés viticoles du Bordelais et des riverains des vignes, en comparaison avec les autres personnes de l'échantillon, sur lesquelles ont été effectués des prélèvements équivalents. Cette action, relayée par les médias, illustre à nouveau le rôle d'une association environnementale dans la mise en capacité d'un collectif porté par une travailleuse agricole. La même année, des médecins, inquiets de la recrudescence de maladies aux liens avérés ou suspectés avec les pesticides, créent l'association nationale Alerte médecins sur les pesticides, attachée au dialogue avec les agriculteurs, et dont les membres aident leurs patients à faire reconnaître leur pathologie en maladie professionnelle. Ainsi, les médecins, qui sont *a priori* des acteurs relativement dotés en capacités politiques, mettent à disposition des travailleurs agricoles des ressources qui permettent à ces derniers de prendre la parole (mais pas forcément sur la scène publique du débat) et de se présenter comme des victimes des pesticides.

Contestations, nouvelles alliances : quelles voix pour les travailleurs agricoles ?

À partir de 2016-2017, un syndicat de travailleurs agricoles minoritaire, la Confédération paysanne, prend publiquement position pour une alternative au cadrage institutionnel relatif à l'usage des pesticides s'appuyant alors sur la notion de « risque contrôlé ». Cela se traduit par un appel à une révision profonde des politiques publiques et des dispositifs de gestion du risque dédiés, tels que les procédures d'autorisation de mise sur le marché des pesticides⁶. En 2019, ce syndicat dénonce l'insuffisance des zones de non-traitement (ZNT) instaurées près des habitations contre le risque pesticides qui, de surcroît, véhiculent l'idée selon laquelle l'habitat serait incompatible avec toutes formes d'agriculture⁷. Ce cadrage alternatif plaide pour une approche systémique de sortie des pesticides (aides financières aux agriculteurs, restructuration des filières, réforme du commerce international, etc.). Toutefois, même portée par une organisation professionnelle agricole comme ici, la mobilisation des travailleurs autour d'une cause commune peut être traversée de tensions. Des statuts professionnels différents (agriculteur ou salarié, CDI ou CDD) peuvent en effet séparer les causes défendues (MÉSINI, 2008). Les positions discordantes au sein de Phytovictimes entre des agriculteurs qui, en tant qu'employeurs, sont favorables aux équipements de protection individuels (EPI) et une salariée viticole qui y est opposée – au motif de leur inadaptation au travail dans les vignes et des alertes scientifiques sur leur efficacité – illustrent les tensions possibles (JOUZEL, PRETE, 2021).

À partir de 2018, la médiatisation de la question de l'usage des pesticides et de ses effets sur la santé s'intensifie au niveau national, et de nouvelles initiatives sont lancées (comme l'appel « Nous voulons des coquelicots » et le mouvement des Pisseurs

6. Source : Confédération paysanne (2017), *Sortir des pesticides ! Soutenir les paysan-ne-s, réguler les productions, déployer les alternatives*, Bagnole, Confédération paysanne, juillet [en ligne]. http://www.confederationpaysanne.fr/sites/1/mots_cles/documents/Livret_CONF_pesticide_web.pdf, consulté le 26 juillet 2023.

7. Ce point, que nous ne pouvons développer ici, est traité dans GINELLI *et al.*, 2021.

involontaires de glyphosate en 2018). Tout en restant centrées sur la santé des consommateurs et des riverains, ces initiatives défendent des objectifs systémiques, par des actions juridiques à l'encontre des fabricants de pesticides et des autorités sanitaires⁸. En 2020, les principales ONG s'intéressant à la question des pesticides agricoles s'allient à deux syndicats agricoles minoritaires (Solidaires et la Confédération paysanne) et à deux collectifs de victimes (Collectif des victimes des pesticides des Hauts-de-France et Collectif de soutien aux victimes des pesticides de l'Ouest⁹) pour former un recours juridique devant le Conseil d'État contre l'arrêté « pesticides » alors en vigueur au motif, entre autres, de l'insuffisante protection des professionnels en raison des « délais de réentrée » sur les parcelles¹⁰. Une telle alliance entre ONG et syndicats agricoles permet de mieux faire entendre les voix et les causes des travailleurs agricoles parmi celles des riverains, des citoyens et de l'environnement. Elle est d'autant plus « capabilisante » que des associations de professionnels agricoles victimes des pesticides sont aujourd'hui constituées et engagées dans ce débat public, alors qu'elles étaient « sans voix » jusqu'à la création de Phytovictimes en 2008. Pourtant, un facteur crucial de mise sous-silence des travailleurs agricoles perdure : l'absence de support institutionnel :

« Avec des clients, parfois, on peut en parler. Ou avec d'autres agriculteurs d'autres régions... mais la question [de l'usage des pesticides], les syndicats ne se la posent pas. Tout ce qui est petit n'intéresse ni le CIVB [Conseil interprofessionnel du vin de Bordeaux] ni les syndicats. On a une grosse mainmise de l'industrie phyto-pharmaceutique. On nous a dit que c'était la meilleure solution. Et maintenant on ne sait plus faire sans. [...] C'est complexe tout ça et personne n'en parle. »

(Propos tenus lors d'une réunion d'un groupe de viticulteurs du Blayais¹¹, 2020)

Par ailleurs, les syndicats professionnels majoritaires dans le monde agricole et les instances paritaires de santé au travail n'adhèrent pas à une vision alternative de l'enjeu « pesticides », notamment parce qu'ils s'inscrivent dans les politiques individualisantes de gestion du risque, voire ignorent ce risque (JOUZEL, PRETE, 2015). En l'absence de ressources professionnelles (humaines, financières, institutionnelles), il est alors très difficile pour les travailleurs agricoles de trouver des lieux de réflexion ou de mise en débats alternatifs à la conception selon laquelle le risque doit être géré au niveau individuel, c'est-à-dire de convertir leurs capacités de participer en participation effective. Les initiatives d'ONG ne suffisent pas à assurer cette conversion, et les organisations agricoles qui se rallient à ces dernières étant minoritaires, la majorité des professionnels ne s'y identifie pas. Si l'on considère comme Jérôme BALLETT et ses co-auteurs (2015) que c'est grâce à ces « espaces de discussion » que peuvent émerger des « valeurs » et

8. Valo M. (2018), « La mobilisation des “pisseurs involontaires de glyphosate” prend de l'ampleur », *Le Monde*, 5 octobre [en ligne]. https://www.lemonde.fr/planete/article/2018/10/05/la-mobilisation-des-pisseurs-involontaires-de-glyphosate-prend-de-l-ampleur_5365060_3244.html, consulté le 26 juillet 2023.

9. Ce collectif est créé par des ouvriers d'une coopérative agricole soutenus par Solidaires depuis 2010.

10. Il s'agit des délais d'entrée de travailleurs agricoles sur une parcelle après un traitement.

11. S'inscrivant dans le cadre d'une recherche-action, la mise en place de ce groupe de viticulteurs du Blayais, volontaires pour partager leurs préoccupations relatives aux pesticides, vise à favoriser leurs capacités d'initiative sur ce sujet (GINELLI *et al.*, 2021).

des « engagements communs », l'absence de tels relais dans le monde professionnel constitue alors une entrave à l'émergence de cette « capacité collective », qui ne saurait être réduite à la somme des « capacités individuelles » des travailleurs agricoles.

Des cadrages particulièrement incapacitants pour les viticulteurs et les travailleurs en CDI

Depuis 2018, la viticulture girondine vit une situation qualifiée de « marasme » par certains professionnels (DIRECCTE UD 33, 2019)¹². Les viticulteurs d'appellations peu prestigieuses – dont fait partie le Blayais – peinent à proposer des emplois permanents pour pallier la disparition de la main-d'œuvre familiale (qui a diminué de 50 % entre 2000 et 2016 ; *ibid.*). Dans le même temps, ils demandent aux ouvriers plus de polyvalence et de nouvelles compétences afin de pouvoir répondre aux enjeux d'une viticulture qui utiliserait moins d'intrants. Dans ce contexte difficile, la plupart des viticulteurs participent autant, voire encore plus que de coutume, aux travaux dans les vignes. Par crainte d'éventuelles poursuites judiciaires de salariés victimes de maladies chroniques, certains préfèrent épandre eux-mêmes les pesticides au risque d'en endosser seuls les conséquences :

« Je savais que c'était dangereux mais il n'y avait pas de quoi se protéger. [...] On se disait que si c'est le salarié qui est exposé, il pourrait nous poursuivre plus tard. Donc je préférerais faire tous les traitements moi-même. »

(René, viticulteur retraité, entretien réalisé en 2020)

Ceux qui sont convaincus de la dangerosité des produits, ce qui n'est pas le cas de tous, semblent même redouter que l'un d'entre eux ou l'un de leurs enfants contractent une maladie chronique. Proches par leurs situations de travail, viticulteurs et ouvriers en CDI le sont aussi par la manière dont le cadrage du problème pesticides s'impose à eux. Leurs interlocuteurs professionnels, telle l'Anefa 33 (Association nationale paritaire pour l'emploi et la formation en agriculture), organisme de mise en relation employeurs-salariés, relaient la logique du « risque contrôlé » en affirmant que la réglementation existante prémunit contre le risque :

« Le Certiphyto¹³, même si certains salariés, certains employeurs, disent qu'ils n'ont rien appris pendant la journée qu'ils y ont passé, [...] ça permet de fixer les choses. [...] Y a des procédures, des choses à respecter pour se prémunir soi, les autres et l'environnement. »

(Anefa 33, entretien réalisé en 2020)

12. Les ventes et les cours chutent, en particulier pour les vins d'appellation Bordeaux mais, parmi ceux-ci, de façon moindre pour les vins du Médoc, à la suite du rétrécissement du marché chinois et de la baisse des achats de la grande distribution.

13. Obligatoire depuis 2012, ce certificat est délivré aux professionnels manipulant des pesticides, à l'issue d'une formation attestant de leur aptitude à utiliser, vendre ou acheter ces produits.

Il en résulte des processus de mise en incapacité analogues entre ces viticulteurs et les salariés, quoique accentués pour ces derniers, nous y reviendrons.

La capacité à penser entravée par l'individualisation de responsabilités systémiques

« Jérôme : Je prends mes responsabilités. Je sais très bien que si je tombe malade, c'est entièrement notre faute. Si j'ai pas voulu me protéger en mettant un masque, même s'il était pas forcément adapté mais que je savais qu'il allait me protéger, ben c'est de ma faute.

Son père : – C'est qu'on n'est pas procédurier, nous. »

(Jérôme et son père, viticulteurs, Blayais, entretien réalisé en 2019)

Ces propos d'un jeune viticulteur girondin (âgé de 25 ans environ) et ceux de son père attestent de la puissante intériorisation des politiques de gestion du risque pesticides par « l'usage contrôlé » et les « bonnes pratiques » des utilisateurs¹⁴ qui, selon un principe récurrent de la gouvernance de l'environnement (BARRAULT, 2009 ; SALLES, 2009), conduisent à l'individualisation de fait de responsabilités collectives – reportées sur le seul utilisateur – et à l'occultation de la dimension systémique de l'utilisation de ces produits. En intériorisant un tel cadrage, les travailleurs agricoles assimilent les intoxications à une erreur professionnelle (JOUZEL, DEDIEU, 2013), se sentent coupables de l'intoxication dont ils seraient victimes ou dont seraient victimes leurs salariés, et considèrent qu'elles font partie des maux quotidiens de leur travail (NICOURT, 2016).

En l'absence de remise en cause des conditions d'autorisation de mise sur le marché des produits, de prise en compte des alertes scientifiques sur l'efficacité des EPI (GARRIGOU *et al.*, 2008 ; GARRIGOU *et al.*, 2020), ou des effets des pesticides sur la santé des travailleurs agricoles (étude Agrican, voir notamment TUAL *et al.*, 2015 ; TUAL, BOULANGER, 2017), une telle gouvernance par les « bonnes pratiques » des utilisateurs participe à la production d'ignorance (JOUZEL, DEDIEU, 2013), volontaire ou involontaire, sur cet enjeu sanitaire. En postulant que ces prescriptions protègent suffisamment les travailleurs agricoles contre la dangerosité des pesticides, cette production d'ignorance les empêche de penser autrement la prévention de ce risque (GOUTILLE, 2022). Ayant intériorisé ces normes, comment pourraient-ils interroger les effets de ces produits sur la santé, et plus encore se mobiliser¹⁵ ? En amont du processus pouvant conduire à ce que Jean-Michel BONVIN (2008 ; 2012) appelle la « *capability for*

14. Port des équipements de protection individuels, formations obligatoires « Certiphyto » pour les travailleurs agricoles qui ont à manipuler des produits phytosanitaires ou à décider de leur utilisation, etc.

15. Se dire victime exige un transfert de responsabilité qui rend possible le processus de mobilisation et a lieu au cours de celui-ci (SALARIS, 2014 ; JOUZEL, PRETE, 2015). L'association Phytovictimes et quelques rares autres collectifs témoignent des difficultés rencontrées : Collectif de soutien aux victimes des pesticides de l'Ouest, créé en 2016 ; Collectif des ouvrier-es agricoles empoisonné-es par les pesticides (Martinique, 2019) ; Collectif des victimes des pesticides des Hauts-de-France (riverains et professionnels agricoles), créé en 2019.

voice », c'est la *capabilité à penser* les pesticides comme étant des produits dangereux pour la santé des travailleurs, qui se trouve ainsi entravée. Beaucoup d'entre eux restent donc sans voix malgré l'intense débat public en cours sur les pesticides.

Cadrage de la santé au travail : le risque « pesticides » confiné au sein d'instances dédiées

Paradoxalement¹⁶, les dispositifs de santé au travail ne sont pas plus propices à la publicisation des risques encourus par les travailleurs agricoles, ni même à leur simple expression au sein d'instances dédiées. Qualifiés de « chimiques », ces risques y sont peu traités, et de façon feutrée et experte, conformément à la logique dominante des instruments et des dispositifs de gestion des risques professionnels (HENRY, 2017). Dans ces conditions, l'appropriation des risques par les représentants des salariés et les citoyens est très difficile et maintient l'exposition des professionnels aux toxiques hors du débat public.

À cela s'ajoute une « sous-reconnaissance institutionnelle » (JOUZEL, DEDIEU, 2013, p. 40) inhérente au dispositif de toxicovigilance du risque pesticides mis en place dans les années 1990. Conçu pour signaler des intoxications aiguës, ce dispositif s'avère particulièrement inadapté pour établir un lien causal entre des expositions répétées dans des conditions variables (faibles doses, effet cocktail, changements dans l'homologation des produits et des EPI) et des maladies multifactorielles telles que les cancers. Il rend donc difficile la dénonciation de leur exposition chronique par les travailleurs agricoles. De plus, dans la mesure où l'évaluation du risque au sein de l'entreprise est à la main de l'employeur, il n'est pas exclu que les risques auxquels sont exposés les salariés soient minimisés : « C'est à l'employeur de nous dire à quoi ils sont exposés ; [...] en fonction de sa déclaration, celle-ci va conditionner notre type de suivi : [...] suivi renforcé, adapté ou tous les cinq ans en suivi individuel simple » (entretien MSA 33, réalisé en 2019).

Les propos ci-dessus illustrent le fait que l'exposition aux pesticides fait partie des risques professionnels historiquement intégrés au contrat de travail, ce qui explique qu'ils soient traités de façon assurantielle (c'est-à-dire par la couverture sociale) et discrète. L'audience politique et médiatique de l'exposition professionnelle aux pesticides est donc bien moindre que celle de l'exposition environnementale même si « les expositions sur le lieu de travail sont souvent bien plus fortes que les expositions strictement environnementales » (HUNSMANN *et al.*, 2019, p. 97).

Ces cadrages de la santé au travail opèrent pleinement dans le cas de la viticulture en Gironde, et se combinent pour confiner le risque « pesticides » au sein des institutions dédiées. Ainsi, la logique assurantielle conduit institutions (service Prévention des risques professionnels de la MSA, Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [Direccte], chambre

16. Cette partie synthétise et prolonge également GINELLI *et al.*, 2021.

d'agriculture) et instance paritaire de santé au travail de la Gironde (Commission paritaire départementale d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail [CPHSCT]) à rendre prioritaires depuis 2005 les actions en faveur de la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)¹⁷. En effet, ces derniers ont des répercussions néfastes sur l'organisation du travail et coûtent cher en cotisations sociales aux employeurs ; de plus, les causes professionnelles qui en sont à l'origine – en particulier le travail au « prix fait¹⁸ » – sont reconnues par les membres des différentes instances citées. Par contraste, ces mêmes instances appréhendent le risque « pesticides » de façon bien plus ponctuelle et feutrée.

Ainsi, en 2016, l'assemblée délibérative de la chambre d'agriculture de Gironde ne met pas en discussion la proposition de sortie des produits cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR) émise en son sein par le représentant de la Confédération paysanne pour réagir au « choc » de l'émission télévisée *Cash Investigation* diffusée le 2 février 2016 sur France 2, ciblant notamment la viticulture girondine¹⁹. Dans les instances mentionnées plus haut (service Prévention, CPHSCT, etc.), syndicats de salariés et d'agriculteurs coopèrent avec l'administration et les organismes paritaires de santé pour gérer le risque « pesticides » avec des dispositifs de « risque contrôlé » parmi lesquels figurent les délais de réentrée (en vigueur depuis 2004 en France), une avancée obtenue par les syndicats de salariés qui risque de clore le débat entre professionnels, confiants en ce dispositif. Or plusieurs études (BALDI *et al.*, 2014 ; TUAL *et al.*, 2017) montrent que l'exposition cutanée peut perdurer bien au-delà des délais de réentrée, comme le reconnaît l'Union des industries de la protection des plantes dans sa brochure éditée en 2014, intitulée *Bonnes pratiques phytosanitaires en viticulture. Sécurité des travailleurs viticoles*.

Salariés en CDI : une mise sous silence renforcée

Sur les exploitations du Blayais où la main-d'œuvre familiale domine, les quelques salariés en CDI, parfois embauchés par deux viticulteurs pour atteindre un temps plein, parlent de l'usage des pesticides en des termes qui rappellent ceux de leurs employeurs : il est question d'« efforts réalisés non reconnus » pour réduire leur dangerosité, d'obligation de « protéger la vigne », d'incrimination des pesticides agricoles alors que l'on n'incrimine pas les produits dangereux utilisés dans les maisons par exemple, etc. Sébastien, salarié en CDI dans le Blayais, nous explique lors d'un entretien réalisé en 2020 : « Ils sont en train de tellement accuser les agriculteurs d'avoir utilisé les

17. Un argument fort est avancé : les TMS sont largement surreprésentés dans la viticulture girondine. En effet, les TMS qui y sont déclarés représenteraient à eux seuls 50 % de ceux déclarés pour l'ensemble des vignobles français (source : élu syndical salarié, entretien réalisé en 2019).

18. Rémunération forfaitaire par pied de vigne qui incite des travailleurs à augmenter les cadences pour être mieux rémunérés.

19. Avec cette proposition, il s'agissait d'apporter une réponse significative des représentants viticoles bordelais quant à la prise en compte de la dangerosité des pesticides, en interdisant les plus nocifs. Source : entretien et documents Confédération paysanne 33, 2018.

produits que dès que nous, on parle de produits, on se fait presque dire que c'est nous qui avons assassiné tout le monde. » Ces salariés se sentent tellement concernés par la responsabilité imputée aux agriculteurs dans les médias qu'ils en viennent à former un seul et même « nous » avec leurs employeurs.

Cette identification à une communauté de pratiques opère aussi, de façon plus surprenante, lorsqu'il s'agit de la prise de risque d'une surexposition. Ainsi, à l'image de certains viticulteurs, une cheffe d'équipe réalise les tâches exposant le plus aux pesticides (préparation de bouillie, dépannage du pulvérisateur) afin de protéger ses collègues plus jeunes.

De fait, les ouvriers permanents – on verra que c'est également le cas de la plupart des ouvriers en CDD – ne dénoncent pas leur exposition aux pesticides car, pour eux, accepter un CDI dans la vigne implique d'effectuer les tâches réputées les plus risquées, comme la manipulation des pesticides. Ils considèrent que cela prouve leur connaissance du métier, qui était aussi souvent celui de leurs parents ; ils ne renoncent pas pour autant à faire valoir leurs droits, et, quand c'est le cas, c'est davantage en matière de temps de travail qu'en matière de sécurité.

Le fait que les salariés viticoles soient dispersés au sein de plusieurs exploitations est défavorable à une prise de parole commune alors même que leurs relais institutionnels manquent cruellement de moyens. En Gironde, les différents organismes s'occupant de leurs conditions de travail posent des diagnostics qui diffèrent les uns des autres et ont donc du mal à coopérer. Dans les organismes paritaires comme la MSA, la prise en charge des problèmes des salariés est limitée, puisque la prévention des risques est définie avec l'employeur. Si les salariés y sont représentés, leur poids est moindre que celui des élus agriculteurs²⁰, leur accompagnement lorsqu'ils rencontrent des difficultés ne saurait être prioritaire dans leur fonctionnement. Quant à la Direccte, elle est la seule institution dotée de compétences relatives à l'emploi agricole qui ne soit pas gérée par des professionnels. « Cette spécificité lui donne un regard singulier sur les conditions de travail en agriculture, sans pour autant bénéficier de moyens humains et politiques suffisants pour véritablement les améliorer » (GINELLI *et al.*, 2021, p. 20). Pourtant chargée de l'inspection du travail agricole, la Direccte ne met « pas de coup de pied dans la fourmilière » (Direccte UD 33, entretien réalisé en 2020) pour ne pas remettre en cause le modèle économique de la viticulture girondine, en partie fragile, et dont « l'équilibre repose sur la précarisation de la main-d'œuvre » (Direccte UD 33, entretien réalisé en 2020). Actuellement, cette institution ne constitue donc pas, au sujet des pesticides, un relais institutionnel pour les salariés. La précarité des « supports institutionnels » de ces derniers affecte leurs capacités (c'est-à-dire, s'émanciper des « cadrages forts » et élaborer collectivement des « contre cadrages »), au point que leur mise sous silence semble l'emporter. À ces facteurs institutionnels cruciaux se joignent d'autres mécanismes d'ordre organisationnel et situationnel qui jouent de façon différenciée selon les statuts professionnels.

20. La Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) est majoritaire en Gironde.

Les salariés en CDD : des processus de conversion rares, des supports institutionnels absents

Pour reprendre la terminologie d'A. SEN (2000), les « fonctionnements » relatifs au traitement du problème « pesticides » (participer au débat public médiatisé, prendre part à l'élaboration des politiques de prévention des risques liés aux pesticides) sont inaccessibles à la plupart des salariés, notamment du fait du cadrage fort en matière d'« usage contrôlé » et du fait que les institutions qui pourraient leur apporter du soutien manquent de moyens. Quelques rares salariés prennent la parole, non dans les arènes publiques, mais sur leur lieu d'activité. Les ressources qui leur permettent cette liberté en actes sont avant tout individuelles et tiennent aussi à la « *capability for work* » dont ils disposent. Nous verrons que les migrants économiques en sont dépourvus.

Une capacité d'expression venue de ressources individuelles, faute de supports institutionnels et collectifs

Ali occupe un emploi en CDD chez un prestataire de services qui l'envoie travailler dans un vignoble du Médoc pour effectuer les « travaux en vert » (effeuillage, éclaircissage²¹, épamprage²²). Parmi les trois salariés qui prennent la parole en situation de travail, il est le seul à bien connaître les effets délétères des pesticides sur la santé humaine et sur l'environnement, connaissance issue de son expérience d'expert au sein de l'Agence nationale de protection de l'environnement en Afghanistan. Cette expérience lui permet, en dépit d'un français approximatif (il est en France depuis deux ans et attend le statut de réfugié politique), de demander des informations au chef d'équipe quant aux traitements effectués : « Moi, je demande au patron quel pesticide a été utilisé²³. » Généralement, aucune information sur les produits phytosanitaires n'est donnée au moment de l'embauche, que l'employeur soit un prestataire de services, un « château du Médoc » ou un viticulteur. Et si une information est donnée, les propos tenus génèrent de la suspicion :

« Elle [responsable de la sécurité des employés] nous a dit que les pesticides utilisés ont été spécialement choisis pour ne pas être trop nocifs pour les ouvriers et donc qu'il n'y avait aucun risque [...]; [il se reprend pour ajouter avec un sourire dubitatif] aucun risque avéré on va dire. »

(Éric, étudiant, Pessac, entretien réalisé en 2020)

21. « Action par laquelle on arrache des arbres, on enlève des plants, des branches à fruits pour donner à la végétation de la place, de l'air » (Source : CNRTL, portail lexical [en ligne]. <https://www.cnrtl.fr/definition/%C3%A9claircissage>, consulté le 1^{er} août 2023).

22. « Action de supprimer, sur les ceps de vigne, les jeunes rameaux inutiles » (Source : Larousse [en ligne]. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/%C3%A9pamprage/30222>, consulté le 1^{er} août 2023).

23. Ali, travailleur en CDD chez un prestataire de services, Bordeaux, entretien réalisé en 2020.

On peut voir dans les propos rapportés l'effet du cadrage dominant relatif au risque contrôlé, ou la difficulté à aborder un sujet conflictuel fortement médiatisé, voire une stratégie comme le mentionne Frédéric DÉCOSSE (2013, p. 330) pour « échapper à une confrontation, avec les salariés, susceptible de déboucher sur une mise en évidence, voire une reconnaissance symbolique de leur responsabilité en matière d'exposition ».

Le respect du délai légal de réentrée sur les parcelles traitées (entre 6 heures et 48 heures en 2023) et les questions relatives à la manière de se soustraire à la dérive des produits pulvérisés sur les parcelles voisines sont les motifs les plus fréquents pour lesquels les salariés en CDD prennent la parole et s'adressent à leur supérieur, chef d'équipe, chef de culture ou viticulteur-employeur selon les cas :

« On était au bout de la parcelle et j'ai vu le tracteur qui faisait le traitement des deux côtés. Et là je me suis sentie exposée. Je sentais l'odeur et puis on voyait, ça faisait des gros nuages de fumée. Il [le viticulteur-employeur] disait que le vent, ça allait pas vers nous [...] ; on était toute une équipe et du coup, moi, je disais que je voulais pas continuer à travailler. »

(Justine, étudiante, Pessac, entretien réalisé en 2020)

Justine prend la parole parce qu'elle évalue que les conséquences seront minimales. Elle précise en effet : « On le [le viticulteur] connaissait bien aussi ; donc c'est pour ça que je me suis permis de dire ça. » Jean (travailleur en CDD, Bordeaux, entretien réalisé en 2020) a eu à plusieurs reprises des expériences différentes : « Si tu veux mettre un chef de culture en difficulté, parle-lui des produits phytosanitaires devant tout le monde. » Le fait de travailler avec son supérieur est un facteur situationnel favorable à la prise de parole, si toutefois ce supérieur a un pouvoir de décision, ce qui était le cas pour Justine. Ainsi, Jean, qui est en CDD de façon récurrente dans des structures plus importantes que Justine, essaie de choisir son employeur et son profil de poste afin d'être le moins exposé possible aux pesticides. Il refuse d'être tractoriste²⁴ « pour ne pas passer les produits » même si ce type de poste de travail, très recherché, lui assurerait une plus grande reconnaissance et une meilleure rémunération. Pour préserver sa santé, la sortie – *exit* – lui semble plus souhaitable que la prise de parole – *voice*.

La « *capability for voice* » des travailleurs en CDD à propos de leur exposition aux pesticides est très fragile. Lors d'un entretien réalisé en 2020, Florence nous explique ainsi : « Depuis douze ans, c'est avec vous que j'en ai parlé le plus. » Cette capacité repose davantage sur des ressources individuelles acquises en dehors du monde professionnel agricole (formation initiale, profession antérieure, etc.) que sur des régulations collectives que seraient des procédures ou des instances, des « *procedural rights* » (BONVIN, 2012, p. 17) ou « des supports collectifs étayés par des principes de justice » (ZIMMERMANN, 2011, p. 112). Jean (travailleur en CDD, Bordeaux,

24. « Le tractoriste est un professionnel qui assure à la fois le pilotage et l'entretien des outils, des matériels et des engins mécaniques fixes ou animés, dédiés à l'entretien et à la préparation au travail de parcelles viticoles » (Source : France compétences [en ligne]. <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34934/>, consulté le 1^{er} août 2023).

entretien réalisé en 2020) envisage de rejoindre un collectif, mais peine à identifier celui qui conviendrait : « Je ne sais pas si la CGT [Confédération générale du travail] ou la CFDT [Confédération française démocratique du travail] s'en occupent en ce moment. À la limite je préfère presque être dans un syndicat un peu plus alternatif comme la Confédération paysanne. » Compte tenu du positionnement des différents syndicats dans le débat sur les pesticides en Gironde (cf. *supra*), Jean s'identifie plus à la Confédération paysanne, pourtant un syndicat d'agriculteurs, qu'à un syndicat de salariés auquel, il est vrai, adhèrent très peu d'ouvriers agricoles.

Au sein des entreprises qui emploient plusieurs salariés, la diversité de leurs statuts contractuels rend difficile le tissage de liens professionnels entre les travailleurs concernés, liens pourtant indispensables pour élaborer un point de vue commun. À la hiérarchie selon le contrat (CDI, CDD classique et contrat de saisonnier) s'ajoute celle induite par le recours aux entreprises prestataires de services spécialisées en agriculture qui a doublé entre 2000 et 2010 pour l'ensemble de l'activité agricole en France hexagonale (FORGET *et al.*, 2019). En Gironde, ce recours est plus fréquent dans le Médoc que dans le Blayais. Outre une précarisation accrue de l'emploi, il a introduit de nouvelles formes d'asymétrie dans les relations professionnelles. Comme la prise en charge des conditions de travail relève toujours de l'employeur, des personnes se retrouvent sur le même lieu pour réaliser des tâches identiques, mais dans des conditions différentes. Par exemple, peu de prestataires fournissent des infrastructures sanitaires et de repos à leurs contractuels qui ont rarement accès à celles de l'exploitation viticole où ils sont en mission. D'un point de vue organisationnel, ces salariés ne partagent pas, dans la plupart des cas, les espaces de repos ou de repas ni les autres équipements des employés des « châteaux », dont certains travaillent également avec un CDD. D'un point de vue réglementaire, les « CDD prestataires » travaillent sur des parcelles distinctes afin que la réalisation du service commandité puisse être contrôlée. Cette séparation des espaces entre les différentes catégories de travailleurs, tant pour le travail que pour les pauses, favorise une asymétrie entre les « salariés de la propriété » et les « salariés des prestataires » ; les deux groupes échangent peu entre eux et ne se considèrent pas comme collègues. Les relations sont donc asymétriques non plus uniquement entre un salarié et son supérieur, mais aussi entre un salarié en CDD embauché par un prestataire, son chef d'équipe, le chef de cultures et les autres employés de la propriété qu'ils soient en CDI, en CDD ou en contrat saisonnier. À la différence de contrat (contrat court *versus* CDI) s'ajoute la différence entre les employeurs, ce qui accentue la difficulté des discussions entre salariés au sujet des pesticides. Dans un environnement de travail à ce point fractionné, sans occasion ni espace commun de discussion, comment peut-on espérer l'émergence de « capacités collectives » toujours construites à partir de « valeurs communes » (BALLET *et al.* 2015, p. 31) ?

Ainsi, exception faite de Marie-Lys Bibeyran, mobilisée depuis le décès de son frère, salarié viticole comme elle, les rares processus de conversion dont nos interviewés témoignent prennent place en situation d'activité, entre employé et supérieur

hiérarchique. À l'exemple des deux étudiants dont on a relaté les prises de position plus haut, les personnes qui prennent la parole sont dotées de « ressources » telles que des études supérieures et/ou une bonne connaissance des effets des produits sur la santé humaine ou sur les écosystèmes. Pourtant, même dans une telle configuration, le manque d'équipements individuels (gants, manches longues) ou collectifs (mise à disposition d'eau pour se laver les mains, de sanitaires et de salles de repos) n'est pas dénoncé, alors que c'est un thème récurrent de discussions entre collègues et lors des interviews.

Capabilité d'expression et capabilité à choisir son emploi : renforcement mutuel ?

Il existe des liens entre « *capability for voice* » (capabilité à la prise de la parole) et « *capability for work* » (capabilité à choisir un emploi conforme à ses valeurs), la première permettant « de participer efficacement à la définition du contenu du travail, son organisation, ses conditions, ses modes de rémunération, etc. » (BONVIN, 2012, p. 15), ce qui rend possible la seconde, en donnant à cet emploi des contours permettant de le valoriser. Toutefois, ces liens se révèlent plus complexes au regard des expériences diverses des personnes appelées « CDD récurrents » par les prestataires.

À la différence de saisonniers agricoles contraints de s'installer « dans une situation initialement pensée comme transitoire » (ROUX, 2020, p. 184), les « CDD récurrents » ont refusé un CDI qui leur était proposé et ont choisi de travailler sous contrat à durée déterminée. Selon leurs dires, la pause entre deux périodes de travail en CDD leur permet de se reposer et d'avoir une vie sociale plus dense que celle que leur offrirait des congés annuels, en menant par exemple une activité militante ou spirituelle, en étant présents auprès de leur famille à l'étranger, en faisant des voyages, etc. Ces travailleurs ont l'habitude de changer d'employeur et savent qu'ils trouveront du travail vu le contexte, même si l'emploi agricole reste peu attractif compte tenu des conditions de travail et des bas niveaux de rémunération en partie dus aux faibles revenus des employeurs eux-mêmes²⁵. Si leur période de chômage se prolonge ou si leur contrat est raccourci, ce qui donne par exemple à Jean « l'impression d'être une variable d'ajustement²⁶ », cette précarité que l'on peut de ce fait considérer comme « subie » est quelque peu atténuée par l'habitude d'alterner périodes de travail et de non-travail. Leur capabilité à choisir leur emploi (« *capability for work* ») repose sur la reconnaissance de leurs compétences, recherchées, par les employeurs et renforce leur capabilité à revendiquer leurs droits, notamment en matière de rémunération (jours fériés, prise en compte des temps de transport). Mais leur « *capabilité for voice* » n'est pas systématiquement exercée en ce qui concerne l'exposition aux pesticides, que certains considèrent comme inéluctable, y compris sur les exploitations en bio : « La

25. Aujourd'hui, la filière peine à trouver des personnes qualifiées ou en voie de qualification comme le prouvent les offres d'emploi en apprentissage et en CDI restées non pourvues à l'Anefa (DIRECCTE UD 33, 2019, p. 8).

26. Travailleur en CDD, Bordeaux, entretien réalisé en 2020.

vigne, c'est vraiment une plante qu'il faut toujours soigner. Si on ne veut pas prendre de produits dans le visage, faut qu'on change de secteur », dit Jean²⁷. Ainsi la capacité d'expression exercée par les salariés vis-à-vis de leur employeur ou de leur responsable hiérarchique peine à réduire leur exposition aux pesticides, même si celle-ci est indirecte et se produit par contact des végétaux traités. Le recours massif aux pesticides et l'exposition des travailleurs agricoles qui en découle s'expliquent par la structuration du modèle de production agricole institutionnalisée dans les années 1950 (recours aux innovations techniques parmi lesquelles on trouve les produits issus de l'industrie chimique, agrandissement des exploitations, diminution du coût de l'alimentation pour les ménages) qui échappe en grande partie aux décisions qui peuvent être prises à l'échelle des exploitations. Peut-être est-ce pour cela que d'autres personnes en CDD récurrents, telles que Flore, développent les mêmes arguments que les salariés en CDI, en épousant la cause des viticulteurs. Cependant, d'autres travailleurs ont une parole plus libre : ce sont les retraités qui recherchent des travaux saisonniers :

« On a nos retraités qui viennent tous les ans. [...] C'est ce qu'on appelle nos béliers. [...] Si, rencontrant l'entreprise Pierre, elle ne correspond pas à leurs attentes, ils vont lui dire : "Non, non, je ne veux pas travailler comme ça." »

(Anefa 33, entretien réalisé en 2020)

Capabilité d'expression et capabilité de travailler se renforcent mutuellement dans la mesure où « l'existence d'options de sortie valables est une condition *sine qua non* de la capacité de s'exprimer dans le domaine du travail²⁸ » (BONVIN, 2012, p. 15). Elles interagissent pour que les travailleurs puissent revendiquer l'accès à des droits en principe acquis : respect des délais de réentrée, droit de ne pas travailler sur une parcelle où le vent amène des résidus du traitement réalisé sur une parcelle voisine. Pourtant, les ressources d'expression ne sont généralement pas converties en prise de parole sur le lieu de travail pour révéler plus largement les dangers de l'exposition aux pesticides. On peut ainsi comprendre le choix fait par Marie-Lys Bibeyran, salariée en CDD, de constituer un collectif pour dénoncer l'usage des pesticides à l'échelle de la filière des vins de Bordeaux plutôt que de le faire sur l'exploitation où elle travaille.

Dans cette interrelation entre capacités, la capabilité d'expression des personnes pour revendiquer le respect des droits dépend du marché du travail, au sein duquel tout le monde ne bénéficie pas des mêmes ressources. La prise de parole comporte des risques que tous les salariés en CDD ne peuvent pas prendre, en dépit d'un marché du travail viticole favorable aux personnes en quête d'emploi, notamment celles dont la « *capability for work* » n'est pas effective.

27. Travailleur en CDD, Bordeaux, entretien réalisé en 2020.

28. « The availability of valuable exit options is a *sine qua non* condition of capability for voice in the field of work » (traduction française des auteurs).

Les préférences adaptatives à l'œuvre : le cas des migrants économiques

« Carlos : – Bien sûr qu'il y a des effets [des pesticides]. Personne ne peut dire le contraire. Le produit passe dans la terre, avec l'eau, et tout est empoisonné. Oui, je pense que ce n'est pas bon pour la santé. [...] [Pour savoir si le traitement est récent,] on regarde les feuilles et si nos mains restent sales. On regarde aussi s'il y a des traces de produit liquide sur le sol. Mais nous ne pouvons pas savoir quel produit a été utilisé [...].

Enquêtrice : – Mais vous travaillez tous ici dans des parcelles traitées ?

Carlos : – Oui, bien sûr. Nous ne pouvons pas faire autrement. [...] Nous sommes conscients de tout ça mais il faut bien travailler pour manger ! »

(Carlos, CDD, Saint-Laurent-Médoc, entretien réalisé en 2020²⁹)

Les salariés les plus précaires acceptent leurs conditions de travail, ce qui n'est pas particulier à ce secteur ni à la France (ARCURY, QUANDT, 2009). Avoir un travail peut alors être vécu comme un « privilège » et s'accompagner d'un « engagement moral qui permet [...] de prendre sur soi les conséquences de l'activité » (SARFATI, WASER, 2013, p. 4). C'est le cas de Carlos et de ses collègues saisonniers « en camion³⁰ » ou sous abri sommaire qui, faute de mieux, séjournent sur un terrain qu'ils squattent à proximité d'une déchetterie dans le Médoc. Certains, « antisystèmes » (DELAPORTE, 2018), ont aussi choisi un mode de vie atypique (fourgon aménagé ou tente, avec un ou plusieurs chiens). Stigmatisés, ils seraient « sur liste noire pendant les vendanges³¹ » et ont du mal à être engagés.

Carlos est l'un des migrants économiques travaillant dans le vignoble girondin, migrants dont le nombre est difficile à évaluer. Une enquête ponctuelle réalisée dans le Médoc estime que les travailleurs étrangers constituent 44 % des saisonniers hors vendanges³². Selon ceux que nous avons rencontrés, la maîtrise de la langue française compte plus dans leur employabilité que leurs compétences viticoles. Desislav, Bulgare, s'est vu proposer un CDI et assume désormais le rôle de chef d'équipe adjoint, tandis que ses compatriotes ne parlant pas français sont embauchés seulement lors des pointes d'activité. Ce sont certes des CDD récurrents, mais surtout des CDD embauchés lorsqu'il y a un travail urgent à faire, sans que leurs droits soient toujours respectés (paiement des heures effectuées, déclaration d'embauche). La formation « apprenante », voire « capacitante » (CAILLAUD, ZIMMERMANN, 2011), parfois financée

29. Carlos étant Espagnol, précisons que son entretien a été conduit avec une interprète qui traduisait les propos de façon globale et non littérale. Il en a été de même pour toutes les personnes de nationalité étrangère interviewées maîtrisant trop peu la langue française.

30. « On a une part significative de candidats qu'on appelle trivialement, les "camionneux", entre nous, [...] qu'on appelait les routards à une époque, qui, aujourd'hui, sillonnent la France et l'Europe en camion, en camping-car, en camion aménagé » (Anefa, entretien réalisé en 2020).

31. Elvio, CDD, Saint-Laurent-Médoc, entretien réalisé en 2020.

32. Outre ces étrangers (44 %), soit migrants (29 %), soit nomades (15 %), les autres saisonniers non-vendangeurs sont des « locaux » (30 %) ou des « nomades nationaux » (22 %) et, plus rarement, des étudiants hors Gironde (DIRECCTE UD 33, 2019, p. 16).

par les prestataires, a généralement lieu lorsque les travailleurs bénéficient de prestations sociales et non lorsqu'ils sont en poste : Denis, Espagnol âgé de 40 ans et saisonnier depuis quatre ans, apprend le français depuis qu'il perçoit une allocation chômage. Aucun des interviewés ne connaît l'Anefa³³, preuve de la fragile prise en charge institutionnelle de cette catégorie de travailleurs. Plusieurs d'entre eux se plaignent d'heures, voire de mois de travail impayés, et sont partagés entre la honte d'avoir été abusés et la sidération que le droit ne soit pas respecté en France. Par peur d'être expulsés et de se retrouver « sans abri », ils évitent également de dénoncer leurs conditions de vie, et ont refusé que des militants fassent un reportage à ce sujet.

Pour la journaliste Ixchel DELAPORTE (2018, p. 32), cette « professionnalisation de la précarité » et la situation économique florissante de certains prestataires lient l'économie des plus prestigieux vignobles girondins à la pauvreté. Certains travailleurs précaires intériorisent les conditions de travail dégradées comme intrinsèques au statut de saisonnier et, comme les travailleurs détachés, estiment que « leur santé est “le risque à courir” » (DÉCOSSE, 2008, p. 108). Ils justifient de telles « préférences adaptatives » (JULHE, 2016) par leurs expériences professionnelles passées, encore moins enviables ; c'est particulièrement le cas des migrants hispaniques à qui, d'après David, travailleur saisonnier espagnol de 41 ans dans le Médoc lors d'un entretien réalisé en 2020, « l'Espagne n'a pas de travail à offrir » depuis la crise financière de 2008. Les travailleurs évaluent par ailleurs le risque qu'ils encourent en fonction des postes peu sécurisés qu'ils ont occupés par le passé, souvent dès le plus jeune âge (fabrication de chaussures, emplois agricoles, etc.). Leur mobilité professionnelle³⁴ incite certains à penser que leur exposition est sans risque car leur présence dans les vignes est temporaire (c'est le cas notamment des étudiants) ou que, si la situation était dangereuse, leur chef d'équipe, au statut social mieux établi, ne serait pas en train de travailler avec eux (comme le pensent par exemple des migrants bulgares). Ici se mêlent liberté de non-participation et mauvaise appréciation des risques (certains chefs d'équipe estiment que la contamination avec des résidus de pesticide est insignifiante lors des travaux vigneron). Le risque d'exposition indirecte³⁵ aux pesticides encouru lors des travaux dans les vignes et dont aucun employeur ne les informe est d'autant plus difficile à dénoncer que les effets, comme pour les « maladies d'usage », « se traduisent par des transformations silencieuses du corps, invisibles, inscrites dans un continuum » (SARFATI, WASER, 2013, p. 1).

De telles préférences adaptatives sont à relier à la situation de subordination sociale (BONVIN, 2008) des migrants économiques. « Ils ont peu de choses à dire sur les

33. L'Anefa propose un suivi individualisé dans le cadre de conventions avec les centres de formation. En Gironde, parmi les 8000 salariés inscrits à l'Anefa, 250 environ étaient en parcours de formation (Anefa 33, entretien réalisé en 2020).

34. En France, 90 % des saisonniers et près de 80 % des CDD en 2002 ne sont plus salariés agricoles en 2016 (FORGET *et al.*, 2019, p. 72) et les plus jeunes d'entre eux alternent travail dans les vignes et travail dans la restauration.

35. On parle d'exposition indirecte lorsque les personnes ne manipulent pas les produits (lors de la préparation et de la réalisation des pulvérisations) mais peuvent être contaminées en touchant les plantes qui ont été traitées ou en respirant un air chargé de pesticide.

pesticides, leurs priorités et urgences étant autres », estime un prestataire en Gironde³⁶ à qui nous demandions des contacts de travailleurs étrangers (qu'il nous a fournis). Or ces derniers ont bel et bien des choses à dire ; ainsi, comme Carlos, ils parlent de leur exposition et plus encore de leur manque de moyens pour s'en prémunir, entre eux et lors des interviews. À l'exception de ceux qui ont la chance de travailler *via* une entreprise d'insertion sociale³⁷, les migrants économiques n'ont pas d'accès à l'eau sur leur lieu de travail, disposent de peu d'équipements individuels de protection, et n'ont jamais d'informations concernant les traitements de pesticides réalisés sur les vignes où ils interviennent. Lors d'un entretien mené en 2020, Gaby, un travailleur italien, raconte qu'un jour, il a demandé de changer de parcelle car un traitement était effectué juste à côté de celle où il travaillait, et il savait que, juridiquement, il était dans son droit. Le chef d'équipe l'a alors dénigré : « C'est tout dans ta tête ! C'est de la médecine, c'est pas dangereux. Ah, les Italiens, ils aiment pas les produits. » Gaby nous précise : « Naturellement, je n'aime pas les produits... » Dans de telles relations asymétriques, dénoncer une exposition aux pesticides à son responsable hiérarchique revient au mieux à perdre la face ; au pire, à perdre un travail difficilement trouvé et indispensable pour survivre. Cet unique témoignage de prise de parole par un migrant économique illustre, en creux, que le processus de conversion pour mettre en œuvre la capacité d'expression tient grandement au profil socioéconomique (niveau de formation, conditions de vie, nationalité, revenu) et au pouvoir de trouver facilement un emploi.

La faible maîtrise du français associée à des conditions de vie indécentes et à une précarité financière fait dire à Gaby : « Dans le Médoc, quand tu es saisonnier étranger, tu n'es rien, tu n'es personne³⁸. » Ainsi, les migrants économiques ne rendent pas publiques leurs mauvaises conditions de travail alors que la législation attend qu'ils le fassent : aux États-Unis pour sanctionner l'employeur fautif (WHALLEY *et al.*, 2009) ; en France pour déployer les moyens humains et réglementaires de l'inspection du travail³⁹. Il apparaît dès lors peu probable que les conditions de travail soient améliorées puisque les salariés les plus vulnérables socialement, pourtant les plus nombreux, n'ont pas les ressources pour les dénoncer et que les dispositifs institutionnels attendent cette dénonciation pour intervenir.



L'enquête qualitative réalisée en Gironde révèle un manque de supports institutionnels nécessaires à la politisation des positions des travailleurs agricoles sur l'usage

36. Entretien réalisé en 2020.

37. L'entreprise d'insertion sociale spécialisée en prestations viticoles que nous avons rencontrée perçoit des subventions de la Direccte pour employer des personnes en parcours d'insertion professionnelle, et peut également recruter des personnes avec un contrat CDD classique sans aide publique. Son statut juridique est celui d'une société anonyme à responsabilité limitée.

38. Travailleur italien, entretien réalisé en 2020.

39. Entretien réalisé avec la Direccte en 2020.

des pesticides, même si les premiers collectifs qui se sont mobilisés, dans ce département et ailleurs en France, ont été soutenus par des associations environnementales et des médecins. La culture syndicale des salariés agricoles, dérisoire, et les instances représentatives du personnel comme les commissions hygiène et sécurité, récentes en agriculture et de compétence départementale, ne jouent pas le rôle constaté dans le nucléaire et la pétrochimie, et dans le monde de l'industrie en général (BÉCOT *et al.*, 2021). Ce manque de relais est également réel pour les viticulteurs, non par absence institutionnelle, mais parce que le discours des instances tend à véhiculer le cadrage dominant (individualisation du risque pesticides) et ne facilite pas la construction et la diffusion d'un cadrage alternatif. Ainsi, lorsque les supports institutionnels contribuent aux inégalités de participation (DELDREVE, 2015), ils ne permettent pas aux travailleurs viticoles d'exercer des capacités réelles.

Pour mieux comprendre cette non-participation au débat public sur les pesticides, notre enquête s'est intéressée à la prise de parole des travailleurs agricoles en situation de travail. Elle révèle alors des inégalités entre viticulteurs et salariés en CDI d'une part, et entre travailleurs en CDD et ouvriers saisonniers d'autre part. Plus encore, elle montre qu'au-delà d'une simple opposition employeur/salarié, ces inégalités s'opèrent de façon plus complexe à l'intérieur d'un même statut, notamment celui de saisonnier. La possibilité d'accomplir les capacités de base dans le cadre privé (ici sur les temps hors travail) et professionnel (accès au logement, à l'eau, à l'électricité, aux équipements sanitaires, capacité de manger à sa faim, accès aux soins de santé, etc.) constitue un facteur de conversion accessible pour certaines catégories de travailleurs agricoles (CDD retraités, certains CDD récurrents) tandis que l'impossibilité de les réaliser fait obstruction à la prise de parole des plus précaires (saisonniers migrants économiques du Médoc). De même, les situations de travail différenciées, le niveau d'étude ou la connaissance de la langue française sont des facteurs de conversion pour certains salariés agricoles et d'obstruction pour d'autres. La capacité à dénoncer son exposition en situation de travail ou à choisir en amont son employeur en fonction de conditions de travail qui exposent plus ou moins au risque chimique est en effet moins accessible à ceux, notamment migrants économiques, pour qui travailler est une nécessité vitale. Par ailleurs, comme les viticulteurs, les salariés manquent de relais professionnels pour aborder le sujet des pesticides, mais aussi de possibilités de discussion en situation de travail. En effet, à la différence de statut s'ajoute une différence entre employeurs (« château » ou prestataire), les conditions de travail étant défavorables pour les ouvriers embauchés par les prestataires de services. La séparation des espaces de travail, de repos/repos entre ces deux catégories de salariés conduit à une quasi-absence d'occasions de communiquer et d'espaces de discussions qui rendraient possible l'émergence de « valeurs communes » à un collectif de salariés et donc de « capacités collectives » pour une participation au débat public sur les pesticides.

Cette recherche confirme également l'emprise des politiques de gestion du risque pesticides, selon lesquelles la responsabilité de l'intoxication incombe aux utilisateurs finaux et montre comment ce cadrage dominant est central dans l'émergence – ou

non – de valeurs et capacités collectives. S’il est fréquent que la capacité à la prise de parole des ouvriers agricoles et leur capacité à choisir leur emploi se renforcent mutuellement, ce lien est fragilisé par ce cadrage dominant : travailleurs en CDI, voire en CDD, estiment, comme les viticulteurs-employeurs, que cette exposition constitue un risque inhérent au métier. Ces cadrages dominants agissent de façon différenciée selon les situations socioprofessionnelles des travailleurs, en amont du processus même du choix de participer, et entravent ce que nous avons appelé la *capabilité à penser* les risques sanitaires auxquels les travailleurs viticoles sont exposés, de même que la capacité à *se penser* comme victime des pesticides. Sans conditions favorables à une telle liberté de penser, toute prise de parole dans le débat public est rendue très difficile.

BIBLIOGRAPHIE

AGRESTE (2021), « Bilan annuel de l’emploi agricole (BAEA). Résultats 2019 et estimations 2020 », *Chiffres & données*, n° 6 [en ligne]. https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/download/publication/publie/Chd2106/Chd2106-BAEA2019_V2.pdf, consulté le 25 juillet 2023.

ALKIRE S. (2008), « Concepts and Measures of Agency », *OPHI Working Paper*, n° 9.

ARCURY T. A., QUANDT S. A. (2007), « Delivery of Health Services to Migrant and Seasonal Farmworkers », *Annual Review of Public Health*, vol. 28, p. 345-363.

ARCURY T. A., QUANDT S. A. (eds) (2009), *Latino Farmworkers in the Eastern United States: Health, Safety and Justice*, New York, Springer.

BALDI I., LEBAILLY P., BOUVIER G., RONDEAU V., KIENZT-BOUCHART V., CANAL-RAFFIN M., GARRIGOU A. (2014), « Levels and Determinants of Pesticide Exposure in Re-Entry Workers in Vineyards: Results of the PESTEXPO Study », *Environmental Research*, vol. 132, p. 360-369.

BALLET J., BAZIN D., PELENC J. (2015), « Justice environnementale et approche par les capacités », *Revue de philosophie économique*, vol. 16, n° 1, p. 13-39.

BARRAULT J. (2009), « Responsabilité et environnement : questionner l’usage amateur des pesticides », *Vertigo* [en ligne], Hors-série 6. <https://doi.org/10.4000/vertigo.8937>

BÉCOT R., GHIS MALFILATRE M., MARCHAND A. (2021), « Introduction. Pour un décloisonnement scientifique de la santé au travail et de la santé environnementale », *Sociétés contemporaines*, n° 121, p. 5-27.

BONVIN J.-M. (2008), « Capacités et démocratie », in De Munck J., Zimmermann B. (dir.), *La liberté au prisme des capacités : Amartya Sen au-delà du libéralisme*, Paris, Éditions de l’EHESS, p. 237-261.

BONVIN J.-M. (2012), « Individual Working Lives and Collective Action: An Introduction to Capability for Work and Capability for Voice », *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 18, n° 1, p. 9-18.

- BONVIN J.-M., FARVAQUE N. (2006), « Promoting Capability for Work: The Role of Local Actors », in Deneulin S., Nebel M., Sagovsky N. (eds), *Transforming Unjust Structures: The Capability Approach*, Dordrecht, Springer, p. 121-142.
- CAILLAUD P., ZIMMERMANN B. (2011), « Sécurisation des parcours et liberté professionnelle : de la “flexicurité” aux capacités », *Formation emploi*, n° 113, p. 33-48.
- CANAU J., GASSIAT A. (2019), « Quand l’effort environnemental renforce la dépossession foncière. Le cas des agriculteurs de Piton l’Ermitage (La Réunion, océan Indien) », *Revue internationale des études du développement*, n° 238, p. 245-268.
- CHAUVIRÉ C. (1989), « Quand savoir, c’est (savoir) faire : Peirce, Wittgenstein et le problème des capacités », *Critique*, n° 503, p. 282-299.
- DÉCOSSE F. (2008), « La santé des travailleurs agricoles migrants : un objet politique ? », *Études rurales*, n° 182, p. 103-120.
- DÉCOSSE F. (2013), « Entre “usage contrôlé”, invisibilisation et externalisation. Le précaire étranger face au risque chimique en agriculture intensive », *Sociologie du travail*, vol. 55, n° 3, p. 322-340.
- DEDIEU F., JOUZEL J.-N. (2015), « Comment ignorer ce que l’on sait ? La domestication des savoirs inconfortables sur les intoxications des agriculteurs par les pesticides », *Revue française de sociologie*, vol. 56, n° 1, p. 105-133.
- DELAPORTE I. (2018), *Les raisins de la misère. Une enquête sur la face cachée des châteaux bordelais*, Arles, Éditions du Rouergue.
- DELDRÈVE V. (2015), *Pour une sociologie des inégalités environnementales*, Bruxelles, Peter Lang.
- DE MUNCK J. (2008), « Qu’est-ce qu’une capacité ? », in De Munck J., Zimmermann B. (dir.), *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme*, Paris, Éditions de l’EHESS, p. 21-49.
- DE MUNCK J., FERRERAS I. (2013), « Restructuring Processes and Capability for Voice: Case Study of Volkswagen, Brussels », *International Journal of Manpower*, vol. 34, n° 4, p. 397-412.
- DIRECCTE UD 33 (2019), *Promotion de l’emploi en vitiviniculture*, Note de travail, 20 juin.
- FORGET V., HÉRAULT B., DEPEYROT J.-N., MAHÉ M., MIDLER E., HUGONNET M., BEAUJEU R., GRANDJEAN A. (dir.) (2019), « Actif’Agri : transformations des emplois et des activités en agriculture », *Analyse*, n° 145, Ministère de l’Agriculture et de l’Alimentation, Centre d’études et de prospective.
- FREEMAN L. B., BLAIR A., HOFMANN J., PARKS C., SANDLER D. P., THOMAS K., HINES C. (2018), *Agricultural Health Study. Study Update 2018* [en ligne]. <https://aghealth.nih.gov/news/AHSUpdate2018.pdf>, consulté le 4 septembre 2023.
- GARRIGOU A., BALDI I., DUBUC P. (2008), « Apports de l’ergotoxicologie à l’évaluation de l’efficacité réelle des EPI devant protéger du risque phytosanitaire : de l’analyse de la contamination au processus collectif d’alerte », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [en ligne], vol. 10, n° 1. <https://doi.org/10.4000/pistes.2137>

GARRIGOU A., LAURENT C., BERTHET A., COLOSIO C., JAS N., DAUBAS-LETOURNEUX V., JACKSON FILHO J.-M., JOUZEL J.-N., SAMUEL O., BALDI I., LEBAILLY P., GALEY L., GOUTILLE F., JUDON N. (2020), « Critical Review of the Role of PPE in the Prevention of Risks Related to Agricultural Pesticide Use », *Safety Science* [en ligne], vol. 123. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.104527>

GHIS MALFILATRE M. (2021), « Les travailleurs de l'atome dans la mobilisation antinucléaire. Savoirs professionnels, contre-expertise syndicale et citoyenneté au travail dans l'après-68 », *Sociétés contemporaines*, n° 121, p. 57-88.

GINELLI L., CANDAU J., DEGBELO A. N., NOÛS C. (2021), « Pouvoir parler des pesticides ? Une recherche action pour éprouver les capacités des travailleurs viticoles (Gironde, France) », *Vertigo* [en ligne], vol. 21, n° 3. <https://doi.org/10.4000/vertigo.33921>

GOUTILLE F. (2022), *Ne plus ignorer les agriculteurs : une contribution de l'ergonomie à la prévention du risque pesticides en milieu viticole*, Thèse de doctorat en sciences cognitives et ergonomie, option ergonomie, Université de Bordeaux.

HENRY E. (2017), *Ignorance scientifique et inaction publique. Les politiques de santé au travail*, Paris, Presses de Sciences Po.

HUNSMANN M., LYSANIUK B., GISCOF 84 (2019), « Faire entrer en résonance santé-travail et santé-environnement. Une recherche-action sur les cancers d'origine professionnelle et environnementale dans la basse vallée du Rhône », *Écologie & politique*, n° 58, p. 83-106.

INSERM (2013), *Pesticides. Effets sur la santé*, coll. « Expertise collective », Paris, Inserm.

JOUZEL J.-N., DEDIEU B. (2013), « Rendre visible et laisser dans l'ombre. Savoir et ignorance dans les politiques de santé au travail », *Revue française de science politique*, vol. 63, n° 1, p. 29-49.

JOUZEL J.-N., PRETE G. (2015), « Mettre en mouvement les agriculteurs victimes des pesticides. Émergence et évolution d'une coalition improbable », *Politix*, n° 111, p. 175-196.

JOUZEL J.-N., PRETE G. (2016), « De l'exploitation familiale à la mobilisation collective. La place des conjointes dans un mouvement d'agriculteurs victimes des pesticides », *Travail et Emploi*, n° 147, p. 77-100.

JOUZEL J.-N., PRETE G. (2021), « Exploitants, salariés, riverains, même combat ? La dénonciation des effets des pesticides sur la santé, entre coalition et division », *Sociétés contemporaines*, n° 121, p. 89-110.

JULHE S. (2016), « L'approche par les capacités au travail. Usages et limites d'une économie politique en terre sociologique », *Revue française de sociologie*, vol. 57, n° 2, p. 321-352.

MÉSINI B. (2008), « Saisonniers étrangers "omis" : la résistible structuration d'une cause commune », *Les Cahiers du Cevipof*, n° 48, p. 35-62.

MOSES M. (1989), « Pesticide-Related Health: Problems and Farmworkers », *AAOHN Journal*, vol. 37, n° 3, p. 115-130.

NICOURT C. (2016), « Les mobilisations des victimes de pesticides ont-elles modifié les pratiques des viticulteurs languedociens ? », *Vertigo* [en ligne], vol. 16, n° 1. <https://doi.org/10.4000/vertigo.17070>

- PELENC J., BAZILE D., CERUTI C. (2015), « Collective Capability and Collective Agency for Sustainability: A Case Study », *Ecological Economics*, vol. 118, p. 226-239.
- ROUX N. (2020), « Faire de nécessité soutenabilité. Tenir et vieillir comme saisonnier/ère agricole », *Revue française de sociologie*, vol. 61, n° 2, p. 177-206.
- SALARIS C. (2014), « Agriculteurs victimes des pesticides : une nouvelle mobilisation collective en santé au travail », *La Nouvelle Revue du travail* [en ligne], n° 4. <https://doi.org/10.4000/nrt.1480>
- SALLES D. (2009), « Environnement : la gouvernance par la responsabilité ? », *Vertigo* [en ligne], hors-série 6. <https://doi.org/10.4000/vertigo.9179>
- SARFATI F., WASER A.-M. (2013), « Les risques professionnels et la santé : une affaire d'expérience, d'occultation, de reconnaissance », *Sociologies pratiques*, n° 26, p. 1-10.
- SEN A. K. (2000), *Repenser l'inégalité*, trad. P. Chemla, Paris, Seuil.
- SNOW D. (2001), « Analyse de cadres et mouvements sociaux », in Cefaï D., Trom D. (dir.), *Les formes de l'action collective. Mobilisations dans des arènes publiques*, Paris, Éditions de l'EHESS, p. 27-49.
- TUAL S., BOULANGER M. (2017), « Actualisation des connaissances du Certiphyto – Résultats de la cohorte Agrican », Présentation [en ligne]. https://www.inma.fr/wp-content/uploads/2018/01/Actualisation_AGRICAN_13112017.pdf, consulté le 8 septembre 2023.
- TUAL S., LEMARCHAND C., BOULANGER M., LEVÊQUE-MORLAIS N., PERRIER S., CLIN B., RIGAUD E., GUIZARD A. V., VELTEN M., BALDI I., LEBAILLY P. (2015), « Activités agricoles et risque de cancers chez les affiliés du régime agricole – Résultats intermédiaires de l'étude Agrican (AGRIculture et CANcer) », *Innovations agronomiques*, vol. 46, p. 136-146.
- WHALLEY L. E., GRZYWACZ J. G., QUANDT S. A., VALLEJOS Q. M., WALKUP M., CHEN H., GALVÁN L., ARCURY T. A. (2009), « Migrant Farmworker Field and Camp Safety and Sanitation in Eastern North Carolina », *Journal of Agromedicine*, vol. 14, n° 4, p. 421-436.
- ZIMMERMANN B. (2008), « Capacités et enquête sociologique », in De Munck J., Zimmermann B. (dir.), *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme*, Paris, Éditions de l'EHESS, p. 113-137.
- ZIMMERMANN B. (2011), *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica.

