

HesaMag

#25

1^{er} semestre 2022 **Dossier spécial** Au travail sur la route • **Europe** Sept idées reçues sur les plateformes numériques de travail • **Monde** Pourquoi l'Amérique latine a-t-elle su mieux faire face à la crise du Covid-19? • **Mouvement syndical** Ce qui nous reste de Chico Mendes





Publications de l'ETUI

Social protection for atypical workers during the pandemic. Measures, policy debates and trade union involvement in eight member states

Slavina Spasova, Dalila Ghailani, Sebastiano Sabato, Bart Vanhercke

ETUI, Working Paper 2022.10, 34 p.

The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey

Agnieszka Piasna, Wouter Zwysen, Jan Drahokoupil

ETUI, Working Paper 2022.05, 56 p.

Pensions and the green transition: policy and political issues at stake

David Natali, Michele Raitano, Giulia Valenti

ETUI, Working Paper 2022.04, 32 p.

A case for an EU directive addressing work-related psychological risks: an eastern European perspective

Kateryna Yarmolyuk-Kröck

ETUI, Policy Brief 2022.05, 9 p.

Gender inequality in performance-related pay: a gap in the EU equal pay agenda

Kalina Arabadjieva, Wouter Zwysen

ETUI, Policy Brief 2022.03, 8 p.

Psychosocial risks in Europe. National examples as inspiration for a future directive

Aude Cefaliello

ETUI, Policy Brief 2021.16, 7 p.

Heatwaves as an occupational hazard. The impact of heat and heatwaves on workers' health, safety and wellbeing and on social inequalities

Claudia Narocki

ETUI, Report 2021.06, 72 p. Également

disponible en version espagnole

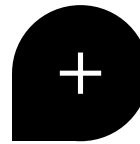
A blueprint for equality

Conférence hybride ETUI-CES "Un plan d'action pour l'égalité" 22-24 juin 2022, Bruxelles

↳ L'inégalité n'est pas un accident de l'histoire mais le produit d'une série de choix idéologiques sur la manière dont nos économies et nos sociétés génèrent et répartissent les ressources et les opportunités. La conférence conjointe ETUI-CES de 2022 cherchera à déclencher un processus de réflexion et de débat sur les actions à entreprendre pour remédier aux inégalités croissantes dans notre société. Elle visera à faire évoluer le discours sur l'inégalité au-delà de l'importante tâche consistant à cartographier, mesurer et vérifier les nombreuses facettes et la nature précise de ce problème multidimensionnel, pour s'engager dans la quête plus normative consistant à imaginer et définir une société plus égalitaire.

Parmi les orateurs confirmés figurent *Thomas Piketty* (professeur à l'EHESS et à l'École d'économie de Paris, codirecteur du World Inequality Lab et de la World Inequality Database), *Kate Raworth* (créatrice du "beignet des frontières sociales et planétaires" et cofondatrice du Doughnut Economics Action Lab), *Ivailo Kalfin* (directeur exécutif d'Eurofound), *Sandra Fredman* (professeur de droit du Commonwealth britannique et des États-Unis, Université d'Oxford), *Nabil Ahmed* (chef de la stratégie exécutive et de la communication, Oxfam International), *Isabelle Ferreras* (professeur au département des sciences politiques et sociales et à l'école d'économie, UCLouvain) et *Luca Visentini* (secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats).

- Le programme est mis à jour régulièrement, veuillez consulter le site web de la conférence sur www.etui.org.
- La participation sera possible à la fois sur place et en ligne. Inscrivez-vous ici : etui.org/ZT4
- L'interprétation en plusieurs langues sera disponible pour les sessions plénières et certains panels.



HesaMag+

Toutes les publications de l'ETUI peuvent être téléchargées gratuitement sur www.etui.org

Le magazine sur la santé, la sécurité et les conditions de travail en Europe

HesaMag est une publication semestrielle publiée par l'Institut syndical européen (European Trade Union Institute, ETUI).

L'unité Conditions de travail, Santé et Sécurité de l'Institut syndical européen a pour objectif de promouvoir un haut niveau de santé et de sécurité sur les lieux de travail en Europe. L'ETUI assure des missions de support et d'expertise pour la Confédération européenne des syndicats (CES) et le groupe Travailleurs du Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail. Il est membre associé du Comité européen de normalisation (CEN). Il anime des réseaux d'experts syndicaux dans différents domaines comme la normalisation (sécurité et ergonomie des machines) et les substances chimiques.

Les publications de l'ETUI sont produites dans le but de susciter des commentaires et d'encourager le débat. Les opinions qui y sont exprimées sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les positions de l'ETUI ni celles des membres de son Assemblée générale.

Éditeur responsable: Marian Schaapman, ETUI
Rédacteur en chef: Mehmet Koksall (mkoksall@etui.org)
Rédactrice en chef adjointe: Bethany Staunton (bstaunton@etui.org)
Secrétaire de rédaction: Géraldine Hofmann (ghofmann@etui.org)
Traduction: Charalambos Katsidonis et Tradcall
Diffusion, abonnement: Géraldine Hofmann
Réalisation graphique: Coast, Bruxelles
Imprimé en Belgique sur du papier FSC par les imprimeries Hayez

Suivez-nous sur: Twitter | Facebook | LinkedIn | YouTube | Instagram | Flickr
Inscrivez-vous à nos Newsletters: etui.news@etui.hesamail | etui.greennewdeal@etui.greennewdeal | [etui.greennewdeal@etui.greennewdeal](https://www.etui.org/newsletters) | <https://www.etui.org/newsletters>

Logo FSC

ETUI
Bd du Roi Albert II, 5
1210 Bruxelles

+32 2 224 05 60
etui@etui.org
www.etui.org

ETUI, asbl 0418.812.841



L'ETUI bénéficie du soutien financier de l'Union européenne. L'Union européenne ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de l'information contenue dans cette publication.



Sommaire

P-2 Éditorial

Risques pour la reproduction au travail : enfin des avancées législatives !
Tony Musu

P-4 Europe

Sept idées reçues sur les plateformes numériques de travail
Mehmet Koksall

P-8 Dossier spécial

Au travail sur la route

P-10 Interview de Livia Spera
Quand tout est lié au prix du transport
Mehmet Koksall

P-16 Des chauffeurs roumains se plaignent d'une surexploitation
Florentin Cassonnet et Laura Maria-Ilie

P-22 Les travailleurs des ports néerlandais veulent prendre leur retraite en bonne santé
Pien Heuts

P-26 Alors que l'aviation reprend son envol, les normes restent clouées au sol
Bethany Staunton

P-31 En avion face au cancer
Dangers du travail de nuit et des rayons ionisants
Théophile Simon

P-36 Des réformes du rail britannique qui promettent la fin de la fragmentation
Fanny Malinen

P-40 Place à prendre : en Europe, une pénurie de conducteurs routiers
Louise Phuyaud

P-44 La sécurité au travail : le cheval de Troie des nouvelles technologies de surveillance
Ana Belén Muñoz Ruiz

P-46 Monde

Pourquoi l'Amérique latine a-t-elle su mieux faire face à la crise du Covid-19 ?
Laurent Vogel

P-51 Mouvement syndical

Ce qui nous reste de Chico Mendes
Angelo Ferracuti

P-55 Histoire vue d'en bas

La France du travail d'avant 1914 documentée par les frères Bonneff
Nicolas Hatzfeld

P-58 En bref

P-60 Carte blanche

L'interdiction du glyphosate entre démocratie et état d'urgence
Laurent Vogel

P-61 À lire

Non, nous ne sommes pas tous sur le même bateau face au Covid-19
Paula Franklin



HesaMag+

Sur notre site www.etui.org/fr tous les articles sont disponibles en français et en anglais et certains également dans leur langue originale :

— Angelo Ferracuti en italien
— Pien Heuts en néerlandais

🔄 En couverture :
Ambre Vandenbulke
pilote des chariots
cavaliers au port
d'Anvers.
Photo: © Martine Zunini



Risques pour la reproduction au travail : enfin des avancées législatives !

Tony Musu
ETUI

Désormais les mêmes règles de prévention s'appliqueront dans tous les États membres aux substances cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMRs).

L'un des arguments décisifs pour les colégislateurs aura été l'alignement des directives communautaires sur la santé et la sécurité au travail avec les règlements REACH, pesticides, biocides, cosmétiques, etc. Dans ces législations européennes qui fixent les règles d'utilisation et de mise sur le marché des substances chimiques, les substances CMRs sont en effet toujours régulées de la même façon.

D'après les estimations² de l'Institut syndical européen (ETUI), plus de deux millions de travailleuses et de travailleurs dans l'UE sont exposés à des substances toxiques pour la reproduction telles que les solvants aprotiques (fabrication de peintures, textiles), le plomb (batteries) ou encore les bisphénols (plastiques) pour ne citer que quelques cas documentés.

Depuis l'adoption de la directive sur la prévention des risques cancérogènes et mutagènes au travail (directive 2004/37/CE) en 1990, les organisations syndicales ont maintes fois dénoncé une incohérence flagrante de ce texte législatif. Les substances toxiques pour la reproduction sont exclues de son champ d'application et couvertes par les règles moins strictes de la directive Agents chimiques (directive 98/24/CE). Or, les substances toxiques pour la reproduction qui provoquent des infertilités, des fausses couches ou encore des malformations au fœtus partagent avec les substances cancérogènes et mutagènes la capacité de causer des dégâts sérieux et irréversibles sur la santé de celles et ceux qui y sont exposés.

Un certain nombre d'États membres¹ ont d'ailleurs reconnu cette anomalie et ont logiquement étendu le champ d'application de la directive aux substances toxiques pour la reproduction à l'occasion de la transposition du texte dans leur législation nationale.

Lors de la quatrième révision de la directive dite "CMRs" en décembre 2021, grâce aux amendements soutenus par une écrasante majorité du Parlement européen, cette incohérence a enfin été corrigée et désormais les mêmes règles de prévention s'appliqueront dans tous les États membres aux substances cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMRs).

1. Allemagne, Autriche, Belgique, Finlande, France, Suède et Tchéquie.
2. À lire sur etui.org/ZSN

Plus de deux millions de travailleuses et de travailleurs dans l'UE sont exposés à des substances toxiques pour la reproduction.

On retrouve également des cytostatiques dans les médicaments dangereux qui sont utilisés pour traiter les patients cancéreux. Le personnel des soins de santé, en grande majorité des femmes, est exposé à ces substances tout au long de leur cycle de vie, depuis leur préparation, l'administration aux patients, le nettoyage du linge souillé et l'élimination et le traitement des déchets.

Une autre avancée pour la prévention des risques pour la reproduction au travail acquise lors de la quatrième révision de la directive est que les médicaments dangereux qui contiennent des CMRs sont maintenant explicitement couverts par le texte avec l'obligation pour les employeurs de dispenser une formation spécifique aux travailleurs qui les utilisent. De plus, la Commission européenne devra développer des lignes directrices pour une utilisation sûre de ces médicaments au plus tard fin 2022.

De façon indirecte, l'extension du champ d'application de la directive aux reprotoxiques offrira également une meilleure

protection contre les risques professionnels d'exposition aux perturbateurs endocriniens. En effet, de nombreux perturbateurs endocriniens sont également reprotoxiques comme le Bisphénol A utilisé dans les tickets de caisse ou certains phtalates utilisés comme plastifiants. Cette catégorie de substances dangereuses est spécifiquement couverte par les règlements REACH, pesticides et biocides mais pas encore par la législation sur la santé au travail.

Avec le transfert des substances reprotoxiques d'une directive à l'autre, les valeurs limites d'exposition professionnelle qui avaient été établies pour les reprotoxiques sous la directive Agents chimiques sont maintenant reprises sous la nouvelle directive CMRs avec l'avantage de passer d'un statut indicatif à un statut obligatoire.

De plus, dans son nouveau Cadre stratégique en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027, la Commission européenne a annoncé la révision en 2022 des valeurs limites

existantes pour le plomb et ses composés. Le niveau de protection des quelque 150 000 travailleurs exposés à ces substances reprotoxiques dans l'UE devrait donc être prochainement renforcé.

On ne peut que se réjouir des progrès réalisés ces dernières années au niveau des règles européennes pour la prévention des risques CMRs avec depuis 2017 : quatre révisions successives de la directive Cancérogènes, l'extension de son champ d'application et l'adoption ou la mise à jour de valeurs limites d'exposition professionnelle obligatoires pour 27 (groupes) de substances cancérogènes et 12 (groupes) de substances reprotoxiques.

À l'heure où les nationalismes et l'euroscepticisme gagnent du terrain dans tous les États membres, ces avancées législatives constituent un exemple très concret de ce que l'Union européenne peut faire de bien pour ses travailleurs, ses entreprises et ses citoyens en général. ●

Les médicaments dangereux qui contiennent des CMRs sont maintenant explicitement couverts par le texte.

Sept idées reçues sur les plateformes numériques de travail

Mehmet Koksai
ETUI

Le travail sur internet ne concerne pas grand monde, est-il donc inutile de légiférer dans ce domaine ? Les plateformes permettent-elles de créer des emplois stables pour des personnes précaires ? Peut-on gagner un revenu élevé en y travaillant ? Les coursiers à vélo représentent-ils la plus grande activité sur internet ? Les chômeurs sont-ils plus susceptibles de gagner des revenus supplémentaires grâce à ces plateformes ? Les travailleurs numériques sont-ils principalement des personnes peu qualifiées ? Vu l'absence d'horaire, est-on plus libre en travaillant à travers les plateformes de la nouvelle économie ? Si vous avez répondu par l'affirmative à l'une de ces interrogations, vous devez lire la suite...

Réfugié d'origine maghrébine en France, Adhaa travaille sans relâche pour une plateforme de livraison de repas. Il rêve d'avoir assez d'argent pour ramener sa femme Sanaa et son fils Hamza à ses côtés à Paris afin de leur offrir un meilleur avenir. "Paris, c'est magnifique, vous allez adorer!", dit-il avec enthousiasme tandis que son épouse lui demande de lui envoyer de l'argent en urgence afin de subvenir à leurs besoins. Le père de famille aimerait bien lui envoyer plus rapidement mais son patron M. Marcos ne lui a payé son salaire que ce matin et il a retenu 50 % de commission cette semaine. "Quel voleur ce Marcos, il ne fait rien et gagne autant que toi!", se lamente Sanaa. Son homme Adhaa est bien conscient du problème mais il n'a pas le choix, il doit continuer les livraisons rapides s'il veut un jour pouvoir ramener sa famille à ses côtés.

En pleine discussion, son application de travail lui signale par notification sur son téléphone qu'il peut gagner maintenant un bonus de 40 euros s'il arrive à effectuer 15 livraisons à vélo en moins de trois heures. Vite, vite, vite... trêve de bavardage, il n'y a plus une seconde à perdre pour empocher ce bonus quitte à mettre sa santé et sa sécurité en danger. La fatigue pèse sur le coursier qui commence à avoir des hallucinations sur sa route mais il refuse de faire une pause de peur de perdre ce fameux bonus. Mais attention, si un accident devait survenir en plein travail, Adhaa ne pourrait s'en prendre qu'à lui-même puisqu'il n'a officiellement aucun patron et ne bénéficie d'aucune protection sociale. C'est à travers cette histoire fictive, mais tellement représentative des conditions du travail à travers ces plateformes, que le jeune réalisateur français Gauthier Monnet a finalisé son court-métrage intitulé *À tout prix*¹, présenté lors du 12^e festival du film de Nikon 2022.

Le cas de ce coursier migrant n'est pas vraiment un exemple isolé et insignifiant, il suffit d'ailleurs d'observer la valse quotidienne permanente des travailleurs-cyclistes en milieu urbain européen pour se rendre compte de l'ampleur et de l'irrésistible émergence de cette nouvelle économie à deux clics hébergée dans une application résidant sur un téléphone portable. On pourrait croire que ce type de travail ne concerne que des étudiants précaires en quête d'un supplément de revenus pour subvenir à un besoin éphémère. La réalité est très loin de l'image véhiculée par la propagande systématique des plateformes numériques de travail.

1. À voir sur <https://festivalnikon.fr/video/2021/402>



HesaMag+

Sur notre site (etui.org/ZSh),
écoutez le podcast avec les
auteurs du rapport *The
platform economy in Europe*
(disponible en anglais).

2. Voir le projet Fairwork (<https://fair.work>). Il s'agit d'un projet de recherche-action qui définit et mesure les normes de travail décent dans la *gig economy*.
3. De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. et Shamsfakhr F. (2021) Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models. Disponible en ligne via <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8399&furtherPubs=yes>
4. Toutes les citations sont des traductions libres de l'auteur.

↘ En France, Deliveroo a été condamnée pour "dissimulation systémique" d'emplois de livreurs qui auraient dû être salariés et non indépendants. Photo: © Martine Zunini



Avant d'aller plus loin, il convient de s'accorder sur les mots. De quoi parle-t-on quand on évoque une plateforme numérique de travail (*digital labour platform*)? D'après les chercheurs de Fairwork, il s'agit d'"une entreprise qui utilise des ressources en ligne pour servir de médiateur à des interactions créatrices de valeur entre des consommateurs et des travailleurs fournissant des services individuels"². Mais attention, des plateformes numériques comme Airbnb ou Vinted où des biens sont échangés, vendus ou loués entre individus n'entrent pas cette définition. La discussion tourne plutôt autour de plateformes de travail comme Bolt, Deliveroo, Glovo, Uber ou UberEats... où le travail doit être effectué à un endroit précis (par exemple, livrer des aliments d'un restaurant à un appartement ou conduire une personne d'un quartier à un autre), mais aussi d'autres types de plateformes de travail en ligne comme Amazon Mechanical Turk, où en théorie le travail peut être effectué de n'importe où via l'internet (par exemple, accomplir un classement des images sur internet).

47,5 millions de travailleurs

Peut-on affirmer aujourd'hui que le travail sur internet ne concerne pas grand monde? C'est l'un des premiers arguments utilisés par les partisans du laissez-faire qui consiste à prétendre qu'il n'est pas nécessaire de légiférer sur une problématique qui ne concerne que trop peu d'individus.

Pour la première fois en Europe, dans un nouveau sondage baptisé IPWS (Internet Platform Work Survey) publié par l'Institut syndical européen (ETUI) qui concerne 14 pays et couvre 84 % de la population en âge de travailler, les chercheurs apportent une réponse précise et chiffrée au niveau européen en estimant à 47,5 millions (soit 17 % de la population en âge de travailler) les "travailleurs de l'internet" au sens large au sein de l'Union européenne (UE). Ces chercheurs font cependant une différence entre d'une part les travailleurs sur internet — à savoir des personnes qui fournissent des services, vendent des produits (à l'exception des biens d'occasion) ou louent un logement par le biais de plateformes numériques en ligne, des applications ou des sites web — et d'autre part les travailleurs de plateformes *stricto sensu* qui sont eux estimés à 12 millions parmi lesquels ils comptent aussi 3 millions de travailleurs "intenses" pour qui les plateformes de travail représentent une "part significative" de leur temps de travail. Ces travailleurs des plateformes représentent une sous-catégorie de l'ensemble des travailleurs sur internet.

Une autre estimation émanant de la Commission européenne fait état de plus de 28 millions de personnes dans l'UE qui travaillent par l'intermédiaire de plateformes numériques de travail. En 2025, leur nombre devrait atteindre 43 millions de personnes. La grande majorité de ces personnes travaille à tort sous un statut d'indépendant ou d'auto-entrepreneur. La Commission s'appuie sur un rapport³ qui identifie 516 plateformes numériques de travail (DLPs) actives et 74 DLPs inactives dans l'UE-27 et explique qu'"entre 2016 et 2020, les revenus de l'économie des plateformes ont presque quintuplé, passant d'un montant estimé à 3 milliards d'euros à environ 14 milliards d'euros"⁴, ce qui indique bien la taille exponentielle du marché.

Vu l'attention médiatique portée sur les coursiers à vélo comme Adhara, on pourrait croire qu'ils représentent la plus grande activité sur internet. Le sondage IPWS répond aussi par la négative à cette question en précisant que "les activités en ligne les plus populaires que font les gens sont une forme de travail à distance par clic. Près de 10 millions de personnes dans l'UE (3,4 % de la population en âge de travailler) s'y adonnent chaque mois, suivies de 5,6 millions (2 %) qui vendent des articles et 5,2 millions (1,9 %) qui font du travail professionnel à distance. Quelque peu surprenant, compte tenu de l'attention médiatique dont il fait l'objet, la plus petite activité sur internet est le transport, pratiqué par 1,5 million de personnes sur une base mensuelle (0,5 % de la population en âge de travailler)".

La question d'une meilleure réglementation du travail exécuté à travers les plateformes (livraison de repas, prestation de services, partage de biens...) fait l'objet de nombreuses attentions depuis la médiatisation de plusieurs cas d'exploitation de travailleurs précaires et d'affaires judiciaires liées à ces cas mettant gravement en cause l'existence même de ce business dans un modèle social européen fondé sur l'existence d'une sécurité sociale solide.

Récemment encore, fin avril 2022, le tribunal correctionnel de Paris a condamné la société Deliveroo France à une amende de 375 000 euros et deux anciens dirigeants de la plateforme à douze mois de prison avec sursis pour "travail dissimulé". Un porte-parole de Deliveroo a déjà prévenu que la société irait en appel du jugement mais en attendant Deliveroo est condamnée, en plus, à verser 50 000 euros de dommages et intérêts à chacune des cinq organisations syndicales de salariés (CGT, Solidaires, SUD-Commerces, CNT-SO et Syndicat national des transports légers) qui s'étaient portées parties civiles pour préjudice moral subi. D'après le tribunal, Deliveroo a fait preuve d'une instrumentalisation et d'un détournement de la régulation du travail, dans l'objectif d'organiser une "dissimulation systémique" d'emplois de livreurs qui auraient dû être salariés et non indépendants. La fraude ainsi mise en place avait pour seul but d'employer à moindres frais des livreurs de repas, et peu importe si certains de ceux-ci sont "satisfaits" de ce statut ou se "sentent libres", a souligné la juge française en référence aux arguments de Deliveroo pour justifier l'usage du statut de micro-entrepreneur. En effet, la plateforme n'avait cessé d'affirmer qu'elle ne faisait que "mettre en relation" des clients, des restaurateurs et des livreurs tout en récusant l'existence de tout lien de subordination.

De leur côté, 116 travailleurs à vélo ou à scooter qui s'étaient constitués partie civile au procès ont défilé à la barre pour raconter leur version du travail pour Deliveroo : attirés par les promesses de "liberté" et de "flexibilité", ils avaient rapidement découvert la "guerre" pour obtenir les meilleurs créneaux horaires, la pression, la surveillance et les réprimandes de Deliveroo.

Une revue⁵ systématique de la littérature scientifique a déjà démontré que ces nouveaux travailleurs sans statut à l'ère d'internet étaient essentiellement soumis à trois types de pressions dans l'exécution du travail, à savoir une isolation physique et sociale, un management algorithmique découlant d'une surveillance numérique permanente et le caractère éphémère du travail qui apparaît comme dépourvu de limites.

Pour répondre à tous ces problèmes, le 9 décembre 2021, la Commission européenne a pris l'initiative de présenter une proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail sur les plateformes. "Cette proposition est actuellement examinée par le Parlement européen et le Conseil, qui conviendront de leurs positions respectives, après quoi, les négociations officielles commenceront. Il appartient aux colégislateurs de décider du calendrier de ces prochaines étapes, mais la Commission espère une adoption rapide de cette importante proposition et est prête à apporter son soutien au cours de ce processus. La proposition de la Commission prévoit qu'une fois adoptée, les États membres disposeront effectivement de deux ans pour transposer la directive en droit national", explique une porte-parole de la Commission que nous avons interrogée. "Le même jour, la Commission a également publié un projet de lignes directrices sur l'application des règles de concurrence de l'UE aux conventions collectives des travailleurs indépendants cherchant à améliorer leurs conditions de travail. Ce texte a fait l'objet d'une consultation publique ouverte jusqu'au 24 février 2022. L'objectif est que les lignes directrices définitives soient adoptées dans le courant de l'année", ajoute la porte-parole.

La proposition de directive vise essentiellement à clarifier le statut professionnel des travailleurs à l'aide d'une liste de cinq critères de contrôle permettant de déterminer si la plateforme est un employeur et renforcer la transparence dans l'utilisation des algorithmes par les plateformes numériques de travail.

Évidemment, les sociétés concernées par la future directive européenne ne sont pas restées les bras croisés face aux initiatives pour une meilleure régulation du

secteur. Uber n'a pas tardé à réagir très négativement en soulignant que la proposition de la Commission risque de mettre "des milliers d'emplois en danger, de paralyser les petites entreprises à la suite de la pandémie et de porter atteinte aux services vitaux dont dépendent les consommateurs européens".

Sur le plan stratégique, les plateformes ont mis en place deux nouveaux groupes de pression visant à influencer les décideurs européens pour défendre leurs intérêts et leurs modèles d'affaires. Un premier lobby s'intéresse de près à la livraison (alimentaire) et se nomme "Delivery Platforms Europe" qui regroupe six membres influents : UberEats (États-Unis), Deliveroo (Royaume-Uni), Bolt (Estonie), Delivery Hero (Allemagne), Glovo (Espagne) et Wolt (Finlande). Ce groupe s'est réuni avant décembre 2021 pour peser, avant même sa parution, sur l'initiative de la Commission sur les droits des travailleurs des plateformes. Après la divulgation de la proposition, le travail de lobbying semble se poursuivre auprès des députés européens et des gouvernements nationaux en vue de gommer les points les plus problématiques comme la requalification du statut des travailleurs. Ces plateformes de livraison peuvent également s'appuyer sur des efforts antérieurs d'un autre groupe de pression appelé "Instant Delivery Platforms Coalition" qui regroupe quatre grandes entreprises basées au sein de l'UE à savoir Delivery Hero, Bolt, Glovo et Wolt. Ce dernier groupe s'était fait remarquer par le lancement d'un "European Purpose Project" dans le but de "concilier le potentiel et les possibilités offertes par ce nouveau modèle économique avec les valeurs européennes qui sous-tendent nos sociétés"... en bref, elles veulent mettre en place un code de conduite non contraignant pour le secteur afin d'amortir les critiques à leurs égards.

En face, au niveau européen, la Confédération européenne des syndicats (CES) a déjà comptabilisé près de 200 actions en justice qui ont été initiées à ce jour dans divers pays (en France, en Italie, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et ailleurs) avec pour résultat que les travailleurs de plateformes sont régulièrement requalifiés par les tribunaux comme des salariés. Ces procédures souvent longues et coûteuses découlent du fait que les plateformes avaient réussi à imposer une présomption de statut d'indépendant ou auto-entrepreneur pour les personnes qui s'engagent à travailler avec elles. En cas d'adoption, la proposition de directive vise à inverser la charge de la preuve au profit de la partie la plus faible dans la relation, à savoir les travailleurs. En effet,

Méthodologie d'IPWS

L'enquête IPWS (Internet Platform Work Survey) a été réalisée par trois chercheurs seniors à l'ETUI (Agnieszka Piasna, Wouter Zwysen et Jan Drahokoupil) entre le 5 mars et le 9 mai 2021 par interview téléphonique assistée par ordinateur (CATI), le travail sur le terrain dans tous les pays étant harmonisé et coordonné par l'institut de sondage Ipsos.

- L'enquête a été adressée à un échantillon représentatif d'adultes (âgés de 18 à 65 ans) résidant dans le pays cible.
- Le nombre cible d'interviews par pays était de 1 750, la taille finale de l'échantillon variant de 1 476 en Slovaquie à 1 760 en Autriche.
- L'enquête est basée sur un total de 24 108 répondants dans 14 pays de l'UE.

dans une résolution récente adoptée par son Comité exécutif, la CES se félicite que la proposition de directive de la Commission inclue sa revendication principale, à savoir "la mise en place d'une présomption réfragable de relation de travail pour les personnes travaillant via des plateformes numériques de travail, avec renversement de la charge de la preuve. Cela signifie qu'une plateforme sera considérée comme un employeur, sauf preuve contraire fournie par la plateforme numérique de travail". Dans un communiqué assez subtil, la CES a déjà pris la peine d'appliquer à cinq grandes sociétés (AMT, Uber, Glovo, Deliveroo, Cuideo) la liste des critères proposée par la Commission dans son texte de directive. Le message aboutit à la conclusion que les plus grandes plateformes actives en Europe ne parviendront pas à échapper à la présomption de salariat mais des craintes d'une stratégie de contournement se manifestent parmi les syndicalistes. "Si la directive proposée ne s'applique finalement pas aux grandes plateformes qui agissent clairement comme des employeurs, à quoi servirait cette directive?", s'interroge Ludovic Voet, secrétaire confédéral à la CES, en appelant les députés européens à bétonner le texte en négociation pour éviter tout contournement de l'objectif.

250 euros par mois

Le sondage IPWS de l'ETUI se penche aussi sur l'énorme potentiel des outils numériques pour l'intermédiation du travail ainsi que pour le développement du commerce électronique et de la location en ligne. Visant à répondre à la question qui consiste à savoir si les plateformes permettent de créer des emplois stables, les chercheurs ont décortiqué les résultats de l'enquête pour conclure que "malgré une large portée des outils, la plupart des personnes ayant utilisé des plateformes ne le font que sporadiquement, et entrent et sortent de cette main-d'œuvre assez rapidement. Ainsi, parmi les personnes interrogées dans 14 pays de l'UE, si près de 30 % ont déclaré avoir déjà essayé de gagner de l'argent en trouvant du travail ou en se mettant en relation avec des clients par l'intermédiaire de plateformes, applications ou sites web en ligne, 12,4 % avaient déjà arrêté au moins un an avant l'enquête". Si la main-d'œuvre manque clairement de stabilité, peut-on au moins compter sur des revenus élevés qui expliqueraient l'attraction pour ces plateformes? "Pour la grande majorité des travailleurs (85 %), le travail en ligne représente moins de la moitié de leur revenu annuel et, souvent, beaucoup moins. Un travailleur de plateforme gagne en moyenne 250 euros par mois. Seul un petit groupe de ces travailleurs dépend presque entièrement du travail de plateforme pour ses revenus : 7,5 % des travailleurs professionnels à distance, 7 % des travailleurs sur site et 11 % de chauffeurs. Le travail sur internet et sur les plateformes vient généralement s'ajouter au travail hors ligne, et ne semble pas se substituer à celui-ci. Le travailleur moyen travaille en ligne environ 10 heures par semaine. Le revenu par heure se situe aux environs de 15 euros maximum pour le travail professionnel à distance et un peu plus de 8 euros par heure pour le travail de livraison", expliquent les auteurs d'IPWS.

Peut-on justifier ce niveau de rémunération par l'absence de qualification des personnes qui travaillent pour ces plateformes? "Le travail sur plateforme et sur internet est effectué par une grande variété de travailleurs, avec généralement peu de correspondance entre l'emploi hors ligne et le travail en ligne. Presque tous les travailleurs des plateformes, quel que soit leur type de travail, sont plus susceptibles d'être hautement qualifiés et d'exercer des professions très différentes. Les deux exceptions sont les travailleurs du transport et les travailleurs professionnels à distance — où l'on observe davantage une extension du travail hors ligne vers le marché du travail

en ligne", précisent les chercheurs d'IPWS sur base de leurs enquêtes de terrain dans 14 pays européens.

Ces plateformes s'adressent-elles à des groupes de travailleurs inactifs sur le marché de l'emploi? "Les chômeurs et les personnes inactives — que ce soit en raison de responsabilités familiales ou autres — ne sont pas plus susceptibles de faire un quelconque type de travail sur internet que les personnes ayant un emploi. Cela indique qu'il n'y a pas une grande proportion de personnes non actives qui gagnent de l'argent supplémentaire grâce à des applications ou des plateformes numériques", conclut l'étude.

Pas de stabilité, pas de montant élevé, pas de protection sociale, pas de reconnaissance des qualifications, pas même un sentiment de liberté d'organiser son travail, qu'est-ce qui peut attirer ces travailleurs atypiques à s'engager pour servir ces plateformes?

Le portrait-robot du travailleur de plateforme en 2022 ressemble beaucoup à un homme migrant hautement qualifié qui, en plus de son travail précaire, tente de compléter ses revenus en travaillant entre 5 à 10 heures par semaine pour gagner de 15 à 200 euros par mois de revenus complémentaires et qui malgré cela dispose d'un revenu moins élevé que le salaire minimum local. Rien ne peut expliquer une telle stratégie d'emploi sauf à considérer que le désespoir, la discrimination et les urgences en tout genre justifient le travail mal rémunéré pour subvenir à ses besoins et offrir un meilleur avenir à ses proches. ●



POUR EN SAVOIR PLUS

Piasna A., Zwysen W., Drahokoupil J. (2022) *The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey, Working Paper 2022-05*, ETUI. Disponible sur etui.org

Degryse C. (2017) *Façonner le monde du travail dans l'économie digitale, Notes de prospective, 1*, ETUI.

Willems M. (2021) *Le piège Deliveroo. Consommer les travailleurs, Invest'g'Action*.



Dossier spécial

Au travail sur la route

Dossier spécial coordonné par
Aude Cefaliello, Mehmet Koksal
et **Bethany Staunton**





De la nourriture que nous prenons au petit déjeuner qui a été transportée par bateau ou par camion, en passant par les plats livrés à vélo ou aux trains et aux bus que nous empruntons quotidiennement pour se rendre au travail, jusqu'aux avions réservés pour partir en vacances, on a pu constater que les travailleurs du transport étaient omniprésents et plus qu'essentiels à nos vies.

Dans ce dossier spécial, à travers un entretien exclusif, Livia Spera de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) explique les enjeux environnementaux pour le secteur. Plus loin, les chauffeurs roumains expriment leur ras-le-bol face aux conditions de travail et à la pénurie de main-d'œuvre, un argument de plus pour lutter contre la surexploitation des travailleurs dans les pays d'Europe de l'Est. La pénurie est d'ailleurs un fléau qui affecte l'Europe tout entière avec pas moins de 400 000 places de chauffeurs routiers à combler sur le marché, comme on pourra le lire dans le dossier spécial. Ce n'est pas avec des salaires au rabais, des conditions de travail déplorables et un éloignement familial permanent qu'on arrivera à attirer les jeunes générations pour les embarquer au travail sur la route.

De leur côté, après avoir presque tout donné en mer, des dockers néerlandais rêvent de partir à la retraite en bonne santé, ce qui semble de moins en moins possible et relance le sens du travail si celui-ci affecte gravement notre santé. Dans les airs, malgré la reprise du business des compagnies low cost, les droits des travailleurs restent désespérément cloués au sol, tandis que des travailleuses françaises luttent contre le travail de nuit et l'exposition aux risques de cancer. Enfin, au Royaume-Uni, de nouvelles réformes du rail visent à combler les méfaits de la privatisation, de quoi remettre en question la politique de libéralisation défendue par l'Union européenne ?

Prenez place pour ce voyage exclusif à travers la réalité de terrain racontée via le prisme de transporteurs et syndicalistes issus d'Europe.

← Photo: © Martine Zunini

Livia Spera

Quand tout est lié au prix du transport

Représentant plus de cinq millions de travailleurs des transports à travers plus de deux cents syndicats des transports basés dans quarante pays européens, la Fédération européenne des travailleurs des transports (European Transport Workers' Federation, ETF) est l'organisation syndicale paneuropéenne qui regroupe les syndicats des transports de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et des pays d'Europe centrale et orientale. Depuis 2019, Livia Spera est sa secrétaire générale par intérim. Sociologue de formation issue des universités de Milan et de Warwick, la syndicaliste italienne a intégré l'ETF dès 2005 pour s'investir dans le secteur des dockers et de la pêche. Elle est spécialiste des questions politiques européennes liées au transport, et nous accorde cet entretien afin d'approfondir les enjeux auxquels doit faire face ce secteur.

**Propos recueillis
par Mehmet Koksai,
ETUI**

➔ **Commençons directement par la question la plus urgente et sans doute la plus difficile. On a beaucoup parlé du changement climatique lors de la COP 26, et l'Union européenne insiste beaucoup sur la nécessité d'un "shift modal" (changer le mode de transport le plus fréquent) pour verdier le secteur des transports. Sans ce shift, on ne pourra pas réduire les émissions de gaz à effet de serre sachant que votre secteur serait responsable de 30 à 40 % du réchauffement climatique. Comment abordez-vous ce sujet ?**

Livia Spera — Le *shift modal*, ça veut dire en clair qu'on se dirige vers des modes de transport (le rail) au détriment d'autres modes de transport, notamment la route et l'aviation. Donc, dans une fédération des transports qui regroupe les différents modes, vous pouvez vous imaginer que la discussion a été très difficile. Aujourd'hui, nos

syndicats affiliés ont fait des progrès, et on ne peut plus ignorer la question de l'urgence climatique. Avant 2008, les réactions habituelles qu'on pouvait entendre consistaient à dire que le changement climatique n'était pas dans notre "*core business*" (occupation principale), qu'il fallait laisser ces sujets à des organisations environnementales. J'exagère un peu, mais en général, on avait du mal à impliquer les syndicats et à les sensibiliser sur cette question.

➔ **Vous avez certainement déjà connu ça sur d'autres sujets ?**

Oui, on a eu la même attitude quand il s'agissait de parler de la numérisation et de l'automation des tâches pour l'organisation du travail dans le secteur des transports. Dans une organisation, il peut y avoir une stratégie qui consiste à ne pas parler d'un sujet pour faire croire que le problème

n'existe pas car vos membres ne veulent pas en entendre parler pour différentes raisons. Il faut savoir qu'on ne devient pas populaire en tant que syndicaliste lorsqu'on évoque ces urgences climatiques qui sont perçues par beaucoup comme des risques ou des dangers. D'ailleurs, la Confédération européenne des syndicats (CES) est souvent accusée à tort d'être une organisation non gouvernementale (ONG) climatique, donc il convient de faire très attention à la manière de communiquer sur le sujet.

➔ **Comment êtes-vous arrivés à changer la situation ?**

D'abord, le travail n'est pas fini. On continue la sensibilisation mais très clairement ce qui s'est passé ces dernières années avec la mobilisation des mouvements citoyens et d'une partie importante de la jeunesse sur l'urgence climatique a ouvert les yeux de

"La politique de libéralisation du fret a surtout permis de tuer l'emploi et détériorer les conditions de travail en créant des dynamiques de concurrence qui n'ont pas forcément augmenté les volumes transportés."

beaucoup de personnes. Nos membres ont participé activement à la cause et aux manifestations. On s'est engagé, on a essayé d'engager d'autres groupes aussi. Avec cette mobilisation, on s'est aperçu qu'il était possible d'amener des milliers de gens dans les rues, à une époque où les syndicats avaient de plus en plus de mal à créer une même dynamique. À mon avis, cette mobilisation nous a ouvert les yeux et beaucoup de syndicats se sont dit qu'il fallait prendre part à la discussion et s'approprier aussi la question.

→ Tout le monde a-t-il un intérêt égal sur le sujet ?

Évidemment que non. Dans les transports, il y a les syndicats du rail et du transport public urbain qui ont plus à gagner des réformes que les syndicats du routier et de l'aviation. Il y a aussi une autre question plus sociale qui y est liée. Pour vous donner un exemple, le transport routier est confronté à de nombreux problèmes sociaux et à des conditions de travail précaires qui s'apparentent à des formes d'esclavagisme des temps modernes. Les travailleurs se trouvent face à leur pyramide des besoins et pensent avant tout à répondre aux nécessités primaires comme la nourriture, le logement et le chauffage. Si on est contraint de penser d'abord à ces urgences, on ne pense plus tellement au reste. Très concrètement, je peux vous signaler qu'il y a d'abord eu un changement interne à l'ETF qui a visé à faire parler les différents secteurs les uns avec les autres en créant trois départements pour coordonner nos actions et être plus cohérents. Notre fédération est assez spéciale parce que l'on compte encore des syndicats composés uniquement d'officiers de la marine marchande, un autre syndicat qui regroupe uniquement les pilotes, encore un autre qui regroupe uniquement les membres de l'équipage (*cabine*

crews), etc. donc nous devons tenir compte de l'avis de syndicats très sectoriels. Pour nous, c'est clair qu'il y a un lien très profond entre la transition climatique et l'amélioration des conditions sociales. Je sais que la Commission européenne parle de *shift modal* vers le rail depuis des décennies.

→ Vous y croyez à ce *shift* vers le rail ?

On y croit mais on s'appuie surtout sur le principe que tous les modes de transport sont nécessaires. Nous ne sommes pas une ONG comme Stay Grounded qui plaide pour un arrêt total et radical de l'aviation. Ils peuvent se permettre de promouvoir un message populiste qui consiste à dire qu'il faut arrêter complètement l'aviation et bannir les camions. Mais en réalité, on sait que ce n'est pas possible car on aura toujours besoin des avions et de tous les modes de transport. Pensez aux besoins de transport vers les régions périphériques, vers les îles. L'aviation est un secteur indispensable. Il y a actuellement deux millions et demi de gens qui travaillent dans l'écosystème de l'aviation en Europe donc il faut souligner que c'est un secteur qui génère beaucoup d'emplois.

→ Pourquoi insistez-vous sur le lien entre la transition écologique et la dimension sociale ?

Parce que finalement tout est lié au prix du transport. Si on veut promouvoir les transports ferroviaires, il faut plus de rails et donc il faut accepter des investissements publics et notamment des coûts liés à l'infrastructure. Pour créer de nouvelles infrastructures ferroviaires, ça coûte beaucoup d'argent, ça prend des années pour finaliser les travaux et ça nécessite beaucoup d'espaces. On n'en parle presque pas dans les médias mais il y a actuellement beaucoup de congestion dans le fret ferroviaire et les compagnies s'en plaignent beaucoup.

→ L'Union européenne avait justement décidé de libéraliser ce marché pour permettre à la concurrence de jouer son rôle...

Oui mais toute cette politique a surtout permis de tuer l'emploi et détériorer les conditions de travail en créant des dynamiques de concurrence qui n'ont pas forcément augmenté les volumes transportés. Si on regarde les chiffres, on peut constater que le volume des transports en fret est même descendu après la privatisation du secteur. Si on veut vraiment faire le *shift* vers le rail, il faut développer une politique forte de soutien envers le secteur ferroviaire, y compris le transport public des personnes, et accepter d'y investir de l'argent public. Contrairement aux coûts élevés sur le rail, les prix du transport par route sont particulièrement bas parce que les gens qui travaillent sur la route sont en général très mal payés. C'est un métier que personne ne veut faire, surtout maintenant après la pandémie, les salaires sont très bas, il faut partir loin de chez soi, etc. Ce n'était pas le cas il y a 30 ans quand les conducteurs de camions étaient très bien payés, des camionneurs danois roulaient chaque semaine vers l'Italie dans de bonnes conditions salariales, ce qui était perçu comme une compensation juste pour l'éloignement. Maintenant, de plus en plus de routiers sont originaires des Philippines ou du Kazakhstan. Savez-vous qu'aujourd'hui, on estime qu'il y a une pénurie de plusieurs centaines de milliers de postes de conducteurs ? Il est vrai que l'Union européenne n'a pas connu le même problème avec les chauffeurs de poids lourds comme ce qu'on a vu au Royaume-Uni parce qu'il y a plus d'élasticité du marché du travail avec les vingt-sept États membres. Vous comprenez que si on continue d'accepter que la route reste moins chère que le rail pour le transport des marchandises et des personnes, on n'aura jamais de *shift modal* vers le rail ? En tout cas, vu que les besoins

de transport vont augmenter, nous pensons qu'il y a de la place pour tous les modes. Mais il faut certainement un changement vers la durabilité sociale et environnementale.

➔ **Faut-il rendre la route plus chère alors ?**

Oui, c'est évident, il faut rendre la route plus chère en incluant les coûts salariaux dans le prix du transport. On parle toujours de l'internalisation des coûts externes d'un point de vue environnemental. Il faut internaliser les coûts du travail, et pas seulement se focaliser sur l'augmentation des contrôles ou les négociations collectives.

➔ **Attention, les consommateurs risquent de se plaindre, non ?**

Non, pas nécessairement, on parle d'un rééquilibrage très faible en internalisant ces coûts. Pour vous donner un exemple concret, on parle d'augmenter le prix de livraison de trois euros pour un smartphone. Ce n'est pas ça qui va arrêter le consommateur. Regardez ce qui se passe actuellement avec les grands navires de transport entre l'Asie et l'Europe. Avant la pandémie, on payait le transport à 1 000 dollars et maintenant pour le même transport, il faut payer 10 000 dollars.

➔ **Et pourquoi ?**

Parce qu'avec la pandémie, la capacité de production en Asie a été réduite, la consommation a augmenté, il y a eu la congestion parce que les ports chinois ont fermé, les usines ont fermé, des containers sont restés bloqués aux États-Unis, etc.

➔ **On peut faire monter les prix quand c'est nécessaire, c'est ça que vous voulez nous dire ?**

Oui vous l'avez vu, et ça nous amène aussi à l'inflation que nous vivons actuellement. Mais si on accepte que les conditions de travail dans le secteur des transports se dégradent et que les travailleurs continuent d'être mal payés, on ne va jamais pouvoir répondre au défi du *shift modal*. C'est la même chose pour le transport des passagers. Si j'ai un avion à dix euros pour aller de Bruxelles à Ibiza, je ne vais pas forcément passer mon week-end dans les Ardennes. Le *low cost* extrême crée un marché qui n'existe pas ou qui ne devrait pas exister.

"Tout le monde connaît le propriétaire d'Amazon, de Microsoft ou de Meta, mais personne ne connaît ces grands capitalistes que sont les armateurs."

➔ **D'accord mais il s'agit d'un exemple extrême et marginal, le transport aérien ne se développe pas sur base du *low cost* extrême avec des vols à dix euros...**

Ce n'est peut-être pas une majorité des vols mais ces exemples tirent vers le bas l'ensemble du secteur en matière de coûts même les grandes compagnies aériennes. Je peux vous citer les cas de succursales *low cost* créées par presque toutes les compagnies nationales comme Lufthansa et S.A.S. qui ont commencé à employer des personnes avec des contrats précaires basés dans d'autres pays que le siège de l'entreprise. Il faut savoir que la majorité de nos membres dans le secteur de l'aviation travaille sur terre dans l'assistance en escale ou dans les sociétés qui traitent les bagages où les marges sont vraiment très réduites aussi à cause du modèle *low cost* extrême.

➔ **Quelle est la solution globale que vous proposez ?**

On a un problème fondamental car l'Europe tourne autour du droit à la concurrence et ce droit empêche n'importe quelle fixation du prix. Pour vous donner un exemple, les dirigeants en Autriche et en Allemagne discutent de la fixation d'un prix minimum d'environ 40 euros pour les billets d'avion. La volonté politique existe mais ils ne savent pas comment le mettre en œuvre parce que c'est contraire au droit européen. Je sais qu'on discute beaucoup en ce moment sur la possibilité d'interdire les vols de courtes distances mais sans proposer de solution pour assurer la connectivité pour les long-courriers des compagnies européennes. C'est sur

les long-courriers que les compagnies font d'importants profits. Avant la pandémie, il y avait environ huit vols entre Bruxelles et Francfort et la même chose pour Munich qui sont les deux grands hubs européens (plateformes de correspondance aéroportuaire) de Lufthansa. Si on n'assure pas une bonne connectivité avec ces aéroports, le secteur européen ne pourra pas faire face à la concurrence des compagnies aériennes des pays du Golfe. Ce n'est pas une solution d'interdire les vols de courtes distances sans garantir la connectivité entre les aéroports à moins de vouloir tuer les compagnies européennes et laisser le marché aux autres compagnies non européennes qui sont fortement subventionnées par les autorités publiques.

➔ **Ne peut-on pas innover pour rendre ces connectivités moins polluantes ?**

Les marges dans le secteur n'incitent pas à investir dans la recherche et le développement. Il faut soutenir l'investissement public à l'innovation mais ceci doit être conditionnel au respect des droits sociaux, des conventions collectives, etc. C'est aussi le même constat pour les sociétés de transport routier ; il y a beaucoup de sous-traitance, une compression maximale des coûts salariaux, peu de marges et aucune motivation pour la recherche et l'innovation. Il s'agit en réalité d'une volonté d'innovation initiée par des producteurs de logiciels qui veulent en faire un business, ce n'est pas une initiative qui émane du secteur des transports.

↳ Livia Spera, secrétaire générale
par intérim de l'ETF, pose dans le hall
de la gare centrale de Bruxelles.
Photo : © Martine Zunini



➔ **On parle d'innovation mais le développement du management par algorithmes ne vous inquiète-t-il pas ?**

Nous suivons ce développement à travers le travail mené par la Confédération européenne des syndicats et par l'Institut syndical européen (ETUI) qui estiment que le droit du travail doit évoluer pour protéger les travailleurs exposés à ces risques. Cela va de pair avec la discussion sur la législation sur les limites de l'intelligence artificielle et la directive visant à réguler les plateformes de travail. Pour nous, la numérisation dans le secteur des camions peut être une chose positive si elle est bien gérée, parce que ça peut amener à une professionnalisation du métier. On parle d'ailleurs toujours de chauffeurs professionnels (*professional drivers*). Sur le long terme, on est d'accord d'avoir moins d'emplois pour autant qu'on améliore les conditions de travail. Jusqu'à présent ces travailleurs ont été vraiment très mal traités en général donc si on peut avoir une professionnalisation avec une amélioration des conditions, plus de formations, etc., ce serait positif.

➔ **N'est-ce pas une solution d'avenir pour tous les secteurs ? C'est-à-dire moins d'emplois mais de meilleures conditions, une sorte de "less with more" ?**

Oui, peut-être. Peut-on revenir sur la question du prix qui est aussi liée au développement de l'intelligence artificielle et du commerce électronique ? Le président du parti socialiste belge, Paul Magnette, a récemment fait le buzz médiatique sur l'idée d'interdire le commerce électronique pour ensuite corriger ses propos suite aux réactions. Nos deux syndicats SETCA et BTB ont réagi sur cette idée en disant qu'ils n'étaient pas contre le commerce électronique pour autant que cela se fasse de manière régulée. Quelle est la situation aujourd'hui ? Vous achetez sur Amazon ou sur d'autres entreprises similaires, vous payez le produit que vous recevez gratuitement par la poste. Si la commande ne vous plaît pas, vous la renvoyez gratuitement. Et ça, c'est une plaie pour les travailleurs parce que c'est un secteur avec de très mauvaises conditions de travail gouverné par l'algorithme et sous-traité à outrance. Comme Amazon est une grande entreprise, elle dispose d'une grande marge de négociation pour avoir des accords forfaitaires avec des transporteurs. Les entreprises ont massivement recours à des faux indépendants pour livrer les colis. Récemment, l'inspection sociale a fait une enquête en Belgique et elle a obligé une société de livraison à fermer ses



↑ **Frank Moreels**

Selon les calculs de Transport Intelligence, la pénurie de chauffeurs concerne environ 400 000 places à pourvoir dans l'Union européenne et au Royaume-Uni. Frank Moreels, Président de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), ajoute qu'il s'agit d'un problème partout en Europe, et non d'un problème isolé. "Cette crise est due à un manque d'emplois décents, les personnes qui peuvent faire le travail ne veulent plus le faire à cause des conditions de travail, et la plupart des conducteurs ont plus de 50 ans. C'est un problème que l'ETF dénonce depuis des années et aucun mode de transport n'est à l'abri d'une pénurie de travailleurs si les choses ne changent pas", précise-t-il.

bureaux car les conditions de travail étaient déplorables, et il y avait aussi l'exploitation de la main-d'œuvre de personnes qui n'ont pas de titres de séjour, on parle ici d'une nouvelle classe ouvrière exploitée. Cette manière de faire du business basée sur la sous-traitance a aussi un coût environnemental parce qu'évidemment nos villes sont remplies de ces camionnettes qui circulent sans arrêt de droite à gauche. Cette situation menace le commerce de proximité et a un impact sur le transport public urbain qui ne peut plus être efficace pour les usagers. Si des camionnettes bloquent toutes les cinq minutes les trams ou les bus pour livrer des paquets, cela impacte la circulation, la qualité de l'air en ville et la fluidité du transport public urbain. Les chauffeurs ne peuvent pas se permettre de chercher une place de parking car l'algorithme augmente leur stress, donc ils tentent de se garer comme ils le peuvent pour livrer un maximum de paquets en un minimum de temps.

➔ **Comment voyez-vous le futur ?**

Le futur ne peut pas être une simple multiplication des trottinettes et des voitures électriques, il faut absolument développer les infrastructures pour le transport public qui doivent être abordables et efficaces.

➔ **À propos des trottinettes et des vélos, des livreurs de Deliveroo à Uber Eats, vous êtes particulièrement positive sur l'approche initiée par la Commission européenne qui propose une directive pour réguler les travailleurs de plateformes numériques. Vous avez déclaré que la Commission européenne est à l'écoute du secteur, pourquoi êtes-vous aussi optimiste à ce sujet ?**

Parce que ça va clarifier les règles et donner des critères très précis pour faire en sorte que ces travailleurs soient considérés comme les autres salariés et pas comme des indépendants. Cela va entraîner des responsabilités sociales pour les entreprises qui, pour l'instant, n'en prennent aucune et qui profitent de l'État providence payé par les autres pour échapper à leurs parts. Nous sommes très positifs sur l'initiative mais on sait aussi que les plateformes sont en train de dépenser des millions d'euros en lobbying pour la bloquer. Je pense que c'est un message très important aussi symboliquement de la Commission européenne qui a décidé de nous écouter suite à nos actions en justice et à la visibilité médiatique sur ce problème. Cela montre aussi au mouvement syndical que si on va tous dans la même direction, on peut y arriver. Aujourd'hui, on parle surtout du secteur de la restauration avec la livraison rapide des repas mais la réalité, c'est que ce système de gestion via des plateformes peut être appliqué à terme un peu partout et on le voit déjà dans la logistique.

→ **Est-ce que ça vous fait peur ?**

Ça nous inquiète oui, parce que le commerce électronique est en croissance constante. Or, ce secteur impacte directement celui du transport. Nous ne restons pas immobiles pour autant parce que c'est aussi là que nos membres sont en train de se syndiquer le plus. Si on prend l'exemple de l'Italie, dans le cas d'Amazon, les syndicats du transport ont pu aboutir à un accord historique pour l'organisation des relations industrielles et maintenant ils sont en train de négocier un accord avec l'ensemble de la filière. Cela concerne environ 50 000 travailleurs en Italie, c'est énorme pour le pays.

→ **Parlons un peu du secteur maritime qui a été très important surtout pendant la pandémie, que pouvez-vous nous dire à ce sujet ?**

C'est un secteur très important et qui aime aussi rester très discret. Les armateurs représentent en quelque sorte la synthèse parfaite du capitalisme. Si je vous demande le nom du propriétaire d'armateurs importants comme MSC ou CMA-CGM, vous ne pourrez probablement pas me répondre. Tout le monde connaît le propriétaire d'Amazon, de Microsoft ou de Meta (Facebook), mais personne ne connaît ces grands capitalistes que sont les armateurs.

→ **Peut-être parce qu'ils ne sont pas aussi riches que Bezos ?**

Je peux vous dire qu'ils sont vraiment très, très riches et que c'est un secteur qui aime rester caché. En anglais, on parle souvent de "sea blindness" (aveuglement de la mer) pour qualifier le fait qu'ils préfèrent zéro visibilité sur leurs affaires. On estime qu'il y a un million et demi de marins dans le monde qui travaillent sur la mer et cela concerne beaucoup plus de travailleurs si on inclut les autres secteurs nécessaires pour l'activité maritime. Je voudrais vous signaler une campagne importante menée depuis près de 70 ans par la fédération internationale du transport (International Transport Federation, ITF) qui vise à lutter contre les pavillons de complaisance. Une grande partie des navires, pourtant propriétés européennes, est enregistrée dans des pays avec lesquels les propriétaires n'ont aucun lien parce que les patrons ne sont pas sujets, entre autres, à des contrats collectifs nationaux pour leurs travailleurs. Nos syndicats et l'ITF veulent justement défendre les droits sociaux en favorisant l'acceptation de contrats collectifs. De manière générale, contrairement aux cheminots ou aux

travailleurs du transport public urbain, les marins ont beaucoup moins de possibilités pour organiser une action collective en vue de défendre leurs droits. Toute action sur un navire peut facilement être interprétée comme une tentative de mutinerie.

→ **Je ne comprends pas. Existe-t-il des accords spécifiques entre les compagnies maritimes européennes ?**

Au niveau européen, il y a une législation particulière qui s'appelle "*consortia block exemption regulation*" (CBER) par laquelle la Commission européenne autorise jusqu'en 2024 la mise en place d'accords ou d'alliances entre les armateurs contre lesquels la législation européenne anti-concurrence ne s'applique pas. Cette exception favorise aussi une intégration verticale des compagnies maritimes dans les terminaux à conteneurs et a un impact négatif significatif sur la rentabilité des services portuaires et aussi sur d'autres secteurs de l'industrie. Avec d'autres organisations, nous avons fait beaucoup de bruit pour nous opposer à ces régimes d'exception. À vrai dire, historiquement, les armateurs ont toujours eu beaucoup d'influence sur la Commission européenne. Ils ont aussi obtenu des régimes fiscaux spéciaux parce que le transport maritime est un secteur international qui devrait être soumis à la concurrence. Pour garder ces secteurs en Europe, on leur donne des avantages fiscaux, sauf que cela n'a pas vraiment d'impact sur l'emploi européen. Par exemple, ils paient une taxe au tonnage sous prétexte que l'activité se passe sur mer, c'est-à-dire qu'ils ne paient pas selon leurs chiffres d'affaires, mais selon le tonnage de la flotte.

→ **C'est assez incroyable d'avoir une telle exception de nos jours...**

Tout à fait mais il y a pire encore. On a découvert il y a quelques années grâce à une étude qui a été réalisée par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) que dans certains pays ces compagnies peuvent appliquer une taxation au tonnage y compris sur les activités et services fournis à terre. Elles font usage d'une intégration verticale en rachetant les infrastructures portuaires et en possédant des participations dans des terminaux portuaires. Ainsi elles peuvent pousser le marché des services portuaires vers le bas en jouant sur la concurrence. Dans ce secteur, il y a une très forte concurrence du fait de la surcapacité dans les ports. Les armateurs ont donc construit des navires plus grands pour transporter plus de conteneurs. Bien qu'ils aient bénéficié d'un régime de taxation très favorable, ils ont prétendu ne plus arriver à couvrir les coûts et ils ont obtenu une autorisation spéciale pour s'associer et s'entendre entre armateurs. Enfin, ils ont réussi à obtenir beaucoup de pouvoir de négociation face aux autorités et terminaux portuaires. Cela a une implication sur les accords collectifs que nos syndicats de dockers négocient. Les *pools*, à savoir des systèmes pour organiser le travail dans les ports, ont été pensés et conclus pour éviter la précarité et donc il faudrait les considérer comme quelque chose de très moderne dans une société qui se veut être sociale. Malheureusement, nous devons faire face aux attaques des compagnies envers les systèmes de protections sociales des travailleurs. La situation devient intenable quand on constate que les villes portuaires comme Anvers, Hambourg ou Rotterdam doivent supporter la pression de grands navires, des camions qui circulent pour livrer les colis et la santé et la sécurité du personnel du secteur maritime qui sont de moins en moins garanties. ●

"Si on n'assure pas une bonne connectivité avec les aéroports, le secteur européen ne pourra pas faire face à la concurrence des compagnies aériennes des pays du Golfe."

Des chauffeurs roumains se plaignent d'une surexploitation

Florentin Cassonnet
et Laura Maria-Ilie

Journalistes

Diego Ravier

Photographe

La majeure partie du transport routier international dans l'Union européenne (UE) est assurée par des centaines de milliers de chauffeurs routiers issues d'Europe de l'Est, Pologne, Lituanie et Roumanie en tête. Moins chers que leurs confrères de l'Ouest, ils permettent aux transporteurs d'opérer à moindres coûts et plus larges profits, mais travaillent dans des conditions parfois à la limite de l'esclavage moderne. Avec son "Paquet Mobilité", la Commission européenne veut changer les règles du jeu pour mettre fin au dumping social et à l'exploitation systémique des chauffeurs. Cette réforme est un test majeur pour l'UE, qui devra faire ses preuves auprès des entreprises, des États membres et des travailleurs européens, alors qu'elle est déjà accusée de ne servir qu'à régler la pénurie de travailleurs à l'Ouest au détriment de l'Est.

C'est lundi soir. Constantin Troncota, 36 ans, a fini sa journée de travail. Neuf heures de conduite, six clients, quatre aux Pays-Bas, un en Belgique et le dernier en Allemagne. Avec les chargements et déchargements, cela fait 12 heures de travail. Il a pris sa douche à la station-service, s'est fait à manger à côté de son camion, dîner qu'il partagera avec trois autres routiers roumains qui se sont arrêtés sur cette aire d'autoroute allemande pour passer la nuit. Ce soir, il regardera un film dans la cabine de son camion avant d'aller se coucher sur la banquette derrière les sièges. Puis il reprendra la route demain matin.

Constantin gagne 3 000 euros par mois, mais il en a bavé avant d'en arriver là. Il a fait cinq entreprises allemandes différentes qui s'arrangeaient pour lui verser une partie de son salaire au noir ou ne respectaient pas ses demandes de congés, retenant son dernier salaire quand il décidait de démissionner. Il est allé au tribunal, n'a pu récupérer qu'une partie de son dû, amputé des frais d'avocat. "Et je parle allemand, je suis éduqué et je peux me défendre. Alors imaginez ceux qui n'ont pas ces ressources. De mon point de vue, les chauffeurs vivent des abus continus." Il a fini par trouver un employeur qui respecte

la loi, mais il faut voir ce que son bon salaire couvre : 12 heures de travail par jour et 15 heures deux fois par semaine. "Je ne pense pas que ce soit normal de travailler 15 heures, cela peut occasionner des accidents", dit-il. La fatigue provoque, par exemple, une baisse temporaire de l'acuité visuelle, comme il l'a découvert lors d'une visite médicale passée à la fin d'une journée de travail. Néanmoins, son employeur lui met la pression pour qu'il utilise toutes ses heures de travail. Il y a pénurie de chauffeurs, il faut tirer le maximum de la main-d'œuvre disponible.

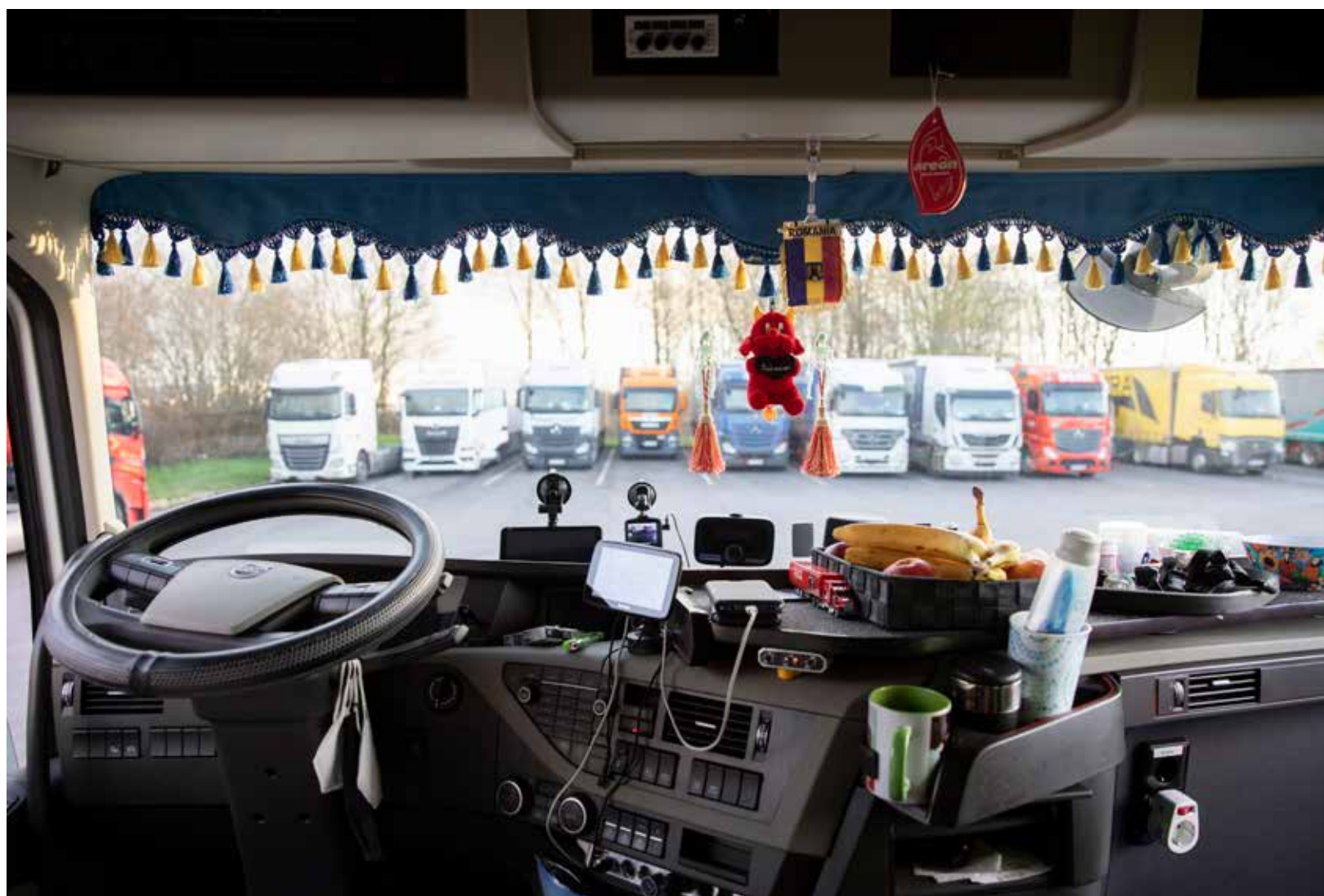
*"Ce job est la preuve
que l'esclavage
moderne existe
toujours."*

↳ Sur un parking en
Rhénanie-du-Nord-
Westphalie (Allemagne),
les conducteurs arrivant de
Roumanie croisent ceux qui
rentrent chez eux.
Photo: © Diego Ravier

Comme Constantin, ils sont des centaines de milliers de chauffeurs est-européens à travailler dans ces conditions difficiles. Manque de parkings pour leurs pauses réglementaires, manque d'infrastructures (douches, toilettes, cuisines) pour vivre décemment leur vie professionnelle alors qu'ils passent des mois sur la route sans rentrer chez eux... "Ce job est la preuve que l'esclavage moderne existe toujours, avec des abus de patrons sans scrupule qui fatiguent les chauffeurs psychologiquement jusqu'à ce qu'ils soient prédisposés à avoir des accidents, faisant d'eux des bombes à retardement", dénonce Claudiu, qui préfère garder l'anonymat. "Personne n'en a rien à faire de nous, dit Tiberiu, on tombera un par un et ceux qui vivront assez longtemps pour toucher leur pension de retraite la dépenseront en frais médicaux." Infarctus, problèmes de dos et de circulation sanguine, diabète, surpoids... L'espérance de vie moyenne des chauffeurs routiers roumains est de 60 ans.

Les revers de la médaille du dumping social

Pourquoi les chauffeurs roumains sont-ils prisés des entreprises occidentales? Tout simplement parce qu'ils sont moins chers. Pour en bénéficier, les transporteurs occidentaux ont ouvert des filiales en Roumanie pour pouvoir embaucher des chauffeurs en contrat de travail roumain, souvent payés au salaire minimum (moins de 400 euros par mois), la majeure partie de la rémunération étant payée en *per diem*, c'est-à-dire une indemnité journalière de subsistance pour vivre en déplacement et souvent payé cash ou liquide en Roumanie. L'avantage : la faiblesse des charges salariales pour l'employeur, les *per diem* n'étant taxés qu'à partir de 87,5 euros par jour. Les chauffeurs, eux, gagnent jusqu'à 2 500-3 000 euros par mois, somme attrayante en Roumanie, pour opérer sur les routes d'Europe centrale et occidentale.





↩ Dans l'espace réduit de leur cabine, les chauffeurs cherchent à se créer un petit cocon confortable.

↪ Dans deux jours, ce chauffeur retrouvera sa famille en Roumanie. Il lui arrive de passer jusqu'à trois semaines sur les routes.

Photos: © Diego Ravier



Le secteur des transports routiers est ainsi pris dans une problématique au cœur du projet européen, et que Bruxelles peine à régler : le dumping social, pratique par laquelle les entreprises de l'Ouest, mais aussi celles de l'Est, tirent profit des différences salariales, fiscales et sociales au sein de l'UE. Juste après 2004 et 2007, quand la Roumanie et 11 pays d'Europe centrale et orientale ont rejoint l'UE, beaucoup y trouvaient leur compte : les entreprises, qui ont fait baisser leurs coûts et ont augmenté leurs profits, et les travailleurs de l'Est, qui gagnaient soudain l'équivalent de plusieurs salaires moyens de leur pays d'origine. Mais les revers de la médaille sont vite apparus : pour les entreprises et travailleurs de l'Ouest, la concurrence déloyale venue de l'Est ; pour les travailleurs de l'Est, leur sur-exploitation au travail sans qu'ils ne bénéficient des protections et conditions de leurs confrères occidentaux, sacrifiant ainsi leur vie de famille, leur santé et leur retraite.

Pour régler le problème, la Commission européenne a adopté en août 2020 un Paquet Mobilité, laissant aux États membres jusqu'au 21 février 2022 pour adapter leurs législations à ces nouvelles mesures. Parmi les mesures phare : interdiction du repos hebdomadaire en cabine, retour des chauffeurs toutes les quatre semaines chez eux ou au siège de l'entreprise, retour des camions toutes les huit semaines dans le pays où ils sont immatriculés, alignement des salaires des travailleurs détachés sur le salaire local des pays où ils opèrent... Le but : instaurer des conditions commerciales plus équitables pour les transporteurs européens et améliorer les conditions de travail des chauffeurs.

Pourtant, sur le terrain peu de chauffeurs roumains se montrent pleinement favorables à ces mesures. Constantin estime que les mesures ont été prises au niveau européen en déconnexion du terrain. Par exemple, les chauffeurs doivent désormais

enregistrer manuellement l'index du pays dans lequel ils entrent : il y a quelques jours, Constantin a traversé la frontière des Pays-Bas, le premier parking était à 2 km de la frontière et il l'a raté, il n'avait donc pas le bon index et risquait une amende de 220 euros. Hier, il a aussi vu sur les réseaux sociaux qu'un confrère roumain conduisant en France avait pris une amende de 1910 euros des autorités françaises pour ne pas être rentré chez lui après quatre semaines et, dans la foulée, d'autres ont publié leurs amendes récemment reçues. Cela montre une chose : les chauffeurs seront en première ligne de l'application des nouvelles normes européennes.

↓ La plupart du temps, les chauffeurs mangent sur le pouce dans leur cabine, mais il leur arrive aussi de partager saucisses et frites entre collègues.

Photo : © Diego Ravier



↓ Le camion de Chris est garé dans une cour industrielle de la banlieue de Timisoara (Roumanie). Il se rend trois fois par semaine à Braşov pour livrer des composants automobiles.
Photo : © Diego Ravier



Mauvaises conditions de travail et pénurie de main-d'œuvre

"Les gens veulent des choses différentes", estime Luciana Țintoşan, 48 ans, titulaire de deux licences universitaires, et routière depuis 2015. "Il y a trop peu de chauffeurs qui veulent rentrer chez eux toutes les quatre semaines. Dans mon entreprise, on fait trois mois sur la route et un mois à la maison, et cet arrangement me va." Pour elle, "tout doit partir des gens", même si leurs conditions de travail "ne seront jamais aux standards auxquels elles devraient être". En cause, la pénurie de chauffeurs sur tout le continent qui pousse les entreprises à surexploiter la main-d'œuvre existante, au mépris de certaines lois et des conditions de travail. Le secteur est pris dans un cercle vicieux tirant tout le monde vers le bas. Les plus endurants finissent par trouver une situation à peu près satisfaisante

après plusieurs mauvaises expériences. "Aujourd'hui j'ai de la chance, mon patron est un ancien chauffeur, il nous comprend", dit Luciana, qui est tout de même employée au salaire minimum par la filiale roumaine d'une entreprise hollandaise. "Par contre, je me sentais exploitée quand j'étais employée par mon ancienne entreprise [roumaine], je n'avais pas de vacances, pendant les pauses il fallait charger ou décharger, les conditions c'était comme Jésus sur la croix."

Lorsqu'on évoque le problème de l'exploitation, les chauffeurs sont partagés, à la fois énervés contre le système mais ne voulant pas être pris pour des victimes. Oui il y a de l'exploitation, mais c'est aussi de leur responsabilité de refuser les mauvais contrats. "Quand tu gagnes 2 500 euros par mois, c'est dur de renoncer à conduire," explique Luciana. "Et il y a la passion, on développe un attachement au camion. C'est comme une drogue. Les gens ne voient

qu'une caisse de métal, mais on a notre petit luxe à l'intérieur et crois-moi, tu t'y attaches." À force d'y passer la plupart de leur temps, la cabine du camion devient aussi leur maison, ils la remplissent de leur énergie, leurs espoirs et leurs peines, nouent des amitiés au bord de la route avec ceux qui partagent ce mode de vie empreint d'une certaine liberté et qui a des airs d'aventure permanente. "On pleure, on se plaint, on continue à rouler, le vent, la pluie, les orages nous tombent dessus, on prend l'argent, ça nous donne un peu d'espoir, et on continue", dit Luciana.

"Quand tu travailles trois mois d'affilée, tu entres dans une sorte de transe, tu ne sens plus rien", explique Daniel Dănăciță, 51 ans, qui vit en Espagne, mais dont la famille est en Roumanie. "Et puis il y a les réseaux sociaux, ça permet de se voir." Le parcours de Daniel nous laisse entrevoir les conséquences du Paquet Mobilité sur

"Il y a la passion, on développe un attachement au camion."

le marché du travail. Employé en contrat roumain par la filiale roumaine d'une entreprise espagnole, il travaillait 28 jours et rentrait chez lui une semaine, comme le requiert la nouvelle directive européenne. "Je gagnais moins que je voulais, donc je me suis fait embaucher en contrat espagnol et je reste en Espagne." Selon lui, beaucoup d'entreprises vont se retirer de Roumanie. La sienne avait 1 000 camions enregistrés en Roumanie, elle n'en a plus que 300.

Vers la faillite des transporteurs d'Europe de l'Est ?

C'est ce que dénoncent les syndicats du patronat. "Le Paquet Mobilité menace la survie de nombreux transporteurs, dont beaucoup sont des PME", dit Roxana Ilie, représentante de l'Union nationale des transporteurs routiers de Roumanie (UNTRR). Or, "le secteur du transport routier est le principal exportateur de services pour la Roumanie, plus de 5 milliards d'euros par an. C'est également l'un des principaux employeurs, avec 350 000 employés. En matière de cabotage au niveau européen, la Roumanie occupe la troisième place après la Pologne et la Lituanie".

Adrian Dinu, 41 ans, est le patron d'International Drinks Est Europe SRL. Comment sa PME est-elle impactée par le Paquet Mobilité ? "C'est impossible pour nous de répondre aux nouvelles conditions. On n'a pas le budget pour résister, établir des bases en Allemagne ou aux Pays-Bas, on sera contraint de fermer. Entre les salaires des chauffeurs, les prix de l'essence et des assurances qui flambent, il faudrait monter nos prix de 50 % pour survivre, ce qui n'est pas possible sans perdre nos clients. Seules les grandes entreprises survivront." Résigné, Adrian se prépare à fermer son entreprise, rendre les camions qu'il louait et chercher un autre travail. Pour lui, le transport, c'est terminé.

"Ils veulent étouffer les entreprises roumaines pour nous obliger à déménager en Allemagne, en France, en Espagne, faire le travail que les jeunes là-bas ne veulent pas faire. On est juste de la main-d'œuvre", estime Sorin Golea, 29 ans, qui travaille dans l'entreprise d'Adrian Dinu. Il constate que l'âge moyen des routiers de l'Ouest est de 50 ans et que les jeunes ne veulent pas faire ce travail où il faut vivre dans le camion, manger à la gamelle, se doucher dans les stations-service. "Les entreprises roumaines ne peuvent pas défier ce qu'offrent les entreprises de l'Ouest : plus d'argent, parfois un logement pour accueillir toute la famille, et même un emploi pour l'épouse, par exemple dans un abattoir", confie Sorin, qui voit ce type d'offres depuis plusieurs années. Le Paquet Mobilité a été conçu pour régler le problème de la pénurie de main-d'œuvre en Europe de l'Ouest, mais il risque d'aggraver encore un peu plus la pénurie déjà criante en Roumanie, comme si on prenait dans un bac pour remplir l'autre.

L'exode de Roumanie va-t-il s'amplifier ? Le sociologue Aurelian Muntean n'y croit pas trop, en tout cas pas à long terme. "Quand la protection sociale et les salaires auront augmenté en Roumanie, diminuant l'écart avec l'Europe occidentale, les gens auront moins de raisons d'émigrer", estime-t-il. Pour lui, le Paquet Mobilité va forcer une hausse des salaires, directement car les transporteurs devront respecter la nouvelle directive, et indirectement car la pénurie générale de main-d'œuvre les oblige à offrir de meilleurs salaires pour attirer et garder les chauffeurs. Mais le sociologue note la frustration des entreprises devant une imposition top-down de la réforme. Cela a engendré une résistance et des manifestations des transporteurs roumains, qui ont demandé à négocier avec le gouvernement, mais "leur impact a été extrêmement faible étant donné que les normes européennes s'imposent aux législations nationales. C'est pourquoi les entreprises ont déjà identifié les mécanismes plus ou moins légaux par lesquels elles peuvent contourner certaines des exigences de ces directives".

Exode de Roumanie et dumping social en Europe

Elena Frandș, elle, se perd dans les considérations économiques. Sa boussole, c'est les droits des chauffeurs, qu'elle défend avec son petit Syndicat des travailleurs du transport (SLT), affilié à la grande Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF). "Depuis que la Roumanie a intégré l'UE, les chauffeurs professionnels sont embauchés au salaire minimum comme des travailleurs non qualifiés et sont exploités dans le reste de l'Europe. C'est une forme légale d'esclavage", résume-t-elle. "Le patronat est responsable : tant qu'il ne paiera pas assez et n'offrira pas de bonnes conditions de travail, il n'aura pas la main-d'œuvre suffisante." Pour elle, il faut renforcer le cadre réglementaire pour améliorer les conditions de travail et attirer les jeunes vers ce secteur en manque. Transformer le cercle vicieux en cercle vertueux, voilà l'enjeu, et c'est à cette aune qu'on pourra juger cette politique publique européenne.

La force de sa position, elle la tient de son expérience. Avant de fonder son syndicat en 2010, Elena Frandș était directrice des ressources humaines de la filiale roumaine d'une entreprise de transport autrichienne. "J'ai vu toutes les injustices. Beaucoup d'employeurs veulent devenir riches rapidement et se moquent de perdre de la main-d'œuvre. Les chauffeurs me disaient : 'Madame Elena, personne ne s'occupe de nous.' L'entreprise avait des licences en Tchéquie, aux Pays-Bas, les chauffeurs roumains ont vu qu'ils n'étaient pas traités à la même enseigne que leurs collègues qui, eux, étaient organisés en syndicat. Alors on a pris notre courage et on l'a fait." Ça passe mal, l'entreprise autrichienne a envoyé un représentant pour les intimider, Elena Frandș a été agressée physiquement, elle a passé 11 jours à l'hôpital. "Il y avait 750 employés à l'époque, une partie d'entre eux ont été envoyés en Tchéquie, les autres ont été virés. On est allé au procès, l'employeur a été arrêté, les camions bloqués et sa licence de transport retirée."

Depuis, elle mène un combat syndical contre le dumping social, qui est devenu indissociable d'un autre phénomène : l'exode. "La situation en Roumanie est critique. J'ai des frères et sœurs, des neveux et nièces qui sont partis parce qu'ils n'arrivaient pas à joindre les deux bouts ici, et ce sont des gens diplômés." Trois millions de Roumains ont quitté leur pays depuis 2007. "Les gens vont là où la vie est meilleure, constate Elena. Je suis patriote, je sais que ce n'est plus à la mode, mais j'ai mal au cœur de voir tant de gens quitter la Roumanie. Et ici aussi on a besoin de chauffeurs." ●



HesaMag+

Cet article est disponible en
version originale néerlandaise
sur www.etui.org/fr

Les travailleurs des ports néerlandais veulent prendre leur retraite en bonne santé

Pien Heuts
Journaliste

Le travail posté impose aux dockers des conditions de travail éprouvantes ainsi qu'une pression extrême ; nombre d'entre eux sont totalement épuisés et meurent en moyenne six ans avant d'avoir atteint l'âge de la retraite. La retraite anticipée apparaît comme étant la seule solution pour que ces travailleurs puissent vieillir en bonne santé. C'est l'objectif poursuivi par le syndicat néerlandais FNV Havens.

1. <https://www.gezondheidsraad.nl/documenten/adviezen/2017/10/24/gezondheidsrisicos-doornachtwerk>

En 2019, le syndicat FNV Havens a annoncé la couleur : cette situation ne peut plus durer. L'espérance de vie n'a cessé d'augmenter, repoussant l'âge à partir duquel les travailleurs néerlandais peuvent faire valoir leurs droits à la retraite, financée en partie par leur(s) ancien(s) employeur(s). En 2004, les avantages fiscaux incitant les gens à prendre une retraite anticipée ont été supprimés. "Pour ces métiers physiquement pénibles, où le travail posté exerce une forte pression sur la santé des travailleurs, l'âge de 67 ans est beaucoup trop élevé", estime Niek Stam, dirigeant du syndicat FNV Havens. Dès 2017, une étude¹ avait démontré que le travail de nuit augmentait les risques de maladies cardiovasculaires et de diabète, et qu'il réduisait l'espérance de vie. Les dockers travaillent par roulement 24 h/24, payant ainsi un lourd tribut aux secteurs économiques dont la viabilité repose sur une activité ininterrompue.

Les syndicats sont implantés depuis longtemps dans le secteur portuaire et parviennent à mobiliser les travailleurs. Ils œuvrent activement à l'obtention d'accords permettant la prise d'une retraite anticipée. À ce jour, 23 des 62 conventions collectives négociées par FNV Havens prévoient qu'un pourcentage du salaire soit mis de côté afin que les travailleurs puissent arrêter leurs activités trois ans plus tôt tout en continuant à bénéficier d'un revenu décent. Le syndicat des dockers souhaite que ce mécanisme de retraite anticipée soit également financé par les taxes payées par les travailleurs à l'occasion d'heures de travail irrégulières/atypiques. Il en va de même pour la contribution de retraite que les employeurs n'ont pas eu à payer ces dernières années. Enfin, afin d'éviter toute taxation punitive dans ce domaine, un accord doit être trouvé avec le gouvernement, qui ne verse pas un centime pour la retraite anticipée. Selon Niek Stam, "d'ici 2032, le secteur investira 83 millions d'euros dans cette opération. Bien entendu, les employeurs se rendent compte eux aussi que les travailleurs plus âgés n'atteignent souvent pas l'âge de la retraite, qu'ils sont contraints de la prendre plus tôt et qu'ils (les employeurs) doivent continuer à les

rémunérer pendant deux ans avec des congés maladie. Les employeurs ont également intérêt à ce que les travailleurs atteignent l'âge de la retraite en assez bonne santé. La plupart d'entre eux sont donc heureux d'adhérer à ce dispositif. Il s'agit d'une initiative novatrice aux Pays-Bas et unique en Europe".

Rendre les choses aussi faciles que possible pour les travailleurs plus âgés

Dans les conventions collectives négociées par FNV Havens pour les ports maritimes néerlandais (Rotterdam, Amsterdam et en Zélande), le syndicat a toujours défendu la santé et la sécurité ainsi que la faisabilité de l'emploi pour les travailleurs plus âgés. Ainsi, des accords collectifs encadrent les "règles adaptées aux seniors" (*Senioren Fitregelingen*) qui permettent aux travailleurs âgés, cinq ans avant l'âge légal de la retraite, de bénéficier d'un horaire de travail réduit avec maintien de salaire et des droits relatifs au calcul de leurs retraites. "Nous essayons toujours de faciliter au maximum les choses pour les seniors, explique Niek Stam. Ils ont souvent commencé à travailler jeunes.

Le port de Rotterdam

Le port de Rotterdam est le plus grand port maritime d'Europe et le onzième au monde pour le trafic de conteneurs. Il joue un rôle important dans le transbordement de conteneurs et de marchandises en vrac comme le pétrole, les produits chimiques, le charbon et le minerai de fer. Il emploie directement près de 70 000 personnes et quelque 200 000 travailleurs indirects. Le syndicat FNV Havens compte au total environ 6 000 membres dans les ports néerlandais de Rotterdam, d'Amsterdam et de Zélande, et a négocié 60 conventions collectives en leur nom.

De plus, l'automatisation et la robotisation ont supprimé un grand nombre de tâches légères et physiquement moins exigeantes, ce qui réduit les possibilités de rotation des équipes. Et l'automatisation n'entraîne pas forcément une diminution de la pénibilité du travail. Si vous passez toute la journée en tant que conducteur à distance d'une grue,

en contrôlant le chargement et le déchargement de porte-conteneurs à partir d'un écran, ce travail exige une quantité énorme d'efforts et de concentration. Mais, en plus de toutes les exigences physiques, c'est le relèvement ininterrompu de l'âge de la retraite qui exige une réaction vigoureuse."

Un travail dangereux

Les travailleurs portuaires sont non seulement à risque de burn-out prématuré dû à la pénibilité de leur travail et du travail posté, mais le travail est également dangereux en soi. En dépit de la législation sur la sécurité et la santé au travail, chaque travailleur a été confronté, à un moment ou à un autre, à un accident ou à un quasi-accident au travail : un lamanneur qui fait une chute, un collègue heurté par un chariot élévateur. Les risques physiques liés aux cargaisons appartiennent peut-être au passé, et de plus en plus de tâches dans le port sont automatisées, mais les situations dangereuses restent quotidiennes. "Avec les anciennes cargaisons, le risque d'accident était beaucoup plus élevé, mais les travailleurs étaient bien plus attentifs à la sécurité, explique Niek. De plus, dans certains secteurs, le travail isolé est plus fréquent. Par

exemple si le conducteur de chariot élévateur qui déplace les conteneurs prend trop vite un virage et se renverse, personne ne sera là pour l'aider."

Niek Stam, vice-président de la section des dockers de la Fédération internationale des ouvriers du transport (International Transport Workers' Federation, ITF), estime qu'il est important, dans le contexte européen et, idéalement, international, d'adopter de bonnes normes de sécurité et de santé au travail dans ce secteur. "Les navires deviennent toujours plus imposants, la pression du travail s'intensifie, et les autorités portuaires persistent à vouloir déplacer les cargaisons au moindre coût et le plus rapidement possible. La qualité devrait être la priorité dans le travail portuaire. C'est pour cette raison que nous avons lancé la campagne d'accorage, par exemple, dans le cadre de laquelle nos inspecteurs de l'ITF contrôlent les navires pour s'assurer que le travail d'accorage est réellement effectué par des dockers qualifiés et non par des marins moins bien payés. Il s'agit d'un moyen efficace d'améliorer la sécurité dans le monde entier."

Dans l'enquête néerlandaise menée en 2020 sur les conditions de travail, le secteur du transport et de la logistique se classait parmi les dix catégories professionnelles



↳ La formation est un élément clé pour améliorer la sécurité des travailleurs dans les ports.

Photo : © Martine Zunini

Bruce Heezen (31 ans)

- Emploi : travailleur polyvalent chez EECV (société de transbordement basée dans la zone Europoort de Rotterdam)
- Employé dans le port de Rotterdam depuis 15 ans

"Vous ne devez pas laisser la pression du travail vous atteindre."

Bruce Heezen voit beaucoup de travailleurs portuaires seniors tomber malades ou être complètement épuisés au moment où ils prennent leur retraite. D'après lui, ils ont tous des problèmes d'épaule, de genou et de dos. De son côté, Bruce pourra prendre sa retraite à l'âge de 69 ans et 3 mois. "À ce moment-là, j'aurai fait 53 ans de métier, dit-il. Mais je n'y parviendrai pas dans le secteur du transbordement du charbon et du minerai de fer."

EECV est une société de transbordement de minerai de fer et le principal fournisseur de la société Thyssen-Krupp, le géant allemand de l'acier.

Contrairement à d'autres sociétés de vrac sec, EECV n'approvisionne pas les centrales électriques au charbon. Bruce raconte : "J'aime le transbordement de vrac sec. C'est un travail varié, avec le prélèvement du charbon dans la cale à l'aide d'une benne, le nettoyage des escaliers, le pelletage des dernières tonnes lorsque le navire est presque vide, sans oublier tout ce qui se passe au-delà des tours de vrac. C'est là que les imposants tas de charbon et de minerai de fer sont transférés par des chargeurs flexibles sur des barges en direction de la Ruhr en Allemagne."

Le travail sur le transbordement du charbon est éprouvant, selon Bruce. "Pas seulement physiquement, mais aussi parce que vous travaillez 24 heures sur 24 — cela vous tue. Souvent, la nuit, je vois des collègues utiliser leur pause pour dormir. Et on ne se nourrit pas aussi sainement la nuit : des gâteaux et des trucs gras, pour rester éveillé. Beaucoup de travailleurs sont en surpoids et souffrent de diabète. Je fais beaucoup de sport, donc je suis encore en forme. Mais j'ai tout le temps mal aux genoux et au dos."

Bruce Heezen est bien conscient que des accidents peuvent se produire. Il a été témoin de nombreux quasi-accidents. Il s'est lui-même retrouvé coincé entre deux barges en 2017, alors qu'il passait de l'une à l'autre. "Par chance, je m'en suis sorti avec une simple blessure au genou. J'aurais pu être complètement écrasé. Il faut être très prudent. Et vous ne devez pas laisser la pression du travail vous atteindre."

Bruce milite activement pour le syndicat FNV Havens. Il estime qu'il est important que les travailleurs portuaires puissent prendre leurs retraites de façon anticipée. Il a fait grève à ce sujet au début de l'année. "Si vous avez donné 40 ans ou plus de votre vie à l'entreprise, vous ne devriez pas avoir à en souffrir. Pouvoir profiter de sa retraite est un droit incontestable. J'ai récemment travaillé avec un collègue plus âgé qui ne pouvait même plus monter sur une barge. Alors on s'entraide, les plus jeunes sont capables d'en faire plus."

les plus dangereuses du pays. FNV Havens réclame depuis longtemps la création d'un registre des accidents du travail — même si cela doit être sous la forme d'une base de données anonymisées pour l'ensemble des ports. Les autorités portuaires ont leurs propres protocoles de sécurité et refusent, au nom de l'intérêt des entreprises, de partager les données détaillées de certains accidents du travail. En outre, comme l'inspection du travail du gouvernement ne recense les absences qu'après trois jours, il n'existe pas de chiffres précis sur les accidents dans les ports néerlandais.

Un certificat de sécurité

En 2008, pour améliorer la sécurité et la prise de conscience des travailleurs et réduire le risque d'accidents du travail, FNV Havens a créé la Fondation pour des ports sûrs (*Stichting Veilige Haven*, SVH). La Fondation est partie des enquêtes sur la sécurité menées par le syndicat du port, où les travailleurs avaient attribué à la sécurité une note médiocre de six. Les employeurs ont été invités à prendre part au débat. La formation de base et spécifique au secteur

proposée aux travailleurs est un moyen important d'améliorer la sécurité. Depuis 2014, ce type de formation aboutit à l'attribution du Certificat de sécurité portuaire (*Veiligheidscertificaat Havens*, VCH) valable pendant cinq ans. Il existe des modules pour le secteur des conteneurs, l'acorage, le stockage en citerne, le secteur du vrac et le secteur du transbordement. Près de 50 autorités portuaires ont encouragé leurs salariés à suivre cette formation. Selon FNV Havens, tous les travailleurs portuaires devraient être titulaires d'un certificat de sécurité.

La dirigeante syndicale Asmae Hajjari représente FNV Havens au conseil d'administration de la Fondation. "Chaque accident est un accident de trop, rappelle-t-elle.

Nous voulons que chaque travailleur portuaire rentre sain et sauf à la fin de la journée. C'est dans l'intérêt de l'employeur comme du syndicat. C'est pourquoi, dans la convention collective, nous négocions la mise à disposition d'une somme d'argent pour financer la formation et garantir la pérennité de la Fondation. En améliorant sans cesse leur formation et en l'appliquant à toutes les situations potentiellement dangereuses, les travailleurs prennent mieux conscience de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues, ainsi que de l'importance des protocoles de sécurité, y compris face à la fatigue ou à la pression du travail. Les tâches de ces travailleurs sont souvent très routinières, ce qui conduit à sous-estimer les risques." ●

Le travail de nuit augmente les risques de maladies cardiovasculaires et de diabète, et réduit l'espérance de vie.

Johan van Kooten (56 ans)

- Emploi : accoreur chez Matrans Marine Services Rotterdam
- Employé dans le port de Rotterdam depuis 34 ans

"Vous aviez l'habitude d'amarrer et de désamarrer les conteneurs en jeans et en baskets."

Dans le port de Rotterdam, le travail d'accorage des conteneurs est effectué par deux sociétés spécialisées dans ce domaine : Matrans Marine Service (MMS) et International Lashing Services (ILS) qui effectuent toutes les opérations d'accorage pour les grands terminaux à conteneurs. Les entreprises d'accorage doivent respecter la réglementation portuaire, qui exige un personnel qualifié. "Les conteneurs doivent être arrimés correctement et de manière professionnelle pour ne pas bouger par mauvais temps", explique Johan van Kooten, accoreur. Il a vu au fil des ans ce travail devenir plus difficile et plus dangereux. Le fait de travailler 24 heures sur 24, en cinq équipes, pousse les accoreurs à abandonner prématurément leur emploi, et le taux de rotation des plus jeunes travailleurs est important. La pression du travail est élevée : il faut travailler par tous les temps et les bateaux sont de plus en plus grands. Les conteneurs doivent être arrimés ou désarrimés le plus rapidement possible.

Lorsque Johan a commencé à travailler comme accoreur, il n'y avait même pas de convention collective de travail. Celle-ci a été signée en 1991, après trois semaines de grève. "On avait l'habitude d'arrimer et de détacher les conteneurs en jeans et en baskets.

Un navire faisait alors 13 mètres de large, et les 'boîtes' étaient empilées sur trois niveaux. Nous étions deux par grue. Aujourd'hui, les navires mesurent 30 mètres de large et les conteneurs sont empilés sur 11 mètres de haut. Mais, comme il y a 30 ans, il n'y a toujours que deux hommes par grue. Avec FNV Havens, nous nous battons pour que la grue fonctionne avec quatre hommes, deux de chaque côté du pont. C'est beaucoup plus sûr."

Sur les porte-conteneurs souvent gigantesques qui transportent environ 20 à 24 000 conteneurs, le nombre de marches que les arrimeurs doivent emprunter a lui aussi augmenté. Les barreaux des échelles à crinoline vont d'un niveau à l'autre. "Nous nous y accrochons pour nous protéger temporairement contre les chutes. À cause du nombre impressionnant de marches à monter et à descendre, tout le monde souffre des genoux. Avec les lourdes barres d'arrimage et les anneaux utilisés pour fixer et libérer les conteneurs, votre cou, vos épaules, vos poignets et vos mains subissent également des pressions importantes. Environ 60 % du temps perdu pour cause de maladie est dû à des problèmes d'ordre musculosquelettique." Johan ne comprend pas pourquoi, dans un secteur qui brasse autant d'argent, les entreprises d'accorage ne consacrent pas plus de moyens pour améliorer la sécurité des accoreurs et renforcer les équipes de travail. Il y a seulement trois ans, un jeune accoreur a été tué dans une chute.

La convention collective signée avec MMS prévoit des mesures en faveur des travailleurs plus âgés. À partir de 55 ans, ils bénéficient de jours de congé supplémentaires; à partir de 57 ans, ils sont dispensés du travail de nuit; et à partir de 60 ans, ils peuvent renoncer à l'accorage et effectuer

des tâches moins pénibles. Cinq ans avant d'atteindre l'âge de la retraite, ils peuvent commencer à travailler suivant des horaires de travail allégés, pour le même salaire et avec les mêmes droits à pension accumulés. Une mesure visant l'ensemble du port et autorisant une retraite anticipée est en préparation. "C'est vraiment nécessaire, car plus on vieillit, plus les problèmes physiques se multiplient. On dort moins bien et moins longtemps, et on met plus de temps à récupérer après un travail de nuit. Aux Pays-Bas, les 1,3 million de personnes soumises au travail posté jouent aujourd'hui le rôle des canaris dans les mines de charbon."

Ton de Munck (61 ans)

- Emploi : chauffeur auprès de la société de ferries Stena Line Hook of Holland
- Employé dans le port de Rotterdam depuis 35 ans

"Les choses peuvent si facilement mal tourner."

Avant le départ du navire, Ton de Munck conduit quelque 150 remorques à bord, et ses collègues les sécurisent au moyen de cales en bois et de chaînes. Cet arrimage est un travail difficile, d'autant plus que bon nombre de camionneurs ou d'automobilistes qui font la traversée vers l'Angleterre conduisent eux-mêmes leur véhicule à bord. À l'arrivée, l'opération est effectuée en sens inverse. Ton de Munck travaille pour Stena Line depuis 35 ans et peu de choses ont changé. "À part la pression du travail, dit-il. Les anciens ont connu quelques changements, car une grande partie des charges transportées sont des cargaisons mixtes. Nous avons

bien plus de pauses et de temps de repos entre les opérations. Il y a maintenant 20 fois plus de travail; les navires sont beaucoup plus grands. Avant, un bateau transportait six remorques, maintenant il y en a 160. Et il y a moins de travailleurs pour effectuer le travail. Si vous commencez à 13 h 30, vous n'aurez pas vraiment le temps de prendre un café entre 17 h 30 et 22 h 30. Aux heures de pointe, il faut être extrêmement vigilant. La moindre erreur peut être fatale. Les choses peuvent facilement mal tourner."

Selon lui, Stena Line tient tacitement compte des travailleurs portuaires plus âgés. Ils ne doivent plus sécuriser les camions, et même s'ils ne doivent plus défaire les chaînes, personne ne se plaint. "Les plus jeunes s'en chargent", explique Ton de Munck, dont le fils travaille également pour Stena. Il est chauffeur depuis 20 ans.

À ses yeux, 62 ans est un bon âge pour prendre sa retraite. "Beaucoup de gars ont dû se faire opérer d'une hernie. Les travailleurs portuaires commencent à travailler tôt et sont épuisés plus tôt. Quand ils sont jeunes, ils aiment les travaux physiques difficiles. Jusqu'à ce qu'ils rencontrent des problèmes physiques ou commencent à mal dormir."

En tant que militant syndical de FNV Havens, il se félicite de voir le syndicat ouvrir la voie à la retraite anticipée pour les travailleurs exerçant des métiers pénibles. "Nous avons commencé par quelques additions au dos de cartons de bière et nous continuons aujourd'hui à nous battre jusqu'à parvenir au but. Grâce à FNV Havens, la retraite anticipée pour les travailleurs exerçant des métiers pénibles est désormais à l'ordre du jour."

Alors que l'aviation reprend son envol, les normes restent clouées au sol

Bethany Staunton
ETUI

Lors de la grève transnationale de 2018, les pilotes et le personnel de cabine de Ryanair avaient remporté quelques grandes batailles, notamment la reconnaissance syndicale et l'application du droit du travail national. Néanmoins, la guerre est loin d'être terminée. Désormais concentrée sur une reprise économique complète après le choc de la pandémie de Covid-19, l'entreprise continue à employer la manière forte dans les relations employeurs-travailleurs. L'ascension de Wizz Air, compagnie aérienne rivale, risque de faire chuter les normes de travail à des niveaux encore plus bas dans le secteur de l'aviation "low cost" en Europe.

Le beau temps revient, les restrictions liées au Covid-19 s'assouplissent... Le moment semble idéal pour une ou deux escapades dans une belle ville européenne. C'est en tout cas là-dessus que misent les principales compagnies aériennes européennes, en particulier les compagnies dites "low cost", qui dominent le marché des vols intra-européens courts et bon marché : EasyJet, Vueling, Wizz Air et, bien sûr, Ryanair. Son patron, Michael O'Leary, a annoncé dans la presse qu'il prévoyait une "forte reprise". Si on remonte quelques années en arrière, M. O'Leary et Ryanair faisaient les manchettes pour des raisons très différentes : les pratiques de travail très controversées de la compagnie. Au cours de ce que Hans Elsen, secrétaire pour le secteur de l'aviation à la Confédération belge des syndicats chrétiens (CSC), qualifie d'"été remarquable de 2018",

le personnel de cabine et les pilotes de Ryanair en Belgique, en Italie, au Portugal, en Espagne, aux Pays-Bas et en Allemagne ont entamé une grève dans le cadre d'une action transnationale coordonnée. Les motifs de la grève étaient nombreux, mais le cœur du problème résidait dans l'insistance de la compagnie aérienne pour embaucher les travailleurs sous contrat irlandais, ce qui signifiait qu'ils étaient soumis au salaire minimum et à la juridiction du travail irlandais plutôt qu'à ceux des pays où ils étaient basés, souvent plus favorables. Au printemps 2019, déclare M. Elsen, presque tous ces pays avaient mis en place une convention collective de travail (CCT) pour les pilotes et le personnel de cabine, appliquant le droit du travail du pays de base du travailleur. C'était une victoire sans précédent dans une compagnie notoirement hostile aux syndicats.

De grands espoirs puis un atterrissage brutal

Mais quels ont été les effets à long terme de ces changements majeurs dans une entreprise dont le PDG a un jour affirmé qu'il ne reconnaîtrait les syndicats que lorsque les poules auraient des dents ? La compagnie Ryanair est-elle finalement devenue un modèle de dialogue social ? Selon M. Elsen de la CSC, pas vraiment. Bien que certaines grandes victoires aient été remportées, Hans Elsen explique qu'ils sont désormais engagés dans des luttes constantes avec la compagnie sur les plus petits détails juridiques relatifs au droit du travail, qui peuvent pourtant avoir un impact important sur la vie des travailleurs. "Une constante dans le comportement de Ryanair est que la compagnie continue de clamer que son

règlement interne est au-dessus de la loi", précise Hans Elsen en continuant avec cet exemple : bien que la législation belge interdise de sanctionner un travailleur en raison d'une absence pour cause de maladie, Ryanair continue de convoquer les travailleurs à des audiences disciplinaires après dix jours d'arrêt maladie ; pour leur donner un "avertissement". "Ils acceptent donc sur papier que la loi nationale soit appliquée mais dans les faits, ils ne la respectent pas. Ils vérifient simplement dans chaque pays, non pas si quelque chose est légal ou illégal, mais plutôt : 'quelle est la sanction si nous n'appliquons pas telle ou telle partie de la législation ?'."

Joao Simoes, membre du personnel de cabine et représentant de la CSC, qui travaille à l'aéroport de Bruxelles, confirme l'évaluation de M. Elsen concernant les pertes et les gains de l'après-2018. "La plus grande victoire que nous ayons obtenue est une meilleure protection de l'emploi. Mais rien ne se passe jamais sans heurts, et encore moins avec Ryanair. Les employeurs cherchent toujours à trouver une faille dans le système. Ils veulent *discuter* des règles du jeu, pas les appliquer." Dans le cadre des négociations de la convention collective de travail (CCT) actuelle du personnel de cabine basé en Belgique, de nombreuses

"Ryanair veut discuter des règles du jeu, pas les appliquer."

questions doivent encore être réglées. Elles vont de la fixation du salaire de base minimum au droit de l'équipage à disposer d'eau potable à bord : si un membre d'équipage manque d'eau pendant un vol, la seule option pour étancher sa soif est d'acheter une petite bouteille à Ryanair, au prix de trois euros. "Le simple fait de prendre une bouteille entraînerait une audition disciplinaire", déclare M. Simoes. Ce geste serait considéré comme un vol."

Le déclenchement de la crise du coronavirus au début de l'année 2020 n'a pas arrangé les choses. "Elle a eu un impact énorme parce que, tout à coup, il n'y avait plus de vols, déclare M. Elsen. Nous étions en position de faiblesse, car il y avait trop de pilotes, trop de personnel de cabine. Il était impossible d'organiser des élections sociales. Je ne dirais pas qu'ils ont repris ce qu'ils nous avaient donné en 2018, mais ils ont menacé les pilotes et le personnel de cabine de tous les pays de licenciement

collectif, à moins qu'ils n'acceptent de renoncer à 15-20 % de leur salaire." Bien que d'autres compagnies aient effectivement licencié du personnel, M. Elsen estime que Ryanair a agi de mauvaise foi : "Ils ont envoyé des communiqués affirmant qu'ils seraient les premiers à se remettre de la crise, car ils n'ont pas de vols intercontinentaux, qu'ils disposent de quatre milliards d'euros et qu'ils n'ont donc aucun problème pour survivre à la crise." Les salaires du personnel navigant ont également été couverts par des indemnités de chômage temporaires versées par l'État.

"Ils affirment vouloir nous aider, mais ils ramènent les salaires au niveau de ceux de 2018", déclare Sam¹, pilote de Ryanair, basé en Belgique. "Ils déploient les mêmes tactiques surnoises qu'ils ont toujours utilisées." Sam a également fait l'expérience directe de la politique sévère de la compagnie en matière de congés maladie : un jour, il a été convoqué au siège social pour s'entendre

↳ Après le Covid, les compagnies aériennes misent sur une forte reprise économique cet été.
Photo : © Sadak Souici



1. Le nom a été modifié pour respecter le souhait du pilote de rester anonyme.



↑ Les normes de travail très basses des compagnies low cost tirent vers le bas les conditions de travail de tout le secteur. Photo : © Sadak Souici

dire qu'il devait "mieux prendre soin" de lui-même et que les autres étaient bien moins souvent malades que lui. "Ce genre d'attitude imprègne toute la compagnie. La direction n'est pas là pour vous aider. Ce qui compte, c'est d'exercer un contrôle. C'est une culture de la peur. Les pilotes commencent à croire que ce qu'ils font est facile et n'a pas plus de valeur que ce qu'ils gagnent."

Le prix réel de la réduction des coûts

Au début des années 1990, Ryanair a été l'un des pionniers du modèle de voyage aérien à bas prix en Europe en prenant exemple sur la compagnie Southwest Airlines aux États-Unis qui, dans les années 1970, avait été la première à proposer des billets à des prix extrêmement bas. La croissance de Ryanair, qui l'a amenée à devenir la plus grande compagnie aérienne d'Europe, a été en partie facilitée par la déréglementation du marché des services aériens de l'Union européenne (UE). L'adoption du troisième paquet de libéralisation de l'aviation en

1992 a supprimé toutes les restrictions commerciales qui subsistaient pour les compagnies aériennes européennes opérant dans l'UE, à l'instar de la fixation des tarifs et de l'accès aux routes intra-UE. Or, pour une compagnie dont la survie dépend de la rationalisation de tous les coûts d'exploitation et frais généraux pour maintenir ses prix symboliquement bas et rester en tête sur un marché concurrentiel, la main-d'œuvre n'échappe pas à la rigueur.

Au cours des dernières décennies, les organisations syndicales se sont montrées de plus en plus inquiètes quant aux diverses pratiques et conditions en matière d'emploi des transporteurs low cost : non seulement dans les compagnies elles-mêmes, mais aussi, et surtout, par rapport à l'impact qu'elles ont sur l'ensemble du secteur. "Nous appelons cela l'effet du nivellement par le bas", déclare Eoin Coates, responsable de l'aviation à la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF). "Ce à quoi nous assistons, c'est l'apparition d'éléments de concurrence déloyale. Un bon exemple est celui de l'Irlande, où la compagnie nationale

Aer Lingus a été obligée de changer complètement son modèle d'exploitation, ses contrats de travail, tout, pour essayer de réduire ses coûts et rester compétitive face à Ryanair. Cette situation s'est produite partout ailleurs. Donc, plutôt que de faire pression pour que les conditions dans des compagnies comme Ryanair évoluent à la hausse, nous avons vu des compagnies aériennes tirer leurs conditions vers le bas pour être plus compétitives."

Le personnel navigant doit déjà faire face à une myriade de problèmes de santé et de sécurité dans toutes les compagnies aériennes : la fatigue qui peut être causée par une succession ininterrompue de vols de courte distance en une journée, la qualité de l'air dans la cabine, les dangers liés aux rayons ionisants², les passagers turbulents

² Lire dans ce numéro l'article de Théophile Simon : *En avion face au cancer*.

ou mécontents, ainsi que les difficultés qu'il y a à vivre loin de chez soi, bien souvent dans un logement partagé (ce qui a revêtu une dimension particulièrement difficile pendant les confinements du coronavirus, lorsque les membres d'équipage étaient bloqués dans le pays où ils étaient basés et ne pouvaient pas rentrer dans leur pays d'origine). La volonté particulièrement pernicieuse de réduire les coûts dans les compagnies low cost ne fait que créer un environnement de travail plus difficile.

Ayant lui-même été membre du personnel de cabine, M. Coates peut attester des différences habituelles de conditions entre les compagnies aériennes à bas prix et les transporteurs traditionnels; il peut également expliquer pourquoi il est si important de faire monter le niveau plutôt que de le faire baisser. "Je suis passé de Ryanair à Aer Lingus. L'augmentation de salaire était indéniable, mais c'était aussi simplement l'approche et la culture de l'entreprise. C'est ce qui m'a le plus choqué lorsque j'ai changé de compagnie. Je venais d'une entreprise où tout était pression, pression, pression sur des choses comme les ventes — particulièrement les ventes. C'était un environnement de travail très difficile. Il y avait toujours une certaine pression chez Aer Lingus, mais pas autant. Une autre différence : Aer Lingus vous fournissait de la nourriture et de l'eau, ce que Ryanair n'a jamais fait. Alors que vous pouviez travailler 12 ou 13 heures par jour. En Europe, c'est une journée de travail tout à fait standard dans l'aviation. Donc disposer de sa nourriture est plutôt essentiel."

Une lutte encore plus intense en Europe de l'Est

Les grèves de 2018 ont permis de réaliser des avancées importantes en Europe occidentale et méridionale, mais elles ne se sont pas étendues à l'Europe centrale et orientale. Mariusz Skrzypek, organisateur principal à l'Initiative des employés de l'industrie aéronautique en Pologne, décrit la situation dans le pays : "En 2018, il y a eu une tentative de création d'un syndicat chez Ryanair, qui avait annoncé que tous les pilotes et le personnel de cabine seraient transférés vers des contrats de travail indépendant. L'initiative a été assez rapide et spontanée — plus de 300 personnes y ont adhéré. Toutefois, beaucoup de désinformation a alors été diffusée par les managers de Ryanair. Par exemple, l'idée que les travailleurs indépendants ne pouvaient pas adhérer à un syndicat, ce qui était faux." En fin de compte, la majorité a accepté le contrat sous statut d'indépendant. "En quelques mois, le syndicat a disparu", regrette M. Skrzypek. Ryanair n'a jamais rencontré ses représentants.

Même si la compagnie Ryanair s'est montrée particulièrement inflexible dans les pays d'Europe de l'Est, elle ne détient peut-être plus le titre d'employeur le plus dur du secteur. À ce titre, citons la compagnie hongroise à bas prix Wizz Air, qui a déployé ses ailes pour la première fois en 2003. En 2019, elle a atteint 200 millions de passagers, et tente aujourd'hui de devenir l'un des leaders de la reprise post-pandémie dans le secteur de l'aviation. Tous

s'accordent à dire que la direction élève l'attitude antisyndicale à un niveau inédit. "Ils sont extrêmement agressifs", déclare Mila Shamku, responsable des politiques pour l'aviation à l'ETF. Nos affiliés nous disent qu'ils sont encore plus agressifs que ne l'était Ryanair au début de son développement; c'est comme au 19^e siècle. C'est extra low cost, extra bon marché et leurs salaires et normes de travail sont très bas. Pendant ces deux dernières années de pandémie, ils étaient les seuls à faire d'énormes investissements — surtout au Royaume-Uni et en Italie, au rabais — parce qu'ils misent tout sur la saison estivale 2022." À l'instar de Michael O'Leary, le P-D.G. de Wizz Air József Váradi n'hésite pas à exprimer son opinion sur les syndicats, déclarant dans une interview que Wizz Air pourrait simplement "fermer ses bureaux et aller ailleurs" si les travailleurs tentaient de s'organiser.

Mila Shamku explique que le niveau de peur est extrême dans l'entreprise. Les travailleurs qui sont prêts à parler à un syndicat refusent non seulement de parler à l'aéroport, mais considèrent même qu'être inclus dans le même groupe WhatsApp qu'un autre travailleur constitue un trop grand risque. M. Skrzypek cite d'autres exemples. "En Roumanie, plus de 20 membres du personnel de cabine et pilotes ont créé un syndicat en 2014. Wizz Air les a tous licenciés. Puis en 2020 à Kiev, en Ukraine, un groupe a créé un syndicat. Eux aussi ont tous été licenciés." Dans une enquête de 2021 menée auprès de pilotes concernant les conditions de travail et organisée par l'Association européenne des cockpits, les compagnies Ryanair et Wizz Air ont été classées dans la catégorie des "asociaux", à faible score, mais entre elles, la catégorie "relations avec les employés/relations de travail" affichait une différence nette. Ryanair s'est vu attribuer 45/100, un score plutôt faible et obtenu uniquement grâce aux progrès de la négociation collective de ces dernières années, mais qui reste beaucoup plus élevé que l'indigent 2/100

"Si un membre d'équipage manque d'eau pendant un vol, la seule option pour étancher sa soif est d'acheter une petite bouteille à Ryanair, au prix de trois euros."

reçu par Wizz Air. Il faut toutefois préciser que Buzz, la filiale de Ryanair basée en Pologne, a reçu une note de 0/100 pour la même catégorie. L'exemple le plus extrême de manque d'attention à l'égard des employés nous est donné par Mme Shamku et M. Skrzypek qui ont reçu des informations indiquant que Wizz Air a poursuivi ses opérations en Ukraine jusqu'au moment de l'invasion russe, malgré les avertissements précédents, et n'a pas évacué ses équipages à temps.

Remédier au modèle d'emploi à bas prix

La détérioration des conditions de travail n'est pas nécessairement le résultat de la recrudescence de l'emploi atypique et des procédures de recrutement complexes dans le secteur, mais elle a certainement été favorisée par celle-ci. Des compagnies comme Ryanair et Wizz Air disposent de méthodes variées pour éviter une relation d'emploi directe. Par exemple, Ryanair embauche des travailleurs en passant par les agences Crewlink et Workforce — dont elle est en fait propriétaire — qui sont ensuite sous-traités à Ryanair, et uniquement à Ryanair. Dans certains cas, les travailleurs sont simplement, et de manière discutable, classés comme "indépendants". Une étude de 2019 commandée par la Commission européenne a révélé que les pratiques d'emploi atypiques "ont tendance à être plus répandues parmi les transporteurs à bas coûts"³. La même étude constatait que "le personnel de cabine et les pilotes dont le contrat de travail est conclu par l'intermédiaire d'une agence de recrutement sont généralement moins satisfaits de leurs conditions de travail que ceux qui sont directement employés par le transporteur aérien"; mais aussi que ceux qui "travaillent pour des compagnies low cost sont en général moins satisfaits que ceux qui travaillent pour des compagnies traditionnelles"⁴, et ce, même s'ils sont employés directement. Les formes d'emploi atypiques et les mauvaises conditions de travail ne sont donc pas toujours directement liées, mais la présence de ces deux éléments chez les compagnies aériennes à bas coût semble certainement créer un cercle vicieux pour les travailleurs.

Comme l'explique Eoin Coates de l'ETF, la prolifération des formules d'emploi atypiques dans l'ensemble du secteur intervient dans un paysage très complexe où les entreprises, les agences et les travailleurs sont souvent tous basés dans différents pays européens bien qu'ils soient reliés dans une même chaîne de travail. "C'est un problème croissant dans la juridiction de l'industrie

entraîner de graves conséquences, notamment lors d'une pandémie. L'ETF a d'abord dû faire pression sur le gouvernement polonais pour que les travailleurs indépendants de Ryanair et de la compagnie nationale LOT aient droit aux indemnités de chômage temporaire liées au Covid; droit auquel leur statut professionnel aurait pu les empêcher d'accéder. Mariusz Skrzypek, organisateur

Dans une enquête de 2021 menée auprès de pilotes concernant leurs conditions de travail, Wizz Air n'a obtenu qu'une note de 2/100 dans la catégorie "relations avec les employés/rerelations de travail".

aéronautique", déclare-t-il. "Nous pouvons être confrontés à un membre d'équipage de cabine polonais de la compagnie Wizz Air, basé en Pologne, volant pour un transporteur hongrois, employé par une société néerlandaise et payé par une société basée en Suisse." Une situation difficile à surveiller pour n'importe quelle organisation syndicale. "La raison en est simple : la plupart du temps, il s'agit d'échapper à l'impôt ou de réduire les frais généraux" — qui peuvent inclure les pensions, la sécurité sociale, les indemnités de congés et de maternité, pour n'en citer que quelques-uns. Ceci peut

de COZZ, explique que LOT est actuellement en train d'augmenter son nombre de contrats de travail indépendants, ce qui crée un dangereux précédent. "LOT est une entreprise d'État, ce qui signifie simplement que l'État encourage le travail sous statut indépendant dans le secteur de l'aviation en Pologne." Ryanair déclare désormais publiquement : "Nous ne faisons que suivre le modèle le plus présent sur le marché, c'est-à-dire celui de LOT." Pour Skrzypek, la solution est claire : "Personne ne représente ces travailleurs. Nous devons syndiquer les indépendants." ●

3. Commission européenne (2019) Study on employment and working conditions of aircrews in the EU internal aviation market : final report, p. 206.
4. *Ibid.* p. 66.

En avion face au cancer

Dangers du travail de nuit et des rayons ionisants

Le faisceau d'indices liant le métier de personnel navigant à un risque accru de cancer du sein ne cesse de s'épaissir. Avec la reconnaissance en maladie professionnelle en ligne de mire, un nombre croissant de syndicats et d'associations s'emparent de la question.

Théophile Simon

Journaliste

Sadak Souici

Photographe

Comme beaucoup de maladies, le cancer frappe sans prévenir. "J'étais sur le point de partir en vacances", se souvient Sandrine Flouré, hôtesses de l'air dans une grande compagnie française. "Je faisais une mammographie dans le cadre de mon dossier de fécondation in vitro lorsqu'on m'a détecté un cancer du sein. Ma vie a basculé ce jour-là. "Les mois suivants se transforment en un tourbillon ponctué d'IRM (imagerie par résonance magnétique), de biopsies, de visites chez le cancérologue et de radiothérapie. "Le traitement bousille... et encore, j'ai échappé à la chimiothérapie", relate la quadragénaire. Entrée en intérim chez Air Provence au milieu des années 1990, cette vétérane du secteur aérien a depuis travaillé pour une demi-douzaine de compagnies aériennes françaises. "C'est en cherchant sur internet que je me rends compte que les hôtesses de l'air sont particulièrement vulnérables au cancer du sein. Je ne m'étais pas imaginé que mon métier a de fortes chances de mettre ma vie en danger."

Multiples facteurs de risque

Hôtesse de l'air, un métier à risques? C'est en tout cas ce que pointent plusieurs travaux scientifiques publiés ces dernières années. Une étude de la faculté de médecine d'Harvard¹, en particulier, a fait grand bruit en 2018. Réalisée sur plusieurs milliers d'hôtes et stewards américains entre 2007 et

2015, l'enquête montre une surexposition du personnel navigant à certains cancers (peau, utérus, estomac, sein...). Les cancers de l'utérus ou de la peau sont notamment quatre fois plus fréquents que dans la population générale, tandis que le risque de cancer du sein est accru de 51 %. Cette dernière donnée inquiète particulièrement la communauté des hôtesses de l'air : les cancers du sein constituent en effet la première cause de mortalité par cancer chez la femme² et seraient, d'après une étude³ publiée en 2016 dans la prestigieuse revue scientifique *Nature*, causés à près de 90 % par des facteurs externes à la génétique.

Dans le cas du personnel navigant, les facteurs de risque pointés par l'étude d'Harvard sont pour la plupart déjà bien connus de la communauté scientifique. Ainsi du travail de nuit ou de l'exposition aux rayonnements ionisants (des rayons cosmiques émis par le soleil fréquents à hautes altitudes), respectivement reconnus comme cancérigènes "probables" et "avérés" pour le cancer du sein par le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC). D'autres facteurs, comme les emplois du temps irréguliers, la traversée de fuseaux horaires ou la qualité de l'air des cabines, pourraient également jouer un rôle. "Nous cumulons plusieurs facteurs de risque importants, sur long comme sur moyen-courrier", confirme Arzelle Saighi, 47 ans, hôtesses de l'air chez Air France et diagnostiquée d'un cancer du sein en 2015. "Le

1. McNeely et al. (2018) Cancer prevalence among flight attendants compared to the general population, *Environmental health*. <https://doi.org/10.1186/s12940-018-0396-8>
2. Organisation mondiale de la santé (2021) Cancer du sein. <https://bit.ly/3iuqzfA>
3. Wu S., Powers S., Zhu W., Hannun Y. (2016) Substantial contribution of extrinsic risk factors to cancer development. <https://www.nature.com/articles/nature16166.epdf>

court-moyen-courrier n'occasionne certes pas de décalage horaire significatif, mais il n'est pas moins éprouvant", rappelle sa collègue Émilie Le Gars, dont le cancer a débouché sur une mastectomie. "Nous nous levons très tôt, enchaînons jusqu'à quatre décollages par jour, postés debout presque en continu, parfois les portes d'embarquement ouvertes en plein hiver."

La passion du métier survit bien souvent au cancer, mais les conséquences de la maladie n'en sont pas moins lourdes. "Mon cancer a occasionné trois ans d'arrêt de travail et m'a fait tomber dans la précarité. J'ai perdu plus de la moitié de mon salaire", témoigne Émilie Le Gars, qui élève seule son fils. La perte des primes de vol, composante essentielle du salaire du personnel navigant,

est particulièrement douloureuse. "On perd beaucoup d'éléments constitutifs du salaire, la maladie est loin d'être neutre financièrement, corrobore Sandrine Flouré. C'est aussi pour cela que j'ai voulu faire reconnaître mon cancer du sein en maladie professionnelle." Une fois le plus lourd du traitement passé, elle consulte l'Association des accidentés de la vie (FNATH) et décide de constituer un dossier de reconnaissance en maladie professionnelle auprès de sa caisse d'assurance-maladie. Las, sa demande est finalement rejetée. "Le problème c'est que les liens de causalité entre le travail de nuit, les rayonnements ionisants et le cancer du sein ne figurent pas dans la nomenclature de la Sécurité sociale", explique l'hôtesse de l'air.

La bataille de la reconnaissance

Faire reconnaître un cancer d'origine professionnelle, surtout s'il ne figure pas dans les tableaux de maladies professionnelles de la Sécurité sociale (Sécu), relève souvent du parcours du combattant. "Lorsque votre maladie ne figure pas dans les tableaux de la Sécu, il faut justifier d'une incapacité permanente partielle (IPP) d'au moins 25 % et d'une causalité directe entre l'emploi et la maladie", détaille Jean-Luc Rué, représentant CFDT à la section des pathologies professionnelles du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), la commission consultative où représentants des salariés et du patronat débattent, entre autres, de l'opportunité de faire évoluer les tableaux de



↑ Sandrine Flouré, hôtesse de l'air, a été diagnostiquée d'un cancer du sein. Photo: © Sadak Souici

maladies professionnelles. "Dans les faits, il est très difficile de faire reconnaître une maladie hors tableau, tant dans le secteur public que dans le privé", regrette Lucien Privet, un docteur nancéen qui a accompagné des milliers de salariés dans leur demande de reconnaissance au cours des quatre dernières décennies. "Le sujet du cancer du sein est sur la table de la commission, mais il est difficile de donner une échéance précise quant à l'aboutissement de la négociation avec le patronat, car nous avons encore d'autres sujets à examiner et le Covid-19 a créé beaucoup de retards dans nos travaux, explique Jean-Luc Rué, par ailleurs coordonnateur du groupe cancer du sein à la CFDT. D'ici là, il faut que la société civile se mobilise, car plus il y a de cas mis en avant, plus on en parle et plus les institutions bougeront aussi."

Bouger, c'est précisément ce qu'a décidé de faire Sylvie Pioli. Atteinte d'un cancer du sein en 2014, cette ancienne infirmière de nuit basée dans les Bouches-du-Rhône a fondé l'association Cyclosein et parcourt aujourd'hui l'Hexagone à vélo pour alerter la société civile et les pouvoirs publics. "Je ne bois pas, je ne fume pas, je suis sportive, je n'ai pas d'antécédents génétiques. Aucun facteur de risque. Alors, lorsque j'ai appris que le travail de nuit est un cancérigène connu et que je n'avais jamais été mise au courant, cela m'a révoltée. Je me suis dit qu'il ne fallait pas laisser passer ça", explique celle qui ambitionne de décrocher l'une des premières reconnaissances du cancer du sein en maladie professionnelle grâce à l'aide de la CFDT Lorraine, dont la section des aides-soignantes et infirmières a acquis une certaine expérience en la matière. Si la prévalence du cancer du sein chez les hôtesses de l'air est encore relativement peu connue, le milieu hospitalier, dont les conditions de travail rejoignent par plusieurs aspects celles du personnel navigant, est lui mobilisé depuis plusieurs années.

Mobilisation syndicale

"Par son passé minier, le bassin lorrain a une vieille expérience de reconnaissance des maladies professionnelles", raconte François Dosso, un ancien mineur CFDT ayant notamment participé à la bataille de la reconnaissance des maladies professionnelles causées par l'amiante. "Vers la fin des années 2000, plusieurs aides-soignantes et infirmières de la région nous rapportent un nombre grandissant de cancers du sein dans leurs rangs et demandent s'il existe un lien entre leur métier et la maladie." Les mineurs orientent alors le personnel médical des hôpitaux lorrains vers le travail de nuit et les rayons ionisants, suspectés

On enregistre chaque année en Europe environ 2,6 millions de nouveaux cas de cancer. 1,3 million de personnes en meurent.



↑ Le risque de cancer du sein est 51 % plus élevé pour les hôtesses de l'air que dans la population générale.
Photo : © Sadak Souici

depuis plusieurs années d'être des cancérigènes probables. Puis en 2012, deux études française et britannique étayent le faisceau de preuves à l'encontre du travail de nuit. La CFDT Grand-Est sonne alors la mobilisation générale. "Nous avons contacté le réseau au niveau confédéral et recruté des volontaires pour monter une équipe nationale. Nous nous sommes formés à l'Institut du travail de Strasbourg avec des spécialistes du cancer du sein puis avons rédigé des questionnaires à distribuer lors d'une enquête-action", explique François Dosso. L'objectif de l'enquête-action est simple : faire remonter les cas de cancers du sein suspectés d'être d'origine professionnelle et instruire les demandes de reconnaissance auprès des caisses d'assurance-maladie. "Sensibiliser les gens, c'est bien, mais il faut déposer des dossiers de reconnaissance pour faire concrètement avancer les choses et que la Sécu se saisisse de l'enjeu. C'est vers cela qu'une enquête-action doit tendre", rappelle Lucien Privet, qui a aidé

à déceler les facteurs professionnels parmi les nombreux dossiers d'infirmières.

Cette effervescence militante croise la route de Monique Rabussier, salariée d'Air France et chargée de mission à la fédération des transports de la CFDT. "Je m'étais formée à la question du cancer du sein avec l'équipe de François Dosso il y a déjà une dizaine d'années, mais j'avais alors échoué à mobiliser la section syndicale des hôtesses de l'air chez Air France. Le mot cancer était à l'époque totalement tabou, se souvient la déléguée syndicale. Quelques années plus tard, je relance le processus et, cette fois, ça a accroché." Le temps a passé, la science et la prise de conscience ont progressé. L'Union nationale du personnel navigant commercial CFDT (UNPNC-CFDT), qui représente 17 000 salariés toutes compagnies confondues, décide d'envoyer l'une de ses membres en formation à Strasbourg et fait le lien avec les infirmières du Grand-Est. "On a une population très affectée et très jeune, les cancers commencent dès l'âge

Les cancers du sein masculins

Le cancer du sein est un cancer presque exclusivement féminin, mais le personnel navigant du secteur aérien compte aussi un grand nombre d'hommes dont les conditions de travail exposent aussi au cancer. Chez Air France, l'association "Les hommes de l'air" a été créée en 2018 afin d'ouvrir un espace de discussion sur cette problématique souvent oubliée. "Plusieurs hommes atteints d'un cancer sont venus

me voir, interloqués par le fait que les cancers masculins ne soient traités ni dans la sphère publique ni dans le milieu professionnel", explique Stéphane Noël, le cofondateur de l'association. Lorsque le cancer masculin touche les fonctions reproductives, il devient souvent plus tabou encore que le cancer du sein chez la femme, empêchant un bon recensement du phénomène. "La parole est plus autocensurée que socialement censurée, c'est pourquoi il faut des études médicales, comme pour la femme", plaide Stéphane Noël.

en vendant des accessoires aux passagers. Air France ne nous finance pas, mais accepte de collaborer et nous permet de déployer notre action", raconte-t-il. Au-delà de l'autopalpation, certaines hôtesses de l'air réclament une plus grande implication de la médecine du travail. "On doit mieux nous informer sur les risques encourus, notamment pour pouvoir débiter les mammographies plus tôt que l'âge habituel de cinquante ans", estime une hôtesse atteinte d'un cancer. Malgré la bienveillance d'Air France quant à la mobilisation associative sur le cancer du sein, d'autres considèrent que l'entreprise nationale est encore loin d'en faire assez. "Soutenir des associations ne mange pas de pain. Air France doit prendre davantage ses responsabilités", estime ainsi une source syndicale qui connaît bien l'entreprise. "L'entreprise devrait, par exemple, organiser des formations de grande ampleur pour le dépistage." Un enjeu d'autant plus important que les compagnies aériennes ne sont pas mises à contribution tant que les caisses d'assurance-maladie ne reconnaissent pas l'origine professionnelle du cancer du sein. "Pour le moment, c'est la solidarité nationale qui paye les indemnités. La reconnaissance permettrait de faire basculer la charge sur les entreprises", rappelle Jean-Luc Rué.

de 40 ans", témoigne Elsa Gilardi-Ortolé, qui a étendu l'enquête-action du Grand-Est aux hôtesses de l'air. Malgré les milliers de questionnaires distribués en 2019, seules trois hôtesses ont été identifiées comme susceptibles de se qualifier pour une reconnaissance en maladie professionnelle. Aucune d'elles n'a encore déposé de dossier. "C'est compliqué, car les malades du cancer se débattent avec la maladie et ont rarement la force de se lancer dans l'administratif. Et puis, elles ont souvent peur qu'une demande de reconnaissance soit interprétée comme une attaque contre leur entreprise, à laquelle elles restent attachées", explique la syndicaliste. Une analyse partagée par Lucien Privet, qui a autrefois multiplié les réunions publiques dans les cités ouvrières pour alerter sur les maladies chroniques du mineur. "Le métier de personnel navigant est par essence assez individuel, car vous changez d'équipe en permanence et êtes dispatchés aux quatre coins du monde. Créer un esprit de corps sur une problématique telle que le cancer est donc plus difficile", explique-t-il.

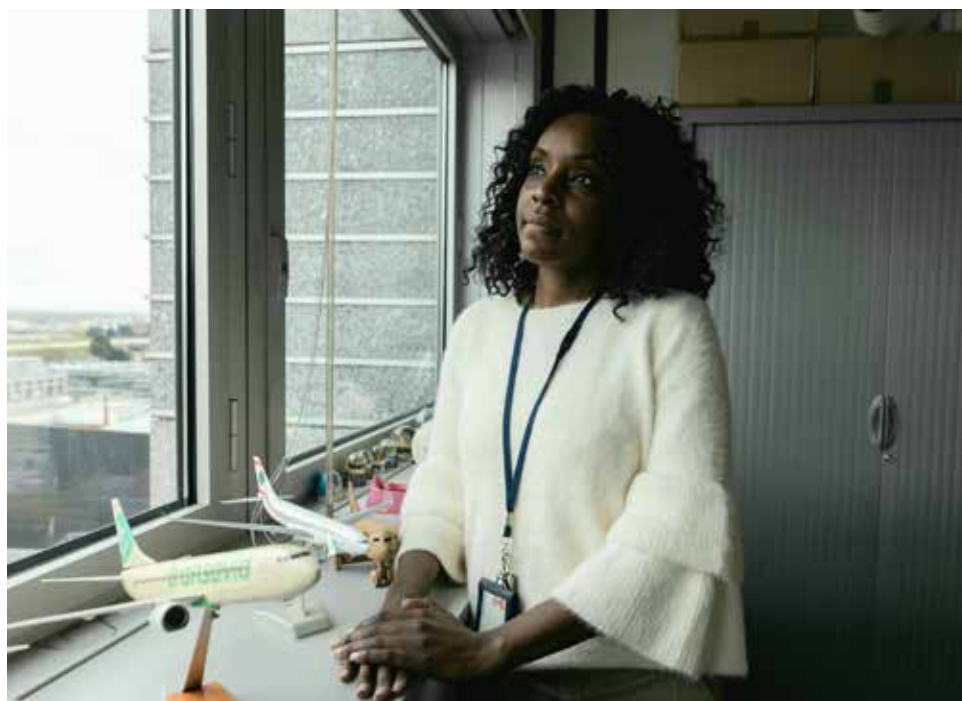
Vols roses

En attendant que davantage d'hôtesses manifestent leur volonté de faire reconnaître leur cancer du sein en maladie professionnelle, le milieu de l'aérien concentre ses efforts sur la prévention. "Lorsqu'on aborde le problème des cancers causés par les conditions de travail, une évidence doit être rappelée : ces cancers sont parfaitement évitables", écrivent ainsi Tony Musu et Laurent Vogel, qui ont coordonné la production d'un ouvrage de référence sur les cancers professionnels pour l'Institut syndical européen (ETUI). "L'enjeu, dans un premier temps, c'est vraiment le dépistage,

confirme Ornella Gaudin, qui coordonne l'action de l'UNPNC-CFDT sur le cancer du sein. C'est pourquoi notre syndicat s'investit sur Octobre rose, la campagne nationale de sensibilisation sur cette question."

Plusieurs autres associations de personnels navigants ont fleuri ces dernières années, au premier rang desquelles "Les hôtesses de l'air contre le cancer", menée par Jean-Claude Chau, un steward d'Air France. "Nous avons commencé par vendre des calendriers, puis avons créé des 'vols roses' lors desquels nous levons des fonds

↴ Syntia Rucker, hôtesse sur long-courrier depuis vingt-deux ans, milite activement à l'UNPNC-CFDT d'Air France contre le cancer du sein.
Photo: © Sadak Souici





↑ Touchées dans leur cercle familial ou professionnel, des militantes de L'UNPNC-CFDT ont fait de la prévention contre le cancer du sein le fer de lance de leur action syndicale. Photo : © Sadak Souici

L'exemple du Danemark

À l'échelle européenne, la reconnaissance professionnelle du cancer du sein est encore à l'état embryonnaire. Bien qu'aucun État ne se soit doté de mesures spécifiques au secteur de l'aérien, le Danemark a adopté en 2009 une législation reconnaissant le lien entre le travail de nuit et le cancer du sein. Une femme ayant travaillé de nuit pendant vingt ans et n'ayant pas d'autres facteurs de risque peut ainsi y recevoir une indemnité spécifique. Si les infirmières et les hôtesses de l'air sont parmi les cohortes les plus suivies par la science, beaucoup d'autres secteurs sont exposés aux mêmes facteurs de risque et pourraient être concernés par une future évolution de la législation. D'autres problématiques, telles que la qualité de l'air, restent des angles morts de la recherche. "La pollution aux produits chimiques et aux vapeurs d'essence doit faire l'objet de

davantage de travail pour freiner les expositions, que ce soit dans les avions ou les aéroports", alerte Susan Michaelis, une ancienne pilote de ligne diagnostiquée d'un cancer du sein deux décennies après avoir été exposée à des vapeurs d'essence et aujourd'hui chercheuse à l'Université de Sterling. De manière générale, le cancer professionnel est jugé par beaucoup de spécialistes comme un enjeu trop souvent oublié, dont les cas reconnus et indemnisés ne représenteraient qu'environ 10 % des cancers liés aux conditions de travail. "La visibilité du lien entre le travail et les cancers reste très faible. Les systèmes d'indemnisation des maladies professionnelles n'interviennent que pour un nombre très limité de cancers et leurs statistiques conduisent à une appréciation sous-estimée et déformée de la réalité", soulignent Tony Musu et Laurent Vogel. Dans les airs comme ailleurs, la bataille de la reconnaissance ne fait que commencer. ●

Le cancer du sein est la cause de mortalité principale chez les femmes. 600 000 Françaises vivent avec un cancer du sein et 50 000 nouveaux cas sont diagnostiqués chaque année.



POUR EN SAVOIR PLUS

Fouquet C. (2018) Cancer : les personnels navigants présentent un risque accru, Les Echos. <https://www.lesechos.fr/2018/06/cancer-les-personnels-navigants-presentent-un-risque-accru-997756>

Cancer environnement (2019) Cancérogénicité du travail de nuit posté. <https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124-Cancerogenicite-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx>

Cancer environnement (2019) Radioactivité (rayonnements ionisants) et cancer. <https://www.cancer-environnement.fr/345-Radioactivite.ce.aspx>

EURECCA (2015) Contaminated cabin air on passenger aircrafts. <https://eurecca.eu/post/contaminated-cabin-air-passenger-aircrafts>

Musu T. et Vogel L. (dir.) (2018) Cancer et travail : comprendre et agir pour éliminer les cancers professionnels, ETUI. <https://www.etui.org/fr/publications/livres/cancer-et-travail-comprendre-et-agir-pour-eliminer-les-cancers-professionnels>

Rafnsson V. et al. (2001) Risk of breast cancer in female flight attendants: a population-based study (Iceland), Cancer Causes & Control, 12 (2), 95-101. <https://doi.org/10.1023/a:1008983416836>

Ruffinengo E. (2012) Le travail de nuit, un risque pour le cancer du sein, WECF. <https://bit.ly/3ipMPHh>

The Lancet (2009) Breast cancer on the night shift, 373 (9669). [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(09\)60626-7/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(09)60626-7/fulltext)

Des réformes du rail britannique qui promettent la fin de la fragmentation

Les échecs du chemin de fer britannique depuis sa privatisation dans les années 1990 sont de plus en plus évidents, notamment la hausse des tarifs, les retards et les faillites d'entreprises. L'année dernière, le gouvernement de Boris Johnson a annoncé des projets de réforme visant à remédier à la fragmentation d'un système basé sur les franchises et à créer un organisme unique responsable des chemins de fer de Grande-Bretagne. Cependant, les syndicats, les activistes et une grande partie du public souhaitent aller encore plus loin et soutiennent largement la propriété publique, ce qui est déjà le cas dans les administrations décentralisées du Pays de Galles et de l'Écosse.

Fanny Malinen
Journaliste

En mai 2021, le gouvernement britannique a publié le très attendu "plan William-Shapps" pour la réforme du rail. Il tente de résoudre les problèmes du secteur qui, selon le plan, est "trop compliqué, trop déconcertant pour les passagers, trop coûteux à gérer et à améliorer, trop difficile à diriger et trop difficile à réformer". Les chemins de fer britanniques étaient propriété de l'État pendant la période d'après-guerre, mais ont été privatisés dans les années 1990 par le gouvernement conservateur de l'époque, après une vague de privatisations dans les années 1980. Robin Jenks, conseiller en politiques du syndicat Transport Salaried Staffs' Association (TSSA), explique que "le chemin de fer a été divisé en un certain nombre de segments et la plupart ont été vendus. Nous faisons campagne sans relâche depuis un certain nombre d'années en faveur de la propriété publique."

Selon un sondage¹ réalisé en 2019 par le Syndicat national des travailleurs du rail, de la marine et des transports (RMT) auprès de 800 travailleurs du rail, 80 % de ces derniers estiment que la nationalisation entraînerait de meilleures relations employeurs-travailleurs, et 89 % des travailleurs pensent que le système privatisé devrait être remplacé par un chemin de fer

public et intégré au niveau national. Jusqu'à 94 % d'entre eux considèrent que les compagnies ferroviaires sont davantage motivées par la recherche du profit que par le souci de fournir un service aux passagers et 80 % pensent que leur compagnie tentera d'augmenter ses profits au détriment des emplois et des conditions de travail.

La propriété publique bénéficie également d'un large soutien de la part du public. En 2019, le groupe de pression We Own It (Nous en sommes les propriétaires), qui fait campagne pour que les secteurs essentiels deviennent propriété de l'État, a réalisé un sondage qui montre qu'une majorité de la population britannique était favorable à la propriété publique des chemins de fer. Johnsbosco Nwogbo, responsable de We Own It précise que "le public a constaté que la privatisation ne fonctionne pas. On nous avait dit que cela coûterait moins cher, mais ce n'est pas ce qui s'est passé. En réalité, les tarifs du rail ont augmenté de 23 % en valeur réelle depuis sa privatisation. On nous avait dit que des entreprises privées allaient investir et moderniser les trains; elles ne l'ont pas fait. Toutes les théories invoquées pour justifier la privatisation ne se sont tout simplement pas vérifiées. Et ce, pour une raison très simple : les entreprises privées

1. <https://www.rmt.org.uk/news/rmt-publications/why-the-uk-needs-a-nationally-integrated-and-publicly-owned/>

sont motivées par la recherche du profit et rien d'autre". Au cours de l'exercice 2019-2020, les exploitants de franchises ferroviaires du Royaume-Uni ont conjointement versé 262 millions de livres en dividendes².

Une propriété d'État étendue créerait également un secteur plus uni sur le plan de la main-d'œuvre. Robin Jenks souligne qu'une propriété publique signifierait un retour à la négociation collective nationale "alors qu'aujourd'hui, nous traitons les questions de salaire, de conditions, etc., en grande partie au sein de chaque entreprise individuelle. Certaines réserves s'appliquent concernant les pensions, la santé et la sécurité. Même si nous avons des problèmes de santé et de sécurité avec chaque entreprise individuelle, des normes sont appliquées et des obligations sont édictées par plusieurs organismes nationaux que les entreprises sont tenues de suivre".

"Solutions de fortune"

Les chemins de fer sont aujourd'hui gérés par plus de 20 sociétés différentes, principalement privées. Certains opérateurs ferroviaires sont publics, car le gouvernement, en tant qu'opérateur de dernier recours, a repris certaines entreprises privées en faillite. De fait, le modèle de franchise a cessé avec la pandémie de Covid-19, lorsque le gouvernement a annoncé en mars 2020 qu'il transférerait tous les risques liés aux revenus et aux coûts au gouvernement; les compagnies ferroviaires exploiteraient alors les services moyennant une redevance. L'examen qui a mené au plan Williams-Shapps avait pourtant été commandé dès 2018 à la suite d'un changement de grilles horaires mal coordonné sur l'ensemble du réseau qui avait mis en évidence le manque de leadership et de responsabilité de ce système fragmenté. L'incident a provoqué des perturbations de service qui ont duré des semaines dans certaines parties de l'Angleterre.

Le plan de réforme du gouvernement, appelé "plan Williams-Shapps pour le rail" du nom de ses co-auteurs, le secrétaire d'État aux Transports, Grant Shapps, et le président indépendant Keith Williams, vise à remédier à cette fragmentation. Il promet de "réunifier les chemins de fer" au sein d'un nouvel organisme public, Great British Railways (GBR), qui "gèrera et planifiera le réseau ferroviaire, sera propriétaire de l'infrastructure et percevra les recettes des ventes de billets"³. Les franchises seront remplacées par des "contrats de service passagers" : GBR fixera les horaires, les tarifs et d'autres aspects du service, tandis que les opérateurs ferroviaires fourniront les services. En vertu du modèle précédent, chaque opérateur fixait ses propres horaires et tarifs et conservait les recettes.

Les syndicats estiment toutefois que les réformes ne vont pas assez loin. Lorsque le plan Williams-Shapps a été lancé, le secrétaire général du syndicat TSSA, Manuel Cortes, a déclaré que celui-ci n'apportait que des "solutions de fortune". Nadine Rae, directrice de l'organisation du syndicat TSSA, ajoute que "personne, et certainement pas le mouvement syndical, ne s'attendait à une suppression totale de la privatisation, malgré nos espoirs. Nous nous attendions cependant à ce que les principaux échecs du système soient abordés, à savoir le fait qu'il ne permettait pas du tout d'assurer la concurrence, des investissements adéquats ou des services de meilleure qualité pour les passagers".

Des conséquences incertaines pour la santé et la sécurité

Les chemins de fer britanniques sont réputés parmi les plus sûrs d'Europe, tant pour les travailleurs que pour les passagers, et le plan Williams-Shapps n'implique aucun changement immédiat en matière de sécurité et de normes dans ce secteur. Selon l'Office du rail et de la route (ORR), le principal

2. <https://dataportal.orr.gov.uk/media/2036/rail-industry-finance-uk-statistical-release-2020-21.pdf>
3. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/994603/gbr-williams-shapps-plan-for-rail.pdf
4. <https://www.orr.gov.uk/sites/default/files/om/closing-the-gap-on-health-industry-progress-2019.pdf>

régulateur responsable de la santé et de la sécurité, les taux de problèmes de santé liés au travail chez les travailleurs du rail sont largement comparables à ceux des travailleurs de la construction, soit respectivement de 2 à 5 % et de 3 à 5 %. Toutefois, les absences pour maladie dans le secteur ferroviaire sont plus de deux fois supérieures à celles observées dans le reste de l'industrie. Les causes les plus fréquentes de mauvaise santé sont le syndrome de vibration main-bras, les problèmes de santé mentale et les troubles musculosquelettiques⁴.

Pour les travailleurs, un changement de propriétaire ne signifie pas un changement immédiat des conditions : il s'agit du "même travail dans un uniforme différent", comme le suggère Mme Rae. Le Royaume-Uni dispose d'une législation visant à protéger les employés, appelée réglementation TUPE (transfert d'entreprises et protection de l'emploi). Elle s'applique lorsqu'une entreprise passe d'un employeur à un autre, de même que lorsqu'un contrat de service prend fin et est confié à un nouvel entrepreneur. En vertu de la réglementation TUPE, le nouvel employeur reprend les contrats des employés, y compris les conditions d'emploi, le droit aux vacances et la date de début de la période d'emploi. Toutes les conventions collectives conclues précédemment et la responsabilité de la violation des droits des employés dans le cadre du contrat précédent sont transférées au nouvel employeur.

80 % des travailleurs estiment que la nationalisation permettrait de meilleures relations employeurs-travailleurs.

↓ Les travailleurs et une grande partie du public sont largement favorables à la nationalisation des chemins de fer britanniques.
Photo: © Belga



Les causes les plus fréquentes de mauvaise santé sont le syndrome de vibration main-bras, les problèmes de santé mentale et les troubles musculosquelettiques.

Même si M. Jenks fait remarquer que la propriété publique apporterait certains avantages en matière de santé et de sécurité du fait qu'elle rassemblerait toutes les conventions sous l'égide d'un seul organisme et qu'elle faciliterait le contrôle de l'application de la loi, pour les syndicats, la principale menace pour la santé et la sécurité au travail réside dans les suppressions d'emplois. Network Rail prévoit des mesures d'économie de 100 millions de livres dans la maintenance et de 170 millions de livres dans la gestion. "Le problème ne se limite pas à la sécurité des systèmes, il s'agit également de s'assurer que vous disposez de suffisamment de personnel pour les exploiter", déclare M. Jenks. "Ils veulent supprimer 1 000 gestionnaires, ainsi que 2 600 agents ferroviaires sur environ 12 000 individus. C'est énorme. Nous nous interrogeons sur l'impact que cela aura sur la santé et la sécurité."

Les normes de sécurité se sont améliorées depuis l'époque du prédécesseur de Network Rail, Railtrack, une société privée. "Dans leur quête de profits, les dirigeants de Railtrack ont rogné sur les normes de sécurité, notamment dans l'entretien des rails. Cela a entraîné plusieurs catastrophes au tournant du XXI^e siècle", explique M. Jenks. Mais il insiste sur le fait que la complaisance n'est pas de mise. Les normes actuelles ont été créées en réponse à des accidents mortels. Les organismes Railway Safety and Standards Board (RSSB) et Rail Accident Investigation Branch (RAIB) ont été créés respectivement en 2003 et 2005, en réponse aux recommandations d'une enquête sur la gestion et la réglementation de la sécurité ferroviaire au Royaume-Uni. Cette enquête a été déclenchée par un accident survenu en 1999 qui avait fait 31 morts et 417 blessés. Des accidents mortels ont également eu lieu en 1997, 2000 et 2002. Après le déraillement survenu en 2000 qui a fait quatre morts, la société Railtrack a été placée sous administration judiciaire. Elle a été remplacée par la société publique Network Rail en 2002.

Malgré les opportunités, certaines réserves

Nadine Rae relève des points positifs dans la manière dont le plan Williams-Shapps met l'accent sur la formation, les compétences et la diversité. Elle explique que les syndicats s'attendent à ce que les chemins de fer changent. "Nous allons accueillir les nouvelles technologies à bras ouverts. Plus particulièrement, les changements technologiques qui rendront les chemins de fer plus sûrs. Ce qui nous semble le plus important, c'est une transition juste, afin que les travailleurs qui doivent adapter leurs compétences aient la possibilité de le faire."

Le syndicat TSSA a lancé une campagne intitulée "Future of Rail" afin d'encourager les employeurs à préparer l'avenir, notamment en termes de compétences et de changements technologiques. Mme Rae souligne que les nouvelles technologies ne signifient pas seulement la disparition de certains emplois : une demande pour des types d'emplois différents se fera également sentir. Cela signifie par conséquent que le secteur devra attirer des travailleurs plus hétérogènes afin de garantir que tous les types de compétences, de connaissances et d'expériences vécues soient présents pour refaçonner les chemins de fer.

Le syndicat participe à la National Skills Academy for Rail, qui collabore avec le gouvernement pour surveiller et combler les lacunes au niveau des compétences. Le syndicat préconise également de créer des débouchés grâce à des formations et de veiller à ce que les travailleurs aient des possibilités de progression dans leur carrière.

"Les gens ne veulent plus être coincés dans le même emploi pour toute la vie", affirme Mme Rae. Une enquête du syndicat TSSA réalisée en 2015 a montré que 37 % des membres n'avaient reçu aucune formation pour faire progresser leur carrière.

Pourtant, les projets du gouvernement prévoient 3,5 millions de livres sterling d'économies à l'horizon 2024. "Cela remet en question tout ce qu'il y a de positif dans le rapport Shapps-Williams. Comment peut-on apporter des changements utiles si l'on réduit le nombre d'employés sur le réseau ?, demande Mme Rae. Soyons honnêtes, fournir un service public coûte de l'argent." Elle souligne que chaque livre sterling investie dans les chemins de fer génère 2,50 livres sterling dans l'économie en général⁵.

"Le problème ne se limite pas à la sécurité des systèmes, il s'agit également de s'assurer que vous disposez de suffisamment de personnel pour les exploiter."

Le Pays de Galles et l'Écosse reviennent au public

Au Royaume-Uni, certains domaines politiques sont décentralisés, notamment les transports. En Irlande du Nord, les chemins de fer sont de propriété publique et sont physiquement reliés à ceux de la République d'Irlande, c'est pourquoi les réformes ferroviaires prévues ne s'appliquent qu'à la Grande-Bretagne.

Le Pays de Galles a fait passer les chemins de fer dans le giron public en février 2021 et l'Écosse lui emboîtera le pas en avril 2022. Les services ferroviaires gallois sont désormais exploités par Transport for Wales. Ce changement a été provoqué par la réduction significative du nombre de passagers durant la pandémie de Covid-19 et le gouvernement gallois entend ainsi garantir une stabilité financière à long terme.

Gemma Southgate gère les communications numériques avec les passagers pour Transport for Wales. Elle a rejoint le chemin de fer il y a sept ans. "Ma carrière est ici. Je ne me vois pas travailler ailleurs. Avec les licenciements en Angleterre, je ne pense pas que les autres ont le même sentiment, déclare-t-elle. Je ressens la positivité et l'énergie qui se dégagent des nouveaux trains, des efforts déployés pour rendre les choses plus durables au profit des habitants du Pays de Galles. Je suis convaincue que ce réseau est au service de la population galloise, pas des investisseurs privés."

Le Pays de Galles a été durement touché par la désindustrialisation. Mme Southgate est ravie que Transport for Wales et le gouvernement gallois aient mis l'accent sur les investissements et la création d'emplois hautement qualifiés, notamment une nouvelle usine de trains à Newport, d'où elle est originaire, qui assemblera de nouveaux trains et recevra une partie des 800 millions de livres sterling investies dans de nouveaux trains. "C'est formidable de voir cet investissement au Pays de Galles, de voir que des emplois hautement qualifiés sont créés dans des endroits comme Newport où des emplois sont détruits dans les secteurs traditionnels", ajoute-t-elle.

Malgré la pandémie, les cheminots du Pays de Galles ont reçu une augmentation de salaire de 1 % l'année dernière. Cette année, ils recevront une augmentation de 3,3 % en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC) de l'année précédente. En Angleterre, les salaires ont été gelés depuis le début de la pandémie. Southgate déclare : "J'ai des collègues syndiqués en Angleterre, leurs guichets de réservation sont fermés, les horaires sont réduits. Ce n'est tout simplement pas le cas au Pays de Galles." ●

5. <https://eandt.theiet.org/content/articles/2021/09/latest-figures-show-the-uk-rail-sector-was-booming-before-pandemic-losses/>

Place à prendre : en Europe, une pénurie de conducteurs routiers

Plus de 400 000, c'est le nombre de chauffeurs routiers qui manquaient à l'appel en 2021 dans toute l'Europe. Bas salaires, manque d'attractivité, éloignement familial ; le métier ne séduit plus les jeunes générations. À la recherche de nouveaux viviers de recrues, le secteur du transport se mobilise avec un objectif : revaloriser et améliorer les conditions de travail d'une profession motrice pour l'économie et la société.

Louise Pluyaud
Journaliste

Héloïse Lanne tourne avec assurance le volant de son camion. Un poids lourd d'une capacité de 19 tonnes, long de 12 mètres et haut de 4,30 mètres, que cette frêle jeune femme de 22 ans n'a plus aucun mal à manœuvrer sur les routes de Reims, une ville du nord-est de la France. Assis côté passager, Vincent Gourdon, formateur et ancien routier, analyse la conduite de son élève : "Tout au long de sa formation, quatre mois en tout, Héloïse a réalisé une progression rapide. Je ne doute pas qu'elle obtiendra son titre professionnel de conducteur routier sur porteur dans quelques jours." Cette future conductrice routière compte reprendre l'entreprise de transport de son grand-père. "Je suis la seule de ma famille à avoir embrassé la passion des camions", témoigne-t-elle. Ancienne assistante maternelle, Mélanie Moreno, 46 ans, a également suscité l'étonnement lorsqu'elle a décidé de devenir chauffeur routier, "un métier que mon entourage considérait plutôt comme masculin". Un *a priori* que cette risqué-tout aux bras tatoués a dépassé fin 2021. "La pandémie de Covid-19 a été un déclic pour réaliser mon rêve d'enfant, rouler en

camion. J'ai ensuite été mise en contact par Pôle Emploi avec l'agence de recrutement R.A.S Intérim de Reims qui lançait son programme Agir au féminin." Une formation pour devenir chauffeur routier exclusivement réservée aux femmes.

"Il ne s'agit pas de faire de la discrimination positive mais de mettre un coup de projecteur sur le fait que les femmes ont toute leur place au volant d'un poids lourd", affirme Amel Touag, responsable développement formation chez R.A.S Intérim. Selon un rapport de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL), sur les 210 000 conducteurs routiers français que comptait le transport de marchandises en 2020, les conductrices ne représentaient que 5 %. Pendant longtemps, la conduite d'un poids lourd a été une affaire physique. Aujourd'hui, boîtes automatisées et régulateurs de vitesse intelligents l'ont rendue "plus commode et accessible aux femmes comme aux personnes en situation de handicap", soutient Loïc Charbonnier, président délégué général de l'organisme Apprendre et se former en transport et

logistique (AFTRAL). Cet organisme français de formation a signé en octobre 2020 un partenariat avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) pour améliorer l'accessibilité de ses dispositifs. "Il est important de diversifier les publics que nous pouvons accueillir car la demande de nos clients est grandissante", insiste Loïc Charbonnier.

Une pénurie à l'échelle européenne

En France, il manque entre 40 000 et 50 000 chauffeurs routiers dans les entreprises de transport selon la Fédération nationale des transports routiers (FNTR). "Cette pénurie a atteint un seuil critique mais le problème ne date pas d'hier", constate Isabelle Maître, déléguée permanente de la FNTR à Bruxelles. En Europe, selon une enquête publiée en août 2021 par le cabinet d'analyse Transport Intelligence, plus de 400 000 chauffeurs manquaient à l'appel dont 55 000 en Allemagne, 15 000 en Espagne et en Italie, 8 000 en Autriche et

5 000 en Belgique. La Pologne est la plus touchée avec plus de 120 000 emplois à pourvoir, suivie par le Royaume-Uni (60 000 à 76 000 conducteurs recherchés). Le pays a notamment subi le départ de 30 000 chauffeurs européens (polonais, roumains ou bulgares en majeure partie) à cause de la pandémie en 2020. Conséquences : des pénuries dans les supermarchés et les stations-service. Pour assurer la livraison de carburant, 200 militaires ont été déployés fin 2021 par le gouvernement britannique. La chaîne Sky News a révélé que celui-ci envisagerait également de délivrer 5 000 visas de travail temporaires pour soulager les chaînes d'approvisionnement. Une décision contradictoire avec le renforcement des règles d'immigration post-Brexit.

Comme les femmes, les personnes migrantes représentent un nouveau vivier de recrues. "Depuis 2015, nous avons régulièrement en Europe des vagues de migration. En les formant, nous permettrions à ceux intéressés par le transport et la logistique de s'intégrer. C'est du gagnant-gagnant", affirme Isabelle Maître. En Belgique, l'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises (IFAPME) et le transporteur Jost ont accueilli dès 2018 une dizaine de migrants venus de Syrie, Irak et Somalie, pour les former aux métiers de conducteurs routiers. Tout n'est pas si simple. "Lorsque je suis arrivé en Allemagne, les transporteurs n'ont pas accepté mon permis. J'ai dû dépenser 2000 euros pour repasser l'examen de chauffeur routier et obtenir une équivalence. Sans parler de la barrière de la langue. Il faut vraiment être motivé", insiste Veselin Trakilovic, un routier bosniaque de 45 ans, soit la moyenne d'âge des chauffeurs routiers européens.

Partout en Europe, le secteur fait en effet face au vieillissement de ses effectifs. "Le métier ne séduit plus les jeunes générations", regrette Jean-Marc Rivera, délégué général de l'Organisation des transporteurs

routiers européens (OTRE). En cause : une image négative du poids lourd "auquel l'opinion publique attribue toutes les tares : le camion accidentogène, qui encombre les voies et qui pollue", déplore Jean-Marc Rivera. Le secteur poursuit sa transition énergétique quittant le diesel pour aller vers plus de camions roulant au gaz naturel. Toutefois, selon une étude de l'organisation non gouvernementale Transport et Environnement, publiée fin 2021, ces camions dits "verts" émettraient 13,4 % de gaz à effet de serre de plus qu'un modèle diesel. Éric Bernard, dirigeant d'une entreprise française de transports routiers, mise quant à lui sur le "top niveau technologique" des nouveaux poids lourds pour attirer les jeunes "dont beaucoup considèrent à tort le transport comme une voie de garage". Créée en 2019, l'association *Le monde du transport réuni* qu'il préside entend faire naître des vocations en multipliant les actions de communication dans les collèges et lycées, ainsi que sur les réseaux sociaux.

Conditions de travail dégradées et bas salaires

Une fois recrutés, encore faut-il fidéliser les nouveaux chauffeurs routiers. Les conditions de travail difficiles "en découragent plus d'un", observe Karl Zener, ancien routier belge. Sur les dix stagiaires que cet instructeur poids lourd a formés l'an dernier, seuls trois sont aujourd'hui conducteurs. Certes, ces soldats ordinaires de la circulation des marchandises roulent dans un beau et grand camion, mais il y a l'envers du décor : "Vous enchaînez les heures de conduite. Le soir, les aires de repos sont souvent pleines alors vous bivouaquez sur les routes. Vous dormez à l'arrière du camion, votre linge sèche sur les calanques du véhicule. Cela peut durer des mois comme ça, sans voir sa famille", témoigne Veselin Trakilovic qui ne travaille plus qu'en national et dort chez lui chaque soir. "Les

chauffeurs se sentent aussi en insécurité", ajoute Christophe Denizot, secrétaire général de la Fédération française Sud Solidaires des transports routiers. "Depuis que l'invasion russe en Ukraine a entraîné la hausse du prix du carburant, les vols se multiplient sur les aires de repos, avec un risque de violence."

À l'inverse, ce qui n'augmente pas ce sont les salaires. "Tant qu'ils seront aussi bas, les patrons n'arriveront pas à redorer l'image des chauffeurs routiers", affirme Cristina Tilling, secrétaire politique à la Fédération européenne des travailleurs des transports (European Transport Workers' Federation, ETF), le syndicat européen du secteur. En France, les huit coefficients que comporte la grille salariale définie par la Convention nationale collective des transports routiers sont situés entre 10,57 et 11,01 de l'heure. Le salaire minimum de croissance (Smic) est actuellement à 10,57 euros de l'heure. "Le souci majeur de cette profession est un taux horaire qui ne reconnaît ni la qualification professionnelle ni l'expérience de l'âge", s'insurge Christophe Denizot. Comme nombre de leurs collègues européens, les routiers français doivent compter sur des primes, des heures de nuit ou des indemnités de déplacement pour gonfler leur salaire de base. "Un routier peut toucher jusqu'à 3000 euros bruts mais en travaillant aussi plus de 220 heures par mois", insiste le syndicaliste.

Comme les femmes, les personnes migrantes représentent un nouveau vivier de recrues.



↑ Les chauffeurs de poids lourds sont confrontés à des conditions de travail difficiles, notamment de longues heures de conduite et des conditions de sommeil inconfortables.

Photo : © Diego Ravier

Face à la pénurie, des transporteurs mettent donc la main au porte-monnaie. C'est le cas au Royaume-Uni. Selon le site de recrutement britannique Adzuna, le salaire annuel moyen d'un routier serait passé depuis mars 2020 de 30 000 à 37 000 livres (35 000 à 43 000 euros) en mars 2021. La même année, en Autriche, les syndicats de routiers ont négocié une augmentation de 3,5 % sur leur rémunération. Quant aux salariés français, ils viennent d'obtenir en février 2022 une revalorisation des salaires de 5 % puis 1 % de plus au 1^{er} mai 2022. Autre victoire, celle des Espagnols qui, en janvier 2022, ont obtenu l'interdiction de la participation du conducteur au chargement et déchargement de la marchandise. "Il n'était pas admissible que nos conducteurs professionnels, après avoir conduit neuf heures, soient obligés de décharger 20 tonnes de fruits et légumes, par exemple. Pour une question de sécurité et parce que c'est un travail qui n'est pas de leur compétence", a déclaré au média Actu-Transport-Logistique Ramon Valdivia, vice-président de l'Association espagnole de transporteurs internationaux. D'autant que ces opérations "sont rarement rémunérées par les patrons qui les comptabilisent sur les heures de repos de leurs salariés. Si ces derniers refusent de le faire, c'est la menace d'une tournée ou d'une prime en moins", dénonce Cristina Tilling.

Renforcer la réglementation européenne

En décembre 2021, à la suite d'un contrôle autoroutier en Belgique, la situation dramatique d'un chauffeur ukrainien a été mise à jour. Employé par un sous-traitant polonais du géant allemand du transport international Hegelmann, Mykola vivait depuis 17 semaines sur les parkings dans son camion avec à peine de quoi manger. Contraint de faire la manche, le travailleur de 45 ans n'aurait perçu aucun salaire en quatre mois. "Il y en a des milliers sur la route comme ce chauffeur que nous avons aidé. On est vraiment dans un cadre de traite des êtres humains et donc d'esclavagisme moderne", a dénoncé à la Radio-télévision belge francophone (RTBF) Roberto Parrillo, président de la section Transport routier à l'ETF.

Pour améliorer les conditions de travail des chauffeurs routiers, le Parlement européen a adopté en août 2020 le Paquet mobilité, une réforme essentielle du secteur. Son entrée en vigueur se fait par étapes mais déjà les transporteurs internationaux ont l'obligation de retourner à leur domicile toutes les quatre semaines. Quant au repos hebdomadaire de 45 heures auquel ils ont droit, "celui-ci doit être effectué hors du véhicule, dans un hébergement à la charge de l'employeur", précise Cristina Tilling de l'ETF. La réforme permet aussi aux conducteurs de poids lourds de bénéficier d'une rémunération plus juste, celle-ci étant désormais définie selon les règles de l'État où ils travaillent (et non plus selon celles du pays où est domiciliée l'entreprise). "Si un chauffeur employé par une entreprise de transport roumaine est détaché sur une longue durée en Belgique pour y faire du cabotage c'est-à-dire des opérations locales, alors il sera payé sur base de la rémunération applicable en Belgique", précise Isabelle de Maegt, responsable à la Fédération belge des transporteurs.

"Nous ne voulons pas moins mais toujours plus d'Europe, insiste Isabelle Maître de la FNTR. L'industrie du transport routier étant transfrontalière autant que les règles soient les mêmes pour tous." L'adoption du Paquet a toutefois cristallisé les tensions : "Les négociations ont été extrêmement longues (plus de deux ans et demi), mais surtout incroyablement âpres", raconte Karima Delli, eurodéputée et présidente de la Commission transports et tourisme au Parlement européen. "Les divisions étaient surtout géographiques : il y avait d'un côté les défenseurs de l'harmonisation des règles et du protectionnisme (côté Europe occidentale) et de l'autre côté ceux du dumping social et fiscal (côté Europe centrale et orientale)." Sept pays dont la Pologne, la Roumanie et Malte ont déjà déposé en mars 2021 un recours devant la Cour de justice de l'Union européenne pour demander l'annulation du Paquet mobilité. En cause : des nouvelles règles qui, selon les transporteurs

"Le souci majeur de cette profession est un taux horaire qui ne reconnaît ni la qualification professionnelle ni l'expérience de l'âge."

"La société ne se rend pas compte que pratiquement toutes les marchandises transitent par un camion, sauf l'air qui, comme nous, est invisible..."

d'Europe de l'Est, représentent un surcoût. Ils craignent aussi de perdre des parts de marché en Europe de l'Ouest avec la nouvelle réglementation sur le cabotage perçu comme un problème depuis plusieurs années. Le Paquet mobilité réduit à trois le nombre de trajets autorisés par véhicule venant d'entrer sur un territoire étranger. Il doit ensuite respecter quatre jours de carence. Contre toute attente, la Belgique, qui n'a pas hésité à soutenir le Paquet mobilité, s'est jointe à leur plainte sur le volet cabotage, en avril 2021. La règle porterait préjudice aux transporteurs belges, spécialisés dans le cabotage en France.

"L'application et le contrôle de ces règles dépendent des transporteurs mais aussi de chacun des États membres. Force est de constater que la volonté politique et les moyens mis en place ne sont pas encore suffisants", regrette Cristina Tilling. Regroupant 450 affiliés, dont des syndicats nationaux de routiers, la Fédération européenne des travailleurs des transports attend donc avec impatience l'arrivée en 2023 des nouveaux "tachygraphes intelligents". Obligatoires pour les poids lourds nouvellement immatriculés, ces "boîtes noires" permettront de géolocaliser les véhicules mais aussi de transmettre automatiquement plusieurs données aux autorités de contrôle. De quoi assurer une lutte plus efficace contre la fraude dans le transport routier européen et au passage améliorer la santé et la sécurité des travailleurs en régulant les temps de travail et de repos.

Un métier au cœur de nos vies

"Lorsque nous leur présentons la réforme du Paquet mobilité, les routiers nous répondent que c'est trop beau pour être vrai, partage Cristina Tilling. Ils doutent que leur situation puisse s'améliorer." "Nous sommes la dernière roue du carrosse, la plus utile mais la moins considérée", s'indigne Christophe Denizot. En 2020, à l'heure du confinement, la crise sanitaire en a fait l'amère démonstration : "Alors qu'ils étaient attendus comme le Messie pour recevoir et réapprovisionner en un temps

record les supermarchés ainsi que les hôpitaux en masques et médicaments, les conducteurs ont été traités comme des pestiférés", dénonce Éric Bernard, président de l'association *Le monde du transport réuni*. "Certaines aires de repos et établissements nous ont fermé l'accès aux sanitaires", témoigne Quentin Bonnefoy, routier français de 23 ans qui rappelle que sans eux "la France comme d'autres pays tourneraient beaucoup moins bien. La société ne se rend pas compte que pratiquement toutes les marchandises transitent par un camion, sauf l'air qui, comme nous, est invisible..."

Le duel s'opère aussi de plus en plus avec les géants de la commande en ligne comme Amazon qui, en proposant des frais de transport à prix cassés, voire gratuits, "dévalorisent le professionnalisme d'hommes et de femmes capables de respecter des

ordres de mission et des process cadrés pour qu'un canapé commandé à 18 heures, par exemple, soit livré le lendemain à 10 heures", met en avant Éric Bernard. Pour répondre aux exigences et à la demande toujours plus grandissante des consommateurs, des camions autonomes ont récemment fait leur entrée aux États-Unis touchés aussi par la pénurie de conducteurs routiers. L'Europe pourrait-elle s'intéresser à cette solution ? "Nous sommes très loin d'avoir la technologie suffisante", affirme Jean-Marc Rivera de l'OTRE. Surtout, ces roues motrices d'un monde qui veut tout, tout de suite, "ne bénéficient pas aujourd'hui à l'échelle européenne d'une acceptabilité ni par la profession ni par l'opinion. Cela nécessiterait aussi d'énormes data centers qui consomment trop d'énergie", précise Karima Delli, eurodéputée du groupe des Verts. "Nous ne sommes pas contre l'innovation mais il est temps de tirer les leçons de la pandémie et des multiples crises que nous vivons en lien aussi avec nos modes de consommation." En attendant à Reims, l'apprentie conductrice Héloïse Lanne poursuit sa route, les mains bien accrochées au volant de son poids lourd et le regard fixé vers de meilleurs horizons. ●



↑ Les camions véhiculent une image négative auprès des jeunes générations qui les considèrent comme accidentogènes et polluants.
Photo: © Diego Ravier

La sécurité au travail : le cheval de Troie des nouvelles technologies de surveillance ?

Pour de nombreuses entreprises aujourd'hui, l'amélioration de l'environnement de travail se traduit de plus en plus souvent par la mise en place de systèmes de surveillance... qui contrôlent jusqu'au sourire des travailleurs. Au nom de la santé et de la sécurité au travail, certaines entreprises ont mis en place des systèmes mobiles et distants de détection de la température corporelle ou de la dilatation des pupilles, couplés à des logiciels d'intelligence artificielle. Pourtant, ces nouvelles technologies sont-elles vraiment nécessaires à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs ?

Ana Belén Muñoz Ruiz

Maître de conférences en droit du travail et de la sécurité sociale à l'Université Carlos III de Madrid

Dans le chef-d'œuvre de Stanley Kubrick, 2001, *l'Odyssée de l'espace*, le superordinateur HAL 9000 (un ordinateur algorithmique à programmation heuristique) utilise l'intelligence artificielle pour détecter les émotions et la souffrance, et il contrôle tous les systèmes du vaisseau spatial, y compris son équipage. Les nouvelles pratiques de contrôle du travail auxquelles nous assistons aujourd'hui — dans le but prétendu d'améliorer l'environnement de travail — semblent tout aussi saugrenues. Prenons l'exemple des bureaux de la société Canon à Pékin¹ : la société y a installé des caméras intelligentes empêchant toute action (comme la planification d'une réunion, l'accès à certaines pièces, etc.) si ces dernières ne détectent pas un sourire. En Europe, certaines entreprises proposent à leurs employés de participer à des essais en milieu professionnel en leur fournissant des lunettes qui enregistrent des indicateurs d'émotion. Citons l'exemple de l'application Shore, développée par l'Institut Fraunhofer pour les circuits intégrés (IIS) en Allemagne et utilisée dans les "lunettes intelligentes" de Google.

Ces pratiques ont également fait irruption dans le secteur des transports. Les plateformes numériques ont tellement changé le paysage que de nouveaux groupes de travailleurs ont fait leur apparition ; pour les chauffeurs utilisant les applications, par exemple, la facturation se fait principalement par l'intermédiaire d'une plateforme électronique d'embauche (Uber ou Cabify, par exemple). Pendant ce temps, des entreprises comme Amazon ont commencé à surveiller les chauffeurs afin de détecter toute conduite (non) prudente. Récemment, le géant de la vente au détail en ligne a annoncé que son parc de véhicules de livraison serait équipé de caméras intelligentes, affirmant que cette mesure "améliorerait la sécurité" de ses chauffeurs. Ces caméras (déjà présentes dans la moitié du parc de véhicules américain d'Amazon) enregistrent automatiquement les "événements", y compris les dérapages comportementaux du chauffeur-livreur. À chaque enregistrement d'un événement, la caméra envoie des images à la société afin qu'elle puisse évaluer le travailleur. La caméra ne se contente pas d'enregistrer et de notifier les événements, une voix robotique réprimande également le conducteur ("conducteur distrait !") à chaque occasion. Si une caméra enregistre plus de cinq événements sur cent trajets, les chauffeurs peuvent automatiquement perdre la prime dont beaucoup d'entre eux dépendent.

Ces nouvelles pratiques sont sans commune mesure avec les utilisations antérieures des mécanismes de surveillance tels que les caméras, le GPS et les systèmes combinés d'intelligence artificielle pour améliorer la sûreté et la sécurité des installations (par exemple, contre les vols ou les incendies) ou pour améliorer la qualité des processus des activités. En effet, la sécurité et la santé des travailleurs incitent parfois à la surveillance sur le lieu de travail. La directive-cadre européenne sur la sécurité et la santé au travail (89/391/CEE) impose aux entreprises d'assurer la sécurité, ce qui implique un effort constant pour améliorer les niveaux de protection des travailleurs. Toutefois, en matière de prévention des risques au travail, il existe de nombreuses situations où il n'est pas possible pour les entreprises de contrôler ou de superviser l'activité sur le terrain par des moyens directs. Les limites à l'ampleur des ambitions de tout surveiller dans le chef des employeurs sont fixées soit par les conventions collectives, soit par la loi.

1. <https://www.businessinsider.com/workers-at-chinese-office-have-to-smile-at-ai-camera-2021-6?r=US&IR=T>

L'IA dans les conventions collectives : un bilan mitigé

En faisant face aux défis que représentent les nouvelles technologies au travail, les travailleurs peuvent jouer un rôle de premier plan pour garantir la sécurité de leur mise en œuvre et de leur utilisation, notamment par l'adoption de conventions collectives. Dans le secteur des transports, par exemple, l'utilisation de systèmes de suivi GPS est très répandue. Il arrive parfois, prétendument pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs, que certains employeurs utilisent les données recueillies par ces systèmes dans un but disciplinaire, ce qui soulève un problème que les conventions collectives se doivent de résoudre.

Citons, par exemple, l'accord négocié entre la société espagnole Enercon Windenergy Spain (EWS) et ses employés, qui stipule que : "L'entreprise a installé un système de suivi par GPS dans tous les véhicules professionnels EWS mis à la disposition des travailleurs. L'entreprise entend assurer une organisation plus efficace de son parc de véhicules, avec une meilleure coordination des équipes techniques, d'une part, et de la sécurité et de la santé des travailleurs, d'autre part. L'installation de ces systèmes n'a pas pour but de surveiller le comportement ou l'activité ordinaire des travailleurs. Toutefois, conformément aux principes juridiques, les informations fournies par le système GPS pourront être utilisées dans le cadre de l'application du régime disciplinaire de l'entreprise, sanctionnant les fautes mineures, graves ou très graves, eu égard au comportement en question tel que vérifié par les données obtenues

"Les entreprises ont installé des caméras qui n'autorisent l'accès qu'aux employés qui sourient."

par le système GPS." Garantir que les entreprises n'utiliseront pas les technologies de l'intelligence artificielle (IA) dans un but disciplinaire, même si l'utilisation initiale était motivée par la sécurité au travail, n'est évidemment pas une tâche évidente.

Un autre souci concerne le droit à la déconnexion ; une mesure qui renforce la sécurité et la santé. Or, il est particulièrement frappant d'observer que la convention collective du secteur du transport de passagers de Madrid qualifie de faute grave une baisse ponctuelle des performances normales, une faute grave dont la définition inclut le fait pour le chauffeur de passer un temps insuffisant sur la plateforme.

L'un des domaines que les conventions collectives pourraient aborder est l'utilisation combinée de différentes technologies invasives. Par exemple, les technologies permettent aux entreprises de recourir à la vidéosurveillance pour observer les expressions faciales des travailleurs de manière automatisée ou de détecter les écarts par rapport aux modèles de déplacements préétablis. Il s'agirait là d'un manquement illégal aux droits et libertés des travailleurs. Le traitement de ces données peut également impliquer l'établissement de profils et, potentiellement, la prise de décision automatisée. En conséquence, la négociation

collective pourrait prévoir que la vidéosurveillance ne peut être utilisée en combinaison avec d'autres technologies, telles que la reconnaissance faciale, car la surveillance qui en résulterait serait disproportionnée au regard des recommandations européennes et nationales.

Protection contre la surveillance abusive des travailleurs

Un rythme de travail plus rapide qui a été prédéfini par des machines intelligentes pourrait porter gravement atteinte à la santé des travailleurs ou leur faire perdre leur identité d'être humain. Comme l'explique David Graeber dans son livre *Bullshit Jobs*, les technologies ont régulièrement servi à faire en sorte que nous travaillions plus dur, et non mieux ; ce qui entraîne des risques pour la santé et la sécurité. L'utilisation des données des travailleurs pour les inciter ou les pénaliser pourrait engendrer une insécurité et un stress professionnels. Dans ce contexte, une approche innovante visant à renforcer les garanties d'emploi est nécessaire pour répondre à la transition numérique afin de positionner les travailleurs — et leurs émotions — au centre de cette transition vers un nouveau modèle.

La sécurité au travail peut servir et sert déjà de motif à la collecte et au traitement des données des employés, mais ces mesures doivent s'inscrire dans une logique de prévention. En d'autres termes, ces pratiques ne sont acceptables que si elles visent à éviter ou à réduire les risques présents dans l'environnement de travail. Une autre garantie nécessaire est que les mesures soient soumises à un test de proportionnalité et à une évaluation des risques avant leur adoption. En l'occurrence, le risque qu'elles affectent d'autres droits fondamentaux (tels que la vie privée et la protection des données personnelles) est réel. Raison de plus donc pour garantir la participation des représentants des travailleurs à chaque étape de leur processus d'adoption. ●

La technologie de la reconnaissance faciale est utilisée dans certaines entreprises comme un outil de travail. Photo : © Belga





Pourquoi l'Amérique latine a-t-elle su mieux faire face à la crise du Covid-19 ?

À l'été 2021, avec 8 % de la population mondiale, l'Amérique latine concentrait un tiers de la mortalité par Covid. Cette région cumulait des facteurs politiques, sociaux et économiques qui pouvaient faire de la crise pandémique la pire catastrophe. Et pourtant, à partir de l'été 2021, il se produit un redressement relatif par rapport aux pays les plus riches. Comment l'expliquer ?

Laurent Vogel
ETUI

La crise pandémique a frappé avec une violence particulière deux continents : l'Europe et l'Amérique. Parmi les trente pays qui ont le plus haut taux de mortalité cumulée par million d'habitants jusqu'au 10 avril 2022, vingt et un se trouvent en Europe, huit en Amérique latine auxquels s'ajoutent les États-Unis en 17^e place.

La vulnérabilité des couches sociales les moins privilégiées est une constante. D'autres caractéristiques ont joué un rôle telles que la structure des âges, la densité de population, les concentrations urbaines, les conditions de logement et de transport public, l'intensité des contacts internationaux, la prévalence de certaines maladies chroniques. Il convient d'ajouter à cela des dynamiques sociales et politiques.

Les classes dirigeantes ont été dépassées par les événements. Elles sont passées du déni à la panique et, ensuite, à une gestion

autoritaire et très court-termiste de la crise. Mais elles n'ont pas agi de manière uniforme. Certaines politiques ont aggravé la situation, d'autres l'ont mitigée. Et surtout, elles n'ont pas agi seules. Les gouvernements nourrissaient souvent l'illusion qu'un état d'urgence leur permettrait d'imposer leurs recettes sans discussion. Les politiques réellement suivies ont été redessinées par les réactions de la population.

Dès le début de la crise, l'Amérique latine est apparue comme une région particulièrement vulnérable. Un économiste français, Pierre Salama, un des meilleurs spécialistes de cette région, a publié en juin 2020 un livre d'un sobre pessimisme¹. Il y analysait les facteurs structurels qui annonçaient la pire des catastrophes pour l'Amérique latine enchaînant stagnation économique, catastrophe sanitaire et montée en puissance du populisme d'extrême droite.

1. Salama P. (2020) Contagion virale. Contagion économique. Risques politiques en Amérique latine, Éd. du Croquant.

Les faits lui ont donné raison pour les dix-huit premiers mois de la crise. De façon surprenante, à partir de l'été 2021, la situation change. Début juillet 2021, on comptait quotidiennement environ 4 000 morts en Amérique latine contre 450 en Europe² tandis qu'au 1^{er} novembre la mortalité latino-américaine avait été réduite

Ce passé a été réactivé dans l'histoire par des conditions sociales qui créent une grande vulnérabilité par rapport aux maladies contagieuses ainsi qu'à des risques catastrophiques (séismes, activités volcaniques, inondation et sécheresse). Après les indépendances, le développement du capitalisme entraîne l'arrivée de millions de

nouvelles. La recherche d'une médecine sociale qui intervient de manière collective et politique sur les conditions qui favorisent les maladies devient une priorité pour les classes populaires et leurs premières expressions politiques. Cela concerne autant des pratiques populaires de prévention que des débats qui entraînent une radicalisation d'une partie des agents de santé. Ce tournant vers la médecine sociale qui remonte à plus d'un siècle débouche, dans le dernier tiers du XX^e siècle, sur la revendication de systèmes de santé publique basés sur trois caractéristiques : la couverture universelle et gratuite de la population, un rôle majeur pour la prévention et l'attention primaire qui ne repose pas exclusivement sur des médecins, la participation active de la population dans le système de santé. Le Costa Rica a été un des précurseurs avec l'universalisation de l'accès aux soins de santé mise en place dès 1961. Le Brésil met en place un tel système après le départ de la dictature militaire. Même dans les pays qui ne disposent pas d'un système public de santé unique, l'influence de ce modèle reste grande.

C'est plus le Covid en tant que révélateur de l'état réel de la société qu'en tant que maladie qui s'inscrit au cœur des mobilisations.

de trois quarts environ (885 décès quotidiens). Pendant ce temps, la mortalité européenne était multipliée presque par quatre (1 774 décès).

Le retournement spectaculaire de la situation en Amérique latine me semble s'expliquer par des dynamiques politiques et sociales venues "d'en bas" qui reposent sur différents facteurs que je tenterai ici de résumer.

migrants dans les pays les plus développés d'Amérique latine. Entre 1812 et 1932, on estime que 12 millions d'Européens ont émigré vers l'Amérique latine³. Une bonne partie d'entre eux entrent dans le continent par le bas de l'échelle sociale. Ils se retrouvent dans une situation de vulnérabilité liée à l'usure du travail, l'insalubrité des logements et des conditions environnementales

De la conquête à la médecine sociale

Le choc de la conquête des Amériques au XVI^e siècle s'est transmis de génération en génération. Les estimations numériques divergent mais trois certitudes se dégagent. La majorité de la population indigène a péri au cours du XVI^e siècle. La cause principale a été la circulation de maladies infectieuses contre lesquelles les populations locales ne possédaient aucune immunité. Le choc biologique a abouti à un tel désastre parce qu'il a été amplifié par la violence de la conquête elle-même. Aucun autre continent n'a fait l'expérience d'une articulation aussi concentrée entre le politique et le biologique avant le XX^e siècle et ses génocides. Le monde qui se dégage à la fin du premier siècle de la conquête est radicalement nouveau pour toutes les composantes de la société : pour les Amérindiens, pour les colons européens et leurs descendants qui se "créolisent", pour les esclaves déportés d'Afrique. À la différence des États-Unis, il se développe avec une certaine porosité entre les grands ensembles ethniques et sociaux. Le métissage marque l'ensemble des rapports sociaux et la culture de toutes les classes de la société. Il est d'autant plus intense que l'on descend vers les couches les plus opprimées. Dans ce processus d'une extrême violence sur les corps, la maîtrise de la vie, de la mort, de la reproduction se pose en des termes directement politiques.

↙ En juin 2021 à Manaus au Brésil, une partie de la population est descendue dans la rue pour protester contre le président Bolsonaro et sa politique négationniste face à la gravité du Covid.
Photo : © Belga

2. La population latino-américaine est de l'ordre de 650 millions d'habitants contre environ 750 millions en Europe.
3. Pellegrino A., Bourrissoux M. (2007) Immigration et émigration en Amérique du Sud, *Hommes et Migrations*, 1270, novembre-décembre 2007.





L'illusion du dépassement des maladies transmissibles

Dans les pays les plus riches, à partir des années cinquante du XX^e siècle, un tournant s'amorce dans l'approche des problèmes de santé. La part des maladies chroniques ne cesse d'augmenter tandis que la mortalité liée à des maladies infectieuses se réduit. Pour les premières, l'importance des inégalités sociales est souvent minimisée. Pour les maladies infectieuses, l'approche préventive primaire qui consiste à améliorer les conditions de vie et de travail se réduit peu à peu. L'illusion apparaît qu'il s'agirait de maladies naissant dans les marges de la société (principalement les travailleurs immigrés, les sans-abris ou certaines minorités). La crise du SIDA ne modifie pas fondamentalement cette vision. Le lien très fort entre SIDA et pratiques sexuelles permet de réduire cette maladie à un problème de "groupes à risque" plus que comme une question politique, sociale et sanitaire pour l'ensemble de la société.

Il ne se produit pas la même perte d'expérience en Amérique latine. Les maladies contagieuses demeurent un facteur important de mortalité. Cela favorise une appréhension plus globale de la santé qui établit un lien entre ce qui est contagieux et ce qui ne l'est pas. Des crises régulières comme celles de la dengue contribuent à une continuité entre le passé et le présent. La mobilisation contre le SIDA est beaucoup plus globale, notamment dans les milieux populaires, et plus directement politique dans un certain nombre de pays (le Brésil principalement mais aussi le Mexique⁴).

L'irruption des masses populaires

Pendant les cinq années qui précèdent la crise pandémique, l'Amérique latine connaît un renouveau des luttes populaires. Elles font irruption en dépassant les appareils politiques dont les références idéologiques sont encore animées par les fantômes de la guerre froide. Elles sont portées par les

↑ Un habitant de Sumapaz, près de Bogotá, attend devant chez lui qu'une infirmière lui injecte une dose du vaccin Sinovac.
Photo: © Belga

4. La *Jornada*, l'un des principaux quotidiens de Mexico, publie de façon continue depuis 1996 un supplément mensuel *Letra S* consacré entièrement à la sexualité, la santé et le SIDA dans une approche plurielle où la politique de la vie quotidienne et la culture occupent un rôle central.

La Colombie est de loin le pays où cette irruption des masses a été la plus forte. De la fin du mois d'avril à la mi-juin 2021, le "*paro nacional*" débouche sur des soulèvements dans la plupart des villes du pays. Il est renforcé par les mobilisations des communautés indigènes qui se dirigent vers plusieurs villes et établissent des liens avec la jeunesse. Le soulèvement de 2021 avait été précédé par une importante mobilisation populaire en novembre 2019, juste avant le Covid. Malgré une répression féroce, il mobilise pendant six semaines des millions de personnes.

Ce contexte est favorable à l'émergence de pratiques collectives de prévention qui, en dehors de toute consigne officielle, traduit en termes sanitaires la solidarité et la conscience de pouvoir peser sur l'avenir. Dès le début de la pandémie, de telles pratiques apparaissent. Par exemple à Sumapaz, une petite localité rurale à proximité de Bogotá, la population met en place des normes de prévention exigeantes. L'entrée et la sortie des personnes sont contrôlées de manière à vérifier que leur déplacement répond bien à un besoin indispensable. Ces initiatives précoces sont favorisées par une vie politique active, structurée autour d'organisations populaires et syndicales, qui a permis à la population de résister depuis un quart de siècle aux tentatives de s'emparer de ses terres.

Dans de nombreuses communautés indigènes, des mesures similaires sont adoptées et combinées avec un recours à la médecine traditionnelle pour l'attention primaire. Le fait que, dans plusieurs régions, les populations indigènes disposaient déjà de gardes destinées à les protéger contre les intrusions de groupes armés a contribué à des décisions rapides prises dans des assemblées citoyennes. Dans les grandes villes, dans les mois qui suivent le soulèvement populaire du printemps 2021, des dizaines de milliers de jeunes qui s'étaient mobilisés dans les collectifs de base pour l'autodéfense, mettent sur pied des réseaux denses d'entraide, de solidarité

nouvelles générations urbaines confrontées à la précarisation de l'emploi et du travail. Les principaux axes sont la lutte pour l'égalité sociale, pour la démocratie, contre le caudillisme et la corruption.

Ces mobilisations surgissent souvent à l'occasion de brèches ouvertes par la paralysie ou les divergences de ceux "d'en haut". Le populisme progressiste de nombreux gouvernements des quinze premières années du XXI^e siècle n'a pas modifié fondamentalement les structures économiques. La pauvreté a été réduite par des programmes de redistribution. Cet échec relatif a contribué à relâcher le poids du passé d'autant plus que les acteurs de la mobilisation sont très jeunes. D'un pays à l'autre, il y a de grandes différences dans les dynamiques nationales.

Ces mouvements se traduisent par l'invention de nouvelles formes de mobilisation, par un recours créatif aux réseaux sociaux et par des formes d'autodéfense et de démocratie interne. Leur dimension culturelle et festive est importante. La place des femmes y est beaucoup plus décisive que dans les partis et syndicats traditionnels.

En parallèle, un populisme réactionnaire se développe. Dans plusieurs pays, il est lié au développement des églises évangéliques qui lui fournit une base de masse. Sa référence centrale au cours de ces dernières années a été le président brésilien Jair Bolsonaro.

Les mobilisations les plus importantes pendant les deux années qui précèdent le Covid se déroulent au Nicaragua en 2018, en Colombie et au Chili en 2019. Au Venezuela, le désespoir des classes populaires se traduit par une émigration massive de millions de personnes. Au Brésil, les premières années du gouvernement Bolsonaro augmentent la conflictualité politique avec des mobilisations importantes de protestation mais également d'autres de soutien à l'extrême droite et à l'armée.

Dans la crise pandémique

Lorsque le Covid arrive, la confrontation entre les gouvernants et les masses populaires se radicalise dans plusieurs pays. Elle n'est pas directement liée à la critique des réponses sanitaires en tant que telles (sauf au Chili dans un premier temps) mais plutôt à l'exacerbation des inégalités sociales, à la prise de conscience que celles-ci peuvent déterminer la vie ou la mort à grande échelle. C'est donc plus le Covid en tant que révélateur de l'état réel de la société qu'en tant que maladie qui s'inscrit au cœur des mobilisations.

Des mesures de confinement ont été décidées, sous diverses formes, partout en Amérique latine. Mais leur efficacité a été nettement moindre qu'en Europe où les taux de mortalité de la première vague ont chuté en quelques semaines à partir d'avril 2020. En Amérique latine, la mortalité se maintient à un niveau élevé⁵. En mai 2021, cette région est devenue l'épicentre de la pandémie. La raison principale est que, dans des pays où le secteur informel est très étendu et où les niveaux de pauvreté sont déjà élevés, le confinement est inapplicable pour une partie importante de la population. Le choix se situe entre la prévention du Covid et la survie quotidienne. Alors qu'en Europe, les mouvements contre les mesures de confinement évoluent rapidement vers des mobilisations réactionnaires et covidosceptiques, en Amérique latine, elles tendent à dégager peu à peu une prévention "du bas" à la place d'une prévention imposée. Elles ne tombent pas dans le déni de l'épidémie ou de sa gravité. Elles ne remettent pas en cause les données scientifiques. Cela empêchera, à l'étape suivante, leur transformation en un mouvement anti-vax qui se réduira d'emblée à l'extrême droite, à Trump et Bolsonaro et aux églises néo-pentecôtistes.

5. Avec quelques exceptions, à Cuba la mortalité reste faible jusqu'au printemps 2021.

et d'information et créent dans les quartiers pauvres des cantines populaires, des postes de premiers soins, des groupes culturels, des associations contre la répression. Dans ces conditions, l'adhésion à la vaccination a été élevée.

De tous les pays d'Amérique latine, si l'on tient compte des orientations politiques des autorités centrales, le Brésil est celui qui présentait les pires conditions face au Covid. Tout au long de la crise, le président Bolsonaro a maintenu des positions négationnistes concernant l'ampleur et la gravité du Covid. Dès que la vaccination a été à l'ordre du jour, il s'est transformé en animateur principal du mouvement anti-vax.

Dans un premier temps, cela lui a permis de redresser sa popularité, passant d'un soutien de 29 % de la population en août 2019 à 48 % en août 2020. La bourgeoisie appréciait la priorité absolue accordée au fonctionnement normal de l'économie. Les allocations destinées aux catégories les plus pauvres contribuaient aussi à une adhésion d'une partie des secteurs populaires. Pour les couches les plus pauvres de la population, cette intervention publique signifiait une augmentation de leur pouvoir d'achat. Pendant ce temps, la pandémie frappait avec une violence amplifiée par les inégalités sociales. La ville de Manaus, les favelas de Sao Paulo et Rio ont connu des périodes de mortalité massive. Malgré le pic de popularité atteint pendant l'été 2020, la chute sera brutale. La popularité de Bolsonaro tombe à 32 % en janvier 2021 puis à 22 % en septembre 2021.

La résistance face à la politique de Bolsonaro est apparue à différents niveaux. Dans les États fédérés et les grandes villes, les autorités locales ont généralement décidé de mesures de prévention plus exigeantes. Dans d'autres pays, cela n'aurait pas soulevé de problème. Au Brésil, cela a débouché sur un climat de guerre civile attisé par les propos incendiaires de Bolsonaro qui se présentait comme le sauveur du peuple... Peu à peu, une résistance populaire s'est également affirmée. Dans un certain nombre d'entreprises, les syndicats ont exigé une prévention réelle. Ils ont eu recours à "la grève *ambiental*" qui correspond à ce qu'on appelle le "droit de retrait" en Europe. Les organisations afro-brésiliennes ont dénoncé une gestion de la pandémie indifférente à la mortalité très élevée dans leur communauté en raison des conditions de vie et de travail.

Un ensemble d'organisations populaires ont pris des initiatives concrètes de prévention. Le rôle des associations de victimes de maladies professionnelles apparaît dans l'expérience de l'ABREA (association brésilienne des affectés par l'amiante) à Rio de Janeiro. Cette organisation disposait de listes de travailleurs exposés à l'amiante dans le passé. Elle a réalisé qu'ils étaient à haut risque pour les formes graves ou mortelles du Covid. D'autre part, la paralysie des hôpitaux pouvait avoir des conséquences graves pour les problèmes de santé autres que le Covid et le confinement empêchait ces personnes (généralement assez âgées) de bénéficier de l'aide de leur famille. Grâce à des fonds obtenus dans des procédures judiciaires contre des entreprises qui avaient utilisé de l'amiante, l'ABREA a mis en place avec des opérateurs locaux du système unique de santé, un programme remarquable d'attention primaire mené avec des moyens très simples : une équipe mobile avec un véhicule, une permanence téléphonique, des programmes de suivi par vidéo-conférence. Chaque personne concernée a été formée et l'on restait régulièrement en contact pour détecter tout problème. Des exercices

de physiothérapie étaient organisés sous la forme de vidéo-conférence. Ils permettaient de combattre les maladies respiratoires fréquentes chez les victimes de l'amiante.

Des expériences de ce type ont surgi par milliers. Elles ont fait de la lutte contre le Covid une mobilisation collective. En dépit de l'hostilité de Bolsonaro, la campagne de vaccination a connu une adhésion importante de la population. Le cap de 10 % de la population vaccinée avec une première dose n'est franchi que le 7 avril 2021 mais le 24 septembre, on avait déjà administré une dose à 70 % de la population.

Il est encore trop tôt pour tirer des conclusions définitives concernant la gestion de la crise du Covid en Amérique latine. On peut néanmoins déjà noter que les différences essentielles avec la situation en Europe se situent moins dans les politiques étatiques que dans l'articulation entre une dynamique de mobilisations populaires portant l'espoir d'une société égalitaire, des pratiques collectives décentralisées et souvent informelles de prévention et une attitude individuelle de plus grande responsabilité à l'égard des personnes les plus vulnérables. ●

Parmi les trente pays qui ont le plus haut taux de mortalité cumulée par million d'habitants jusqu'au 10 avril 2022, vingt et un se trouvent en Europe, huit en Amérique latine.



Retour sur l'héritage politique de feu Francisco Alves Mendes Filho dit Chico Mendes. Le célèbre militant syndicaliste brésilien assassiné était particulièrement connu pour sa défense des droits des *seringueiros*, ouvriers chargés de recueillir le latex dans les plantations d'hévéa d'Amazonie. Aujourd'hui, que nous reste-t-il de son combat ?

Angelo Ferracuti
Écrivain

Ce qui nous reste de Chico Mendes



↑ Raimondo Baros dans la réserve
extractive Chico Mendes à Xapuri.
Photo : © Angelo Ferracuti

Ici, les incendies ont progressé de 57 %, mais personne n'en parle, ils sont perçus comme normaux.

À mon arrivée, tard dans la nuit, à l'aéroport désert de Rio Branco, Don Luiz n'était pas très différent de ce que j'avais vu sur les photos. Mince, jeans et T-shirt, cheveux blancs coupés court, barbe clairsemée, bavard et déterminé. Cet élève du Père Boff, apôtre de la théologie de la Libération, fut ébloui très jeune par le credo universel du Concile Vatican II, puis travailla à Rome dans le quartier de l'Aqua Felix, l'*Acquedotto felice*, sur la via Appia et auprès des habitants des bidonvilles sous les arches de la *Porta Maggiore*. Il était exactement comme l'avait décrit de manière quelque peu lapidaire le journaliste scientifique américain Andrew Revkin : "Ceppi, le prêtre de Xapuri, italien et communiste" dans son livre *La saison du feu, le meurtre de Chico Mendes et la lutte pour sauver l'Amazonie*.

Le feu, oui, parce qu'il y a toujours eu des feux exterminateurs ici, celui des armes comme au *Far West*, celui qui est destiné à ceux qui s'opposent à la loi des *fazendeiros* et des multinationales de l'agroalimentaire, et le feu des incendies criminels allumés sans cesse par les latifundistes (partisans de l'agriculture extensive) dans le but de détruire d'interminables zones de forêt pour les transformer ensuite en pâturages et en cultures intensives. Ils l'appellent la "saison des flammes", ces 60 jours maudits qui chaque année séparent la chaleur tropicale de la longue période de pluies diluviennes qui gonflent les rivières. Ces mêmes jours maudits qui ont alimenté 2000 incendies dans cette région en août 2019.

Rio Branco est une ville de 400 000 habitants dans la région de l'Acre, au nord-ouest du Brésil, qui a été conquise sur la Bolivie en 1900. Dans les forêts, à la frontière avec le Pérou, vivent encore 600 Indiens non contaminés, qui ont survécu par miracle au boom du caoutchouc et à la vague de migration en provenance du nord, principalement portugaise. "Les premiers bébés sont le fruit du viol des femmes

indigènes", explique crûment Don Luiz en m'accompagnant à l'hôtel. Il vit ici depuis quarante ans, connaît tous les recoins de cette région et il était un ami de Chico.

Quelques jours plus tard, nous quittons la ville dans son 4x4 et dépassons Ponte Nuovo pour prendre la route 364 vers Porto Velho, ce ruban d'asphalte qui traverse d'immenses prairies. Ici, les incendies ont progressé de 57 %, mais personne n'en parle, ils sont perçus comme normaux. "Les Occidentaux crient au scandale parce que la forêt brûle", me disait hier sur un ton caustique Roland Poalanca, ancien député du PT (parti des travailleurs), aujourd'hui juge à la Cour des comptes, "mais c'est pour vous donner du soja et de la viande : l'année dernière, l'Italie a importé 25 000 tonnes de bœuf d'Amazonie."

↳ Nilson Mendes, le cousin de Chico, devant un séquoia dans la réserve extractive reboisée de Cachoiera. Photo : © Angelo Ferracuti



Plus loin, dans la deuxième zone industrielle, au bout d'une route poussiéreuse, se trouve la Coperacre, qui commercialise des châtaignes du Brésil : un grand hangar vert où travaillent une soixantaine de personnes. Ici, Leandro, un garçon grand et robuste au visage poupin et au regard aiguisé, m'explique fièrement, tout en faisant le tour des différents bureaux, qu'ils exportent vers les Émirats arabes, les États-Unis, la Russie et l'Allemagne. "Nous commercialisons ce que la nature produit, nous entretenons sans détruire", dit-il, pendant que nous visitons les entrepôts où les jeunes trieuses, de leurs mains rapides et habiles, séparent les châtaignes. "Avant, elles étaient toutes envoyées à Belém à la famille Mutran, qui en avait le monopole, mais maintenant l'activité a été resocialisée et fait travailler les personnes qui vivent ici ; nous traitons 2500 tonnes par jour." C'est là le véritable héritage politique de Chico Mendes, le syndicaliste assassiné en 1988 précisément parce que son action avait gêné les affaires du lobby de l'agrobusiness, le résultat concret de sa réflexion. Des expériences d'agroécologie, c'est-à-dire d'extractivisme naturel, se sont également développées à Crelandia, à Chinari, à Porto Velho et à Nôva California, dans l'État de Rondônia, où se trouve la coopérative Reca. Pour y arriver, en poursuivant la route, qui déroule ses montées et ses descentes jusqu'à l'horizon et semble sans fin, nous passons le long de petites propriétés terriennes de colons et de

grandes *fazende*, des prairies interminables sur des kilomètres avec des vaches blanches et des chevaux qui paissent, des bisons, des morceaux entiers de forêt disparue dont il ne reste que de rares silhouettes de très grands arbres, ce que Don Luiz surnomme "le cimetière des châtaigniers". À la coopérative Reça, 500 familles de colons réunis au sein d'une même coopérative reboisent et commercialisent depuis 35 ans des fruits locaux tels que le palmito et le copuacu, qui servent à la fabrication de confitures, de liqueurs et de médicaments, préservant ainsi le biome dans sa végétation particulière sans vouloir y greffer de nouvelles cultures : une exploitation compatible avec la vie de la forêt.

Mais pour découvrir les origines de la légende de Chico Mendes, il faut aller à Chacoeira, dans la banlieue de Xapuri, où eurent lieu les premières actions de protestation. C'est là qu'à l'âge de 10 ans, avec son père, Chico a commencé à tailler des arbres dans les plantations d'hévéas, pour en extraire le latex. C'est là aussi qu'il a rencontré un officier de l'armée bolivienne, Fernando Távora, qui avait fui son village dans la jungle après avoir pris part aux luttes du parti communiste, et qui lui a appris à lire, à écrire et à se passionner pour la politique. Pour se rendre à Chacoeira, il faut parcourir près de deux cents kilomètres sur la route BR-317, traverser d'immenses

plateaux, des prairies sans fin illuminées par la lumière rasante, sous des ciels très bleus. Nous arrivons à Xapuri sous une chaleur accablante, la route vers Chacoeira est rouge et non asphaltée tandis que notre Toyota gravit péniblement les pentes, au début il y a encore des pâturages et des *fazendas* (grandes propriétés), mais après quelques kilomètres déjà la végétation autour de nous se fait plus dense, plus sombre, de chaque côté de la route la forêt se transforme en un mur vert infranchissable. C'est ici que s'est formé Chico Mendes, qu'il a organisé les premières luttes des *seringueiros*, qu'est né le premier projet extractiviste et que se trouve la petite maison peinte en jaune de la famille, où son cousin Sebastao se repose tranquillement à l'ombre de la véranda.

Je suis attendu par les cousins Antonio, Francisco et Nilson, qui gèrent la réserve extractive et qui se souviennent de l'époque des *empate*, des "matches nuls" comme Mendes appelait ses actions. "Nous avons l'habitude d'aller là où ils coupaient, de confisquer les tronçonneuses, de démolir les baraquements", raconte Nilson, un homme d'aspect bourru et coiffé d'un chapeau de feutre brun à larges bords. "C'était un *empate* dicté par notre conscience, sans violence", et mené en chantant "plus de souffrance, plus de pleurs, la terre appartient à ceux qui travaillent, dans la lutte et dans la loi nous ne cédon pas", et lui-même s'est mis à entonner ce chant d'une voix forte. "Après ces actions, l'Union démocratique rurale, un mouvement défendant les intérêts des grands propriétaires, a décidé de le

Le syndicaliste Chico Mendes a été assassiné en 1988 parce que son action gênait les affaires du lobby de l'agrobusiness.

Symbole d'un autre modèle

Lorsque nous arrivons, dans une forêt voisine, 20 hectares sont en train de brûler. Je peux voir la fumée blanche et dense qui s'élève haut dans le ciel. Sergio Lopez, l'un des directeurs de la coopérative, affirme que les médias ont calomnié Chico Mendes, "ils ont dit qu'il voulait la pauvreté, ne pas toucher aux plantes, laisser vivre les oiseaux, les papillons", puis ils se sont rencontrés, grâce à l'Église catholique et au syndicat (CUT), et ils ont compris : "Chico était un symbole d'un autre modèle de développement. Nous sommes maintenant en train de reboiser, de replanter des arbres de manière plus dense et de rétablir l'environnement, en respectant la nature et les personnes qui y travaillent." Comme José, un petit vieillard doux et silencieux, l'un des gardiens de la forêt, qui vit ici avec sa famille et était autrefois un *seringueiro* (ouvrier chargé de la collecte du latex). Lorsque nous le rejoignons, il m'accompagne jusqu'à sa ferme de 97 hectares avec 600 châtaigniers, et nous marchons côte à côte sous le soleil brûlant. Il connaît tous ses arbres, il sait quel âge ils ont, il touche les troncs, effleure les feuilles de la paume de la main, "tu vois, j'ai coupé beaucoup d'arbres avant, maintenant je les replante", dit-il joyeusement. Il me fait penser à Elzéard Bouffier, le berger dans le livre de Jean Giono *L'homme qui plantait des arbres*.

↳ Chico et ses frères de lutte dans le quartier général du syndicat CUT à Xapuri.
Photo : © Angelo Ferracuti



liquider", raconte Antonio. "À cette époque, il y avait l'escadron de la mort d'Ildebrando Pasqual, colonel de l'armée, député fédéral et criminel notoire. Il attachait les bras et les jambes des gens à deux charrettes et les tuait en les écartelant."

Lorsque nous pénétrons dans la réserve, Nilson s'avance hardiment à travers l'enchevêtrement des arbres et des branches, tenant la machette et la *cabrita* pour couper les hêvéas, Don Luiz et moi nous le suivons. Il me montre un arbre qui a été exploité depuis cent ans, alors que l'Itauba a besoin de deux siècles pour parvenir à maturité. Il connaît cette forêt par cœur, chaque passage lui est familier, il connaît aussi tous les chemins qui permettent de fuir, et il se souvient même de l'arbre abattu par son père vingt ans plus tôt dans un ravin, ou de celui dont on tire les feuilles qui servent d'antidote au venin des serpents... Sans oublier la Samauma, cet arbre gigantesque qui peut atteindre 90 mètres de hauteur et est vieux de 700 ans.

Au moins ils ont rêvé

La ferme de Raimondo Baros est située dans la réserve extractive Chico Mendes, qui s'étend sur près d'un million d'hectares entre Assis Brasil, Brasileia, Capochada, Xapuri et Serra Madureira. Raimundon, le compagnon de lutte de Chico, me montre à mon arrivée son petit chapeau vert orné du drapeau cubain. C'est lui qui a pris sa place dans le mouvement et il évoque son souvenir avec un respect affectueux : "Chico aimait les révolutionnaires et les révolutions, il disait que ceux qui embrassent une cause ont peu de chances d'en voir les fruits, mais au moins ils ont rêvé", dit-il encore en parlant à voix basse. Dans les environs, lui et ses enfants cultivent 500 hectares de terre, "3 000 plants d'hévéas, de châtaigniers et d'ananas, qui cohabitent avec des sangliers, des cerfs et des abeilles indigènes". Il est pour sa part opposé à l'exploitation du bois communautaire, ce quota que chacun peut s'approprier : "Je ne couperai plus jamais un arbre d'ici", dit-il sérieusement avant de me dire au revoir, comme s'il faisait une promesse solennelle.

Pour comprendre ce qui arrive depuis quelques années, et qui continue de nos jours dans la forêt, il faut monter dans un ballon.

↳ Une forêt calcinée près de Xapuri.
Photo: © Angelo Ferracuti



Xapuri est une petite ville qui s'est développée autour de la rivière Acre, le pays des *seringueiros* ; si vous regardez la physiologie des personnes que vous croisez, ce sont des Indiens, des blonds à la peau claire d'Europe du Nord, des Africains à la peau sombre. Lorsque je parle aux anciens camarades de Chico, que vous pouvez rencontrer au siège du syndicat, le découragement règne. Le gouvernement Bolsonaro, qui a obtenu ici 70 % des voix, prépare un décret qui entend réduire de moitié les réserves extractives et les terres indigènes, pour les donner aux hommes d'affaires et aux multinationales. Le conflit des générations avec les enfants est déchirant. "Ils prétendent que si nous ne déboisons pas, nous allons mourir de faim", me relate Giulio Barbosa, tandis que Tatà est plus sarcastique : "Ils échangent les richesses de la forêt contre des animaux qui leur rapportent plus d'argent, et lors des fêtes, ils viennent habillés en *fazenderos*, avec des chapeaux", le contraire de tout ce qu'ils étaient. "Que peut-on faire pour retrouver notre enthousiasme ? dit un autre, on dirait que tout ce que nous avons fait n'a servi à rien."

Le musée "Chico Mendes" est également fermé, la raison invoquée étant que le bâtiment n'est pas sûr, alors que la maison se trouve à l'extrémité du village. C'est un petit bâtiment en bois, de couleur bleue, dans lequel se trouvent les quelques objets qui nous rappellent Mendes, sa machine à

écrire, ses livres et, au fond, la table où il jouait aux dominos avec les gardes la nuit qui a précédé son assassinat, le 22 décembre 1988, lorsque Darcy Alves Ferreira lui a tiré dessus avec un fusil de chasse et l'a tué. On voit encore des traces de balles sur la porte. Le père du meurtrier, le commanditaire, vit toujours dans une ferme à l'extérieur du village. L'un des deux gardes, des poltrons qui se sont enfuis au lieu de l'aider, est un homme important qui possède un débit de bière au centre du village. "Il est tombé près de la porte de notre chambre", raconte sa fille Elenira, qui avait alors quatre ans, "il a essayé de dire mon nom, mais n'y est pas parvenu", et quand elle a eu 19 ans, une tante lui a montré une photo de son père avec une dédicace : "Elenira, un jour tu poursuivras le combat que ton père n'a pu gagner." Lors des funérailles, son compagnon Juan Correia, le maçon, devait fermer le tumulus, mais il n'a pas pu le faire, "alors tous les compagnons de Chico ont commencé à crier, à pleurer, sous la pluie, raconte Don Luiz, pendant sept jours nous avons dit la messe devant cette maison, et beaucoup de gens se rassemblaient là le matin".

Mais pour comprendre ce qui arrive depuis quelques années, et qui continue de nos jours dans la forêt, il faut monter dans un ballon. Lorsque Cassiano Marquez allume les feux, le ballon s'élève en suivant la trajectoire du vent, puis monte à une hauteur de 800 mètres au-dessus du sol. La vue est saisissante depuis le ciel au-dessus de Rio Branco : en dessous, les incendies ont créé des cratères sombres, je peux voir les arbres calcinés, la terre brûlée et, pour laisser place à de vastes espaces verts où paissent des troupeaux de bovins et de chevaux, la grande forêt a disparu : la forêt, la grande mère des *seringueiros* et des Indiens, du peuple de la forêt, et que Chico appelait *pacha mama*, la Terre mère. ●



La France du travail d'avant 1914 documentée par les frères Bonneff

Pendant près de dix ans, de 1905 à 1914, deux frères, Léon et Maurice Bonneff, parcourent la France du travail et en écrivent successivement plusieurs reportages. Leur mort dans les combats des premiers mois de la Grande Guerre met fin prématurément à une œuvre remarquée par leurs contemporains, et particulièrement précieuse pour celles et ceux qui souhaitent penser à l'histoire du travail et à ses évolutions récentes.

Nicolas Hatzfeld

Professeur d'Histoire, IDHES,
Université d'Évry – Paris-Saclay

Menée à grande vitesse, la vie des frères Bonneff mêle très tôt la curiosité sociale, l'engagement et l'écriture. Enfants d'un couple de commerçants israélites à la situation fragile, installés en Franche-Comté dans l'est de la France, ils entament une scolarité secondaire avant de partir à Paris, l'un après l'autre, à l'âge de seize ans. L'aîné est pris comme apprenti chez un cousin éditeur de sciences sociales et de philosophie. Il se familiarise avec le travail des textes, avec le milieu des auteurs, se rend utile dans des revues où il côtoie des intellectuels engagés. L'époque bouillonne avec l'essor d'un mouvement gréviste, la construction du syndicalisme et du socialisme, l'effervescence intellectuelle qui favorisent les expériences. Léon entraîne son cadet dans des collaborations éditoriales. Ayant rêvé de faire de

la littérature, ils se font vivement conseiller d'observer le monde social, les gens du peuple, la vie des travailleurs. Ils suivent la recommandation avec énergie et inventivité.

Leur première initiative marquante est d'entreprendre une enquête sur les conditions de travail meurtrières qui sévissent dans certaines branches d'activité, en coopération avec les syndicats des métiers concernés. Elle est publiée en 1905 dans un livre, *Les métiers qui tuent*, organisé par source d'empoisonnement ou par type de pathologie. Ils n'ont alors guère plus de vingt ans. En s'inspirant des travaux de médecins hygiénistes, ils retracent les façons dont des substances comme le plomb, le mercure ou l'arsenic, de même que les poussières et l'insalubrité, provoquent chez les travailleurs des maladies souvent

mortelles. Ils accompagnent ces analyses par des propositions élaborées avec une vingtaine de syndicats professionnels et de fédérations : suppression des poisons tels que le plomb et le mercure, mise en œuvre de procédés salubres dans les ateliers et les chantiers. Ils préconisent aussi une action syndicale forte sur ces enjeux de santé. Conçu dans un style sobre et factuel, l'ouvrage est utilisé comme un outil syndical efficace. Il fait connaître les deux frères dans le monde syndical comme des enquêteurs méthodiques et rigoureux, à l'écoute des difficultés ouvrières et porteurs de propositions pratiques.

Cette première coopération avec les syndicats est reconduite pour la préparation d'un deuxième ouvrage qui paraît en 1908, *La vie tragique des travailleurs*.



Les auteurs élargissent leurs enquêtes à la condition des travailleuses et travailleurs abordés par profession. Un premier groupe comprend de grandes branches industrielles comme le textile, la verrerie et la sidérurgie; un deuxième groupe réunit diverses activités dangereuses ou meurtrières comme la fabrication de meules, la réparation et l'entretien de fours ou la production de caoutchouc. Une troisième partie s'attache au travail à domicile des couturières ou des tailleurs juifs réfugiés à Paris. Le livre aborde les aspects techniques, sociaux et économiques des métiers. Sans esquiver les atteintes sanitaires causées par le logement ou l'alcoolisme, ils soulignent les dommages subis dans le travail proprement dit, par blessure ou par maladie. L'ouvrage est remarqué dans la presse syndicale et socialiste, et ouvre aux deux frères les portes de la grande presse quotidienne.

Plus tard, l'un puis l'autre se lanceront dans l'écriture littéraire. Le roman de Maurice, *Didier, homme du peuple*, publié en 1914, retrace la trajectoire d'un ouvrier devenant militant syndical, plus ou

moins inspirée de la vie d'Henri Pérault, terrassier syndicaliste. Léon, de son côté, laisse en partant au front un manuscrit, *Aubervilliers*, qui sera publié à titre posthume en 1922-1923. Ce livre, plus lyrique, part de la dureté de situations ouvrières de la banlieue parisienne pour esquisser les perspectives d'une vie digne et heureuse.

Pour l'essentiel, c'est par ces livres, réédités de loin en loin, que l'œuvre des frères Bonneff est restée connue. Pourtant, une part considérable de leur activité, peut-être la plus importante, s'est effectuée dans les journaux où ils ont travaillé de 1908 à leur mobilisation, fin juillet 1914. À *L'Humanité*, à *La Dépêche de Toulouse* aussi et dans quelques revues syndicalistes ou socialistes, ils publient un nombre impressionnant d'articles, 370 en tout, tous signés de leurs deux prénoms réunis. Dans cet ensemble, quelques textes portent sur des sujets de société. Mais la grande majorité concerne la vie des travailleurs et les mondes du travail. Dans leur activité journalistique, les deux frères continuent d'opérer bien souvent en collaboration avec des organisations syndicales et, lorsque l'occasion se présente, avec des experts. Toutefois, leur grande force tient aux reportages qu'ils effectuent, allant sur les lieux, visitant, interrogeant, expérimentant parfois les conditions de travail. Les conflits sont une raison privilégiée de reportage et, à l'occasion, les articles qui en traitent s'engagent dans un appel au soutien. Très vite, le style se fait vif, interpellant à l'occasion les lecteurs, touchant l'émotion ou le sens de l'humour. Mais les Bonneff s'appuient avant tout sur la richesse et la robustesse de leurs informations. Presque toujours, ils détaillent les horaires de travail, les modes de rémunération et leurs niveaux, par type d'emploi quand c'est utile. On touche là à la majorité des revendications qui s'expriment. Les deux

auteurs ne s'en tiennent pas là, ils gardent des enquêtes de leurs débuts une sensibilité intransigeante aux conditions de travail, à l'insalubrité, aux risques d'accident et aux facteurs de maladie du travail. Sur ces sujets, ils apportent une attention aiguë et n'hésitent pas à souligner ces aspects quand il leur semble qu'ils comptent plus que les revendications salariales. "Nous décrivons les détails des labeurs, indiquent-ils dans un article, pour montrer que les revendications sont légitimes." Au centre de cette attention se trouvent donc des personnes présentées dans la situation sociale qu'elles vivent. Enfin, bien souvent, ils donnent la parole à des travailleurs et des travailleuses, ce qui est plutôt rare à l'époque. Ils seront reconnus comme des pionniers du reportage social.

Écrits au fil de l'actualité, les articles ne s'inscrivent pas dans un plan préétabli, et leurs auteurs ne cherchent pas à réaliser un tableau représentatif du monde du travail de leur époque. Pourtant, la fresque très fournie que compose l'ensemble de ces textes donne de ce monde une image étonnante : elle est à la fois très éloignée de notre société en même temps que, par certains aspects, elle fait fortement écho aux évolutions actuelles.

Dans ce tableau, on voit des ouvriers de différentes industries : la métallurgie, le textile, le travail du bois, la verrerie et les matériaux de construction sont présents, ainsi que les productions minière ou pétrolière. Elles laissent aussi une place considérable aux productions plus modestes comme les produits alimentaires, les ardoises d'école ou les fleurs artificielles, ainsi qu'aux fabrications souvent plus discrètes comme celles des matériaux de construction ou, dans un autre genre, la transformation des déchets. Mais l'atelier est loin d'être la seule référence. Les chantiers occupent une place

Ils préconisent aussi une action syndicale forte sur ces enjeux de santé.

Ils donnent la parole à des travailleurs et des travailleuses, ce qui est plutôt rare à l'époque.

importante dans le monde du travail, pour extraire les matériaux ou pour construire, notamment parce que la mécanisation en est à ses débuts et que l'outil à main domine encore. Le travail à domicile est massif, féminin essentiellement.

Les frères Bonneff s'intéressent également au commerce, principalement boutique, mais aussi pratiqué dans de grands magasins, ainsi qu'aux emplois de la restauration et de l'hôtellerie. Ils observent également de nombreux métiers du transport et des communications : chemin de fer, postes, docks et marine. Des ouvriers, on passe alors aux employés, dont les conditions et les revendications varient considérablement, entre la quasi-servitude et la construction d'un salariat à statut.

Dans cette mosaïque des emplois et des métiers, les deux reporters soulignent la valeur des professions et des savoir-faire. Mais ils ne le font jamais au détriment de la santé et de la sécurité des intéressés, critiquant à l'occasion l'exploitation par des chefs peu scrupuleux de la fierté ou du courage ouvrier. Ils ne négligent jamais les plus fragiles du travail, aides, assistants, manœuvres ou apprentis. Leurs articles accordent une grande attention aux femmes occupées à des activités subalternes ou rébarbatives dans de nombreux secteurs d'activité, exposées elles aussi à des dangers d'accident ou de maladie. Ils montrent que le système général des rémunérations est fondamentalement genré, les femmes étant censées valoir souvent la moitié des hommes, indépendamment de leur maîtrise d'un métier. Celles d'entre elles qui travaillent à domicile sur de l'ouvrage à façon gagnent, comme le dit l'une d'elles, trop pour mourir et pas assez pour vivre.

Les Bonneff accordent une attention particulière aux enfants, exploités de manière indécente et fréquemment au mépris

de la loi, pourtant bien prudente. Dans le commerce, l'apprentissage sert souvent de prétexte à des horaires démesurés et des conditions de vie indignes, pour une formation très inégale. Dans l'industrie, les deux journalistes mènent campagne contre les dérogations dont bénéficient la métallurgie et la verrerie, pour l'âge limite et les horaires de travail des enfants. Ils dénoncent avec persévérance les trafics d'enfants, les longues nuits, les brutalités et sévices infligés à des bambins n'ayant parfois pas même dix ans, ou encore l'obstruction faite par des patrons verriers aux contrôles des inspecteurs du travail.

Un autre apport des reportages effectués tient à la force des systèmes de rémunération, déterminante dans la pression exercée à la fois sur la durée des journées de travail, fréquemment supérieure à douze heures par jour, et sur l'effort fourni. Dans les ateliers, les chantiers ou sous les toits, l'intensification, en général, pèse de ces deux façons. La rémunération aux pièces ou à la tâche est en vigueur dès lors qu'elle permet de peser directement sur l'implication des travailleuses et des travailleurs. Couramment, le marchandage se fait avec un maître ouvrier, un tâcheron – ou une tâcheronne – qui recourt parfois à des exécutants. Le système peut se faire en cascade dans la confection, au détriment de la couturière ou du tailleur allant chercher l'ouvrage chez des intermédiaires arrogants. Aussi, la relation marchande et la relation d'emploi peuvent souvent se mêler, au détriment de la sûreté de la rémunération.

La fragilité de la condition de travailleur se retrouve dans certaines distinctions existant entre ouvriers et employés. Si les salaires peuvent différer, c'est surtout en matière de protection que la divergence est la plus nette. De manière générale, la rémunération ouvrière est liée au genre, on l'a vu,

ainsi qu'au métier et enfin aux forces dont dispose un travailleur ou une travailleuse. Le point haut intervient donc avant que le vieillissement intervienne. Après, comme avant pour les enfants ou de façon constante pour les femmes, c'est la communauté familiale des ressources qui peut éviter la misère solitaire. Pour les employés, dans une part des secteurs d'activité, la rémunération ne décline pas avec l'âge ; en outre, une partie des établissements sont amenés à mettre en œuvre des formes de caisse de retraite et de mutualisation contre les risques de la vie.

C'est peut-être sur ces questions de stabilité et de sûreté des ressources, à côté des enjeux de santé au travail, que le tableau du monde du travail présenté par l'ensemble des articles des frères Bonneff suscite une réflexion en écho avec nos sociétés contemporaines. Tous les détails des situations qu'ils décrivent marquent le fossé qui sépare les deux époques. Pourtant, les années 1900, marquées par la faiblesse de l'action publique et des protections salariales et sociales, fait résonance avec notre temps où ces régulations sont plus ou moins mises en cause. ●



POUR EN SAVOIR PLUS

Bonneff L. et Bonneff M. (2019) *Les métiers qui tuent : enquête auprès des syndicats ouvriers sur les maladies professionnelles*, Bassac, Plein Chant. [1^{re} édition : 1905, Paris, Bibliographie sociale]

Bonneff L. et Bonneff M. (1984) *La vie tragique des travailleurs*, Paris, Études et documentation internationales. [1^{re} édition : 1908, Paris, Roëff]

Bonneff L. (2018) *Aubervilliers, Talence, l'Arbre vengeur*. [1^{re} édition : 1949, Paris, Amitié par le livre]

Bonneff M. (2018) *Didier, homme du peuple*, Bassac, Plein Chant. [1^{re} édition : 1914, Paris, Payot]

Hatzfeld N. (dir.) (2021) *Les Frères Bonneff reporters du travail : articles publiés dans L'Humanité de 1908 à 1914*, Paris, Classiques Garnier.



En bref

La Commission veut améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes

Le 9 décembre 2021, la Commission européenne a proposé un ensemble de mesures pour améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes. Leur objectif est de garantir que les personnes qui travaillent par l'intermédiaire de plateformes numériques de travail bénéficient des droits du travail et des avantages sociaux auxquels elles ont droit. La Commission présente à cette fin une proposition de directive qui porte sur trois domaines principaux.

Premièrement, cette proposition vise à garantir que les personnes qui travaillent par l'intermédiaire de plateformes bénéficient du statut d'emploi légal qui correspond à leur régime de travail réel. Pour déterminer si la plateforme est un employeur, la Commission a établi une liste de cinq critères de contrôle, dont deux sont suffisants pour constituer une présomption légale de la qualité d'employeur.

Deuxièmement, la proposition de directive améliore la transparence de l'utilisation des algorithmes par les plateformes numériques de travail, garantit un contrôle humain sur leur respect des conditions de travail et donne le droit de contester les décisions automatisées.

Enfin, la proposition de la Commission rendra les plateformes plus transparentes. Les autorités nationales éprouvent souvent des difficultés à accéder aux données relatives aux plateformes et aux personnes qui travaillent par leur intermédiaire. La proposition de directive exige des plateformes qu'elles mettent des informations clés à leur disposition.



3
domaines
principaux visés
dans la proposition
de directive.

La culture du harcèlement dans les restaurants gastronomiques

Une étude récente conduite par l'Université de Cardiff a révélé que la violence, le harcèlement et les comportements agressifs sont monnaie courante pour les travailleurs employés dans les restaurants gastronomiques.

L'étude se fonde sur 47 entretiens avec des cuisiniers employés dans des restaurants étoilés du monde entier, le plus souvent dans des pays européens. Elle montre comment le fait de travailler dans des environnements de cuisine fermés et cachés favorise la survenance et la reproduction de comportements violents et agressifs. Plus que la culture à dominance masculine ou la pression extrême, c'est cette "géographie du lieu de travail" qui est à l'origine des écarts de conduite auxquels sont confrontés les travailleurs des restaurants étoilés.

Mais l'étude met en évidence un paradoxe. En dépit de toute cette brutalité, la plupart des cuisiniers interrogés ont évoqué un fort sentiment de camaraderie et un personnel très productif et dévoué. Comme l'explique un des co-auteurs, Rebecca Scott, "les cuisiniers avec qui nous avons parlé ont acquis un sentiment d'appartenance à partir de leur expérience collective d'un travail physique, stressant et rapide".

Des mesures pour améliorer les conditions de travail et de rémunération sont absolument indispensables pour garder les chefs en cuisine. Un rapport du Centre pour Londres a révélé qu'environ 20 000 cuisiniers quittent leur poste chaque année au Royaume-Uni.



250
témoignages
documentent le système
développé par Orpea pour
maximiser ses profits.

20 000
cuisiniers quittent
leur poste
chaque année
au Royaume-Uni.



Le groupe Orpea au cœur d'une tempête judiciaire

Leader dans le secteur, Orpea contrôle un réseau de 1 156 établissements pour plus de 100 000 lits répartis dans 23 pays, principalement en Europe. En France, le groupe possède plus de 200 maisons de retraite médicalisées, connues sous le nom d'EHPAD (établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes). Depuis 2014, les méthodes de gestion d'Orpea font régulièrement l'objet de scandales en France.

Le dernier scandale en date a été révélé par le journaliste Victor Castanet dans un ouvrage intitulé *Les fossoyeurs*. Au fil d'une enquête forte de 250 témoignages, le journaliste met à nu le système développé par Orpea pour maximiser ses bénéfices et les dividendes de ses actionnaires. Une stratégie complexe à base de réductions drastiques des coûts et de captation maximale de financements publics. Aux tarifs prohibitifs se rajoute une série de dérives impactant directement la qualité de prise en charge des pensionnaires et les conditions de travail des salariés : carences systémiques en personnel soignant, interdiction de remplacer les absences, rationnement de la nourriture et des produits de santé. Le journaliste se serait vu proposer la somme de 15 millions d'euros pour ne pas publier son ouvrage.

Au-delà des conditions de travail désastreuses des salariés, le livre de Victor Castanet fait état de tentatives d'éviction des syndicats traditionnels.

115 500

agents de santé sont morts du Covid-19 au cours des 18 premiers mois de la pandémie.



Les travailleurs de la santé font face à une négligence dangereuse

Dans une publication conjointe, l'Organisation internationale du travail (OIT) et l'Organisation mondiale de la santé (OMS) plaident en faveur d'un renforcement des mesures de protection des travailleurs de la santé.

Le secteur des soins de santé est considéré comme un secteur stressant, avec des taux élevés d'épuisement professionnel, de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, de troubles musculosquelettiques ainsi que d'infections et d'allergies résultant de mauvaises conditions de travail. La pandémie de Covid-19 a fait payer un lourd tribut supplémentaire aux travailleurs de la santé et, de manière plus générale, aux travailleurs de première ligne.

"Seul un petit nombre d'établissements de santé avaient mis en place des programmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail", a déclaré Maria Neira, directrice du département Environnement, changement climatique et santé de l'OMS. La crise a souligné le coût de ce manque systémique de mesures de protection, puisqu'environ 115 500 agents de santé sont morts du Covid-19 au cours des 18 premiers mois de la pandémie.

Outre le fait d'exposer ces problèmes, l'OIT et l'OMS fournissent des recommandations sur la manière d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes durables de santé et de sécurité au travail pour les travailleurs de la santé. Le rapport souligne notamment la nécessité d'une approche globale et durable.

P&O Ferries sur la sellette pour le licenciement de 800 membres d'équipage

Le 17 mars 2022, P&O Ferries, une compagnie maritime britannique exploitant des ferries vers l'Irlande et l'Europe continentale, a licencié 786 membres d'équipage pour les remplacer par des travailleurs moins chers ne gagnant que 1,80 livre sterling par heure, soit près de quatre fois moins que le salaire minimum national. Nombre d'entre eux ont été licenciés par le biais d'un message vidéo.

Selon l'organisation nationale des syndicats britanniques (TUC), l'entreprise devrait faire l'objet de poursuites judiciaires du fait qu'elle n'a pas consulté le personnel. "La législation britannique exige que les entreprises consultent les travailleurs et les syndicats avant de procéder à des licenciements. La compagnie est consciente qu'elle ne l'a pas fait", a déclaré la secrétaire générale Frances O'Grady. Cependant, la compagnie P&O affirme qu'elle n'a pas agi illégalement.

Selon une source anonyme au sein de P&O, le personnel intérimaire gagnait entre 916 et 1 298 livres sterling par mois avant le licenciement, ce qui équivaut à moins de 3 livres sterling par heure pour une journée de 11 heures et une semaine de 7 jours. L'équipage pouvait quitter le bateau lorsqu'il était amarré, mais n'était pas autorisé à prendre un week-end de congé. Karl Turner, membre du parti travailliste, a décrit les conditions de travail en déclarant que l'équipage vivait dans une "prison flottante".



3

livres sterling par heure pour une journée de 11 heures et une semaine de 7 jours.

4

membres de la famille perdus à cause du mésothéliome.



Vers une indemnisation plus juste des victimes de l'amiante ?

Le 28 avril 2022 marque le début du procès opposant la société Eternit à Monsieur Eric Jonckheere, qui souhaite engager la responsabilité civile de la société quant à l'exposition à l'amiante de ses travailleurs, mais aussi des populations vivant à proximité de l'usine. Bien que ce procès s'inscrive dans la continuité d'autres décisions de justice impliquant Eternit, la stratégie employée pourrait avoir des conséquences sur l'ensemble du processus d'indemnisation des victimes de l'amiante en Belgique.

Eric Jonckheere est atteint d'un mésothéliome, une maladie grave dont la seule cause connue est l'amiante. Il est le cinquième membre de sa famille à souffrir de cette maladie, les quatre autres étant décédés. Non seulement le père d'Eric travaillait pour Eternit, mais l'ensemble de sa famille vivait aux alentours de l'usine, dont la responsabilité dans la minimisation et les mesures inappropriées face à la dangerosité de l'amiante a déjà été reconnue par la justice belge.

Actuellement, en Belgique, les personnes victimes d'une exposition environnementale ou domestique à l'amiante ont deux possibilités pour être indemnisées. La première option est le recours au Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante créé en 2007 (AFA), qui permet une indemnisation rapide et forfaitaire des victimes de plusieurs maladies causées par l'amiante. Cependant, toute personne ayant recours à ce fond doit renoncer à la seconde voie d'indemnisation : le recours en justice.



Carte blanche

L'interdiction du glyphosate entre démocratie et état d'urgence

Laurent Vogel
ETUI

Le glyphosate est l'herbicide le plus massivement utilisé dans le monde. Sur un marché mondial des pesticides d'environ 53 milliards d'euros en 2020, le glyphosate est le produit numéro 1 avec plus de 8 milliards d'euros.

Depuis sa mise sur le marché en 1974, peu à peu, sa toxicité a émergé d'un ensemble d'études menées par des chercheurs indépendants. Elles sont validées par l'examen par des pairs (peer review) qui impliquent une analyse critique des données et de la méthodologie par des scientifiques d'autres institutions. Sur cette base, le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) a classifié en 2015 le glyphosate comme cancérigène probable pour les humains.

En 2016, Monsanto a été racheté par Bayer. Pour la multinationale allemande, cet achat de 56 milliards d'euros permettait de contrôler 24 % du marché mondial des pesticides et 29 % de celui des semences. Mais les seuls procès engagés aux États-Unis pourraient alourdir la facture de plusieurs dizaines de milliards.

Lorsque Bayer a obtenu, en décembre 2017, le renouvellement de l'autorisation du glyphosate sur le marché européen pour une période de cinq ans, la volte-face du gouvernement allemand avait surpris. Malgré l'engagement de voter contre cette autorisation, le vote final de l'Allemagne avait assuré à la Commission européenne une majorité confortable.

Au printemps 2022, le débat sur le glyphosate se trouve à la croisée des chemins.

Le rapport remis en juin 2021 par un groupe de quatre États (France, Hongrie, Pays-Bas, Suède) dans le cadre de la procédure d'autorisation est favorable au renouvellement de l'autorisation. La crédibilité de ce rapport de 11 000 pages a été remise en question en France en janvier 2022 par la Commission nationale de la déontologie et des alertes en matière de santé publique et d'environnement. Denis Zmirou-Navier, président de cet organisme, explique : "Il a été montré que le prérapport européen a opéré une sélection drastique, en excluant la plupart des études sur le glyphosate publiées dans la littérature scientifique internationale, retenant essentiellement celles fournies par les industriels, répondant à des protocoles standardisés. Il faut que cette méthode soit questionnée : il n'est plus possible de continuer à faire de l'expertise en ignorant les avancées de la science."

Du côté des États membres, le nombre de pays susceptibles de voter en faveur d'une interdiction augmentera vraisemblablement. L'Allemagne pourra cette fois difficilement s'y opposer. La nouvelle majorité tripartite "en feu tricolore" entre les sociaux-démocrates, les écologistes et les libéraux issue des élections de septembre 2021 s'est fermement engagée en faveur d'une interdiction du glyphosate à partir de janvier 2023, quelle que soit l'issue des procédures européennes. À l'inverse, la France a fait demi-tour sans jamais l'assumer avec clarté. En novembre 2017, le président Macron s'était engagé à mettre fin à l'utilisation de

ce pesticide dans les trois ans. En mars 2022, dans le cadre de la campagne pour sa réélection, il a reconnu ne pas avoir tenu cette promesse en prétextant la nécessité de prendre la décision au niveau de l'Union européenne. Cela cadre mal avec le tournant propesticide de la présidence française au cours de ces derniers mois.

Du côté de l'opinion publique, on aperçoit aussi des tendances contradictoires. La crise pandémique a révélé un malaise face à des décisions politiques reposant sur une expertise scientifique peu transparente. C'est ce qu'analyse Stéphane Foucart, journaliste chargé de la couverture des sciences pour le journal français *Le Monde* et spécialisé sur l'environnement. Alors que les décisions concernant la vaccination reposaient sur des évidences scientifiques solides, une partie de l'opinion n'y a pas adhéré : "La défiance envers les politiques vaccinales contre le Covid-19 prospère sur les scandales sanitaires et environnementaux récents, permis par des expertises contestables." Parmi les exemples cités par le journaliste, le glyphosate occupe la première place.

Par contre, l'enchaînement entre la crise pandémique et l'agression russe contre l'Ukraine favorise des décisions autoritaires au nom d'un état d'urgence. Cette situation est parfaitement captée par l'industrie chimique qui se présente en sauveuse de l'indépendance alimentaire de l'Europe. En mars 2022, la Commission européenne a ainsi reporté l'adoption de deux textes essentiels concernant la réduction de l'usage des pesticides et la restauration de l'environnement.

Dans ce contexte contradictoire, le rôle des syndicats est crucial. Les organisations syndicales du secteur agricole se battent à l'échelle mondiale pour l'interdiction de cet herbicide. Leur fédération européenne (EFFAT) a démontré l'existence d'alternatives nettement moins dangereuses. On observe cependant un clivage qui évoque les débats sur l'interdiction de l'amiante vers la fin du siècle dernier. À l'époque, les syndicalistes des secteurs où on utilisait l'amiante avaient fini par prendre conscience de la nécessité d'une interdiction. Par contre, une partie des syndicats de l'industrie chimique et des mines se rangeaient derrière leur patronat par crainte de perdre des emplois. Cette tension permettra-t-elle aujourd'hui au syndicalisme d'intervenir efficacement et de défendre de manière solidaire la santé au travail quel que soit le secteur concerné ? L'enjeu est de taille. Il parle de la société que nous voulons construire, de la démocratie et de l'articulation entre la santé au travail et l'environnement.



À lire



The Unequal Pandemic: Covid-19 and Health Inequalities (Une pandémie inégale : le Covid-19 et les inégalités en matière de santé)

Par Clare Bambra, Julia Lynch
et Katherine E. Smith

Policy Press, Bristol University, 2021
Disponible en libre accès : <https://policy.bristoluniversitypress.co.uk/the-unequal-pandemic>

Non, nous ne sommes pas tous sur le même bateau face au Covid-19

Paula Franklin
ETUI

La pandémie de Covid-19 est fondamentalement inégale : elle a tué de manière inégale, a été vécue de manière inégale et appauvri de manière inégale. Ce livre explique comment et pourquoi.

Étayée par un large éventail de preuves recueillies dans les domaines de la santé publique, de l'épidémiologie et des sciences politiques, l'analyse des trois professeurs démonte le mythe selon lequel "nous sommes tous dans le même bateau" et que le virus du Covid-19 "ne fait pas de discrimination". Une personne exposée puis infectée par le SRAS-COV-2 et qui en tombe

malade ou en décède est plus susceptible d'être originaire d'une région ou d'un quartier défavorisés que d'une région ou d'un quartier plus riches. Cette personne est également davantage susceptible d'appartenir à une minorité ethnique.

Les auteurs exposent quatre mécanismes différents liant l'inégalité à l'augmentation des taux d'infection au Covid-19, au nombre de cas, à la gravité de ces derniers et au nombre de décès. Premièrement, l'exposition accrue au virus est le résultat d'inégalités dans les conditions de travail. Les travailleurs les moins bien rémunérés, en particulier dans les secteurs des services — tels que les services de soins, alimentaires, de nettoyage ou de livraison — ont été obligés d'aller travailler pendant le confinement, et étaient plus susceptibles de dépendre des transports publics à cet effet. Par ailleurs, les personnes occupant des emplois peu qualifiés sont généralement moins susceptibles de pouvoir travailler depuis chez elles. Deuxièmement, le nouveau "vocabulaire de la pandémie" nous a familiarisés avec le concept de "problèmes de santé sous-jacents" qui augmentent le risque de maladies graves et de mortalité. Ce livre explore comment les problèmes de santé qui intensifient la vulnérabilité au Covid-19, tels que le diabète, les maladies cardiaques ou l'obésité, sont la conséquence d'inégalités préexistantes liées aux déterminants sociaux de la santé. Troisièmement, même en l'absence de problèmes de santé sous-jacents, les personnes issues de communautés défavorisées sont davantage exposées à un risque d'infection au Covid-19 en raison du stress chronique découlant d'une exposition à long terme à des conditions de vie et environnementales préjudiciables. Et quatrièmement, les mauvaises conditions de logement — notamment les petits espaces de vie, l'occupation multiple ou le manque d'espace extérieur — multiplient les probabilités de transmission. À Barcelone, par exemple, le risque de contracter le Covid-19 dans les zones à faible revenu est presque deux fois supérieur à celui auquel les personnes vivant dans des zones à revenu plus élevé sont exposées.¹

Les auteurs expliquent la façon dont l'impact des mesures de santé publique généralisées qui ont consisté à mettre en place des confinements (s'appliquant à tous dans la pratique) a également été très inégal. Les pertes d'emplois et de revenus, les logements surpeuplés, le manque d'accès aux espaces verts et la violence sexiste ont été à l'origine d'inégalités immédiates en matière de santé mentale. De surcroît, les données issues des crises mondiales précédentes indiquent que les retombées économiques de la pandémie de Covid-19 continueront d'avoir d'énormes

conséquences sur la santé ; en particulier sur les inégalités. Le message est clair : "Ces inégalités en matière de santé, avant, pendant et après la pandémie, sont un choix politique : dans les faits, les gouvernements choisissent qui vit et qui meurt."

En six chapitres, le livre parvient à documenter l'impact inégal de la pandémie sur la santé et à explorer les mesures qui peuvent être prises pour réduire les inégalités en matière de santé. Les pays affichant des taux d'inégalité sociale plus élevés et des systèmes de sécurité sociale moins généreux ont subi une pandémie plus inégale. Dans ce contexte, une protection des travailleurs plus faibles contre la maladie — en particulier les travailleurs moins bien payés et d'un statut inférieur — signifie que ceux qui tombent malades doivent faire un choix : se mettre en danger eux-mêmes et mettre en danger les autres en allant travailler ou perdre leur emploi et leur revenu. En fin de compte, là où des mesures robustes de sécurité au travail et des protections fortes contre les licenciements abusifs étaient en vigueur, moins de travailleurs essentiels ont été exposés au danger.

The Unequal Pandemic est écrit dans un style prenant, entremêlant données, perspectives historiques et témoignages d'expériences vécues. En définitive, le lecteur comprendra clairement comment la santé est déterminée par les circonstances sociales, telles que les conditions de travail et d'emploi, le logement et l'accès aux biens et services essentiels. Il apparaît donc clairement que les différences systématiques qui existent depuis longtemps entre les groupes de personnes dans le domaine de la santé ne sont pas seulement injustes : elles sont produites par la société et peuvent être évitées. Les auteurs le résument ainsi : "Pour empêcher que la pandémie n'aggrave les inégalités, il est non seulement nécessaire de changer certaines politiques, mais aussi de procéder à un changement politique : des changements au sein de nos partis et institutions politiques qui peuvent permettre aux travailleurs de mieux se faire entendre et limiter l'influence disproportionnée et croissante des élites, des entreprises et des acteurs du secteur financier dont les intérêts à court terme sont servis par ces inégalités."

1. Chulvi B., Inégalités sociales : les seules frontières qui résistent à la pandémie, *Hesamag* # 24, Automne 2021. <https://www.etui.org/fr/publications/les-lieux-de-travail-lieux-de-la-pandemie>



Commandes et abonnements

HesaMag est envoyé gratuitement deux fois par an par la poste aux gens qui en font la demande via <https://crm.etui.org/node/187>. Les anciens numéros peuvent être commandés ou téléchargés gratuitement sur www.etui.org.

HesaMail, la newsletter électronique de l'ETUI en santé et sécurité au travail

Si vous désirez recevoir une fois par mois un résumé de l'actualité concernant la santé et la sécurité au travail, abonnez-vous gratuitement à *HesaMail*, la newsletter électronique bilingue (français et anglais) de l'ETUI. Il suffit de remplir le formulaire en ligne disponible sur <https://www.etui.org/fr/Newsletters>

RGPD: L'ETUI respecte votre vie privée, lire les conditions sur notre site web.