

SYNDICATS EN TRANSFORMATION 4.0

**Histoires de syndicats qui confrontent
le nouveau monde du travail**

Éditeurs: Uta Dirksen et Mirko Herberg

Avril 2021



**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

SYNDICATS EN TRANSFORMATION 4.0

**Histoires de syndicats qui confrontent
le nouveau monde du travail**

Éditeurs: Uta Dirksen et Mirko Herberg

Avril 2021

Contenu

	Préface	6
	SECTION 1	
	LE SYNDICAT 4.0 FAÇONNE L'INDUSTRIE 4.0	
1.1	En Allemagne, les travailleurs et les travailleuses prennent les rênes de la transformation numérique Par Jennifer Hattam	12
1.2	S'adapter à l'industrie 4.0 Un nouveau défi pour les syndicats de travailleurs et de travailleuses du secteur automobile au Brésil Par Mathilde Dorcadie	17
	SECTION 2	
	TRANSFORMER LE SECTEUR BANCAIRE	
2.1	En Uruguay, la formation et la réflexion stratégique sauvegardent l'emploi dans le secteur bancaire Par Luis Curbelo	24
2.2	Que signifient la transformation numérique et l'automatisation pour l'avenir du travail dans le secteur bancaire roumain ? Par Razvan Papisima	30
	SECTION 3	
	LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU SECTEUR DES TECHNOLOGIES SE SYNDIQUENT	
3.1	Les « Syndicalistes Inattendus » d'Israël Organiser les cols blancs dans le secteur des TIC Par Joel Schalit	38
3.2	Youtubeuses et youtubeurs de tous les pays, unissez-vous! Que se passe-t-il lorsqu'un mouvement populaire et international de créateurs et de créatrices et un syndicat traditionnel unissent leurs forces ? Par Jelena Prtoric	43

SECTION 4

LES CAVALIERS ET CAVALIÈRES DE LA TEMPÊTE

- 4.1 En Ouganda, les conducteurs et conductrices de boda boda s'approprient de nouvelles technologies et relèvent les nouveaux défis de la syndicalisation
Par Evelyn Lirri 50
- 4.2 La lutte pour des taux de rémunération garants de la sécurité pour les travailleurs et travailleuses du secteur des transports en Corée du Sud
Par Nithin Coca 55
- 4.3 La tâche gigantesque et complexe d'organiser les travailleurs et travailleuses des transports accessibles depuis une application mobile en Indonésie
Par Randy Mulyanto 60
- 4.4 Partout dans le monde, les coursiers et coursières de plateformes de livraison de repas se mobilisent pour les droits fondamentaux des travailleurs et des travailleuses
Par Marina Watson Peláez 66
- 4.5 Stimuler un syndicalisme d'improvisation
Le cas des coursiers et coursières de Deliveroo en Belgique et aux Pays-Bas
Par Tom Cassauwers 71
- 4.6 Un syndicat argentin de travailleurs et travailleuses des plateformes, le premier du genre dans la région, se bat pour les droits des livreurs et livreuses et relance la lutte syndicale
Par Camille Audibert 76
- À propos des éditeurs 82
- Impression 83

Préface

Partout dans le monde, la technologie transforme les lieux de travail. Dans les secteurs industriels, les nouvelles technologies de fabrication telles que l'internet des objets et les systèmes cyber-physiques augmentent l'automatisation et poursuivent la rationalisation. Les secteurs des services sont transformés par l'utilisation d'apps, de plateformes numériques, de big data et d'intelligence artificielle. De nouvelles entreprises numériques transnationales puissantes sont apparues et ont commencé à façonner l'économie mondiale, avec leurs stratégies de "destruction créative" qui griffent souvent les droits du travail établis .

Le nouveau monde du travail numérique restructure le rapport de force entre le capital et le travail. Il a un effet marqué sur le pouvoir des travailleurs et travailleuses de négocier des conditions de travail décentes et met le travail organisé sur la défensive, car la tendance à l'informalisation, à la précarisation et à la délocalisation du travail s'est renforcée.

Cela semble indiquer que le pouvoir des travailleurs et travailleuses diminue. Cependant, comme dans notre projet précédent "Syndicats en transformation", la FES s'intéresse à la réponse stratégique du travail organisé. Nous avons donc examiné comment les syndicats et les nouvelles organisations de travailleurs construisent leur pouvoir pour affronter le nouveau monde du travail. Les articles que nous présentons dans cette brochure identifient les nouvelles approches et stratégies des syndicats et des organisations de travailleuses.

Nous remercions tous les auteurs des études de cas pour leur rigueur et leur volonté de relier la recherche empirique du "travail en cours" à notre cadre conceptuel de l'approche des ressources du pouvoir,

ainsi que tous les journalistes pour avoir capturé l'essence des résultats dans des articles facilement accessibles. Claire-Anne Rolland a traduit les articles et Tamara Gausi de Equal Times a coordonné le travail avec les journalistes et nous a ainsi permis de vous fournir cette version condensée des recherches. En outre, nous sommes profondément redevables aux membres du comité directeur du projet - Victoria Basualdo, Hugo Dias, Carmen Ludwig, Stefan Schmalz, Melisa Serrano, Kurt Vandaele ainsi que Anja Bodenmüller-Raeder, Thomas Greven, Jannis Grimm, Dominique Klawonn, Marc Meinardus, Bastian Schulz et Hannah Steinfeldt - pour leurs conseils intellectuels inébranlables et à Blanka Balfer et Julia Schultz pour leur soutien souvent invisible mais crucial.

Toutes les contributions au projet "Trade Unions in Transformation 4.0" confirment notre hypothèse selon laquelle les travailleurs et leurs syndicats ont un pouvoir d'action et l'utilisent. L'agence prend différentes formes - d'action, de stratégie, d'organisation - et s'appuie sur les différentes ressources de pouvoir (structurelles, associatives, institutionnelles et sociétales) dont disposent les travailleuses.

Dans les secteurs et les entreprises dites établis où les syndicats ont traditionnellement organisé les travailleurs, nous observons que cette force collective (pouvoir associatif) a été utilisée pour négocier l'introduction de nouvelles technologies et ses impacts, principalement dans les arènes de dialogue et de négociation existantes.

SECTION 1

LE SYNDICAT 4.0 FAÇONNE L'INDUSTRIE 4.0



Dans **l'industrie manufacturière**, des syndicats puissants ont influencé les débats politiques sur la politique industrielle et d'investissement ainsi que la manière dont le changement technologique pénètre dans l'atelier. Nos exemples au Brésil et en Allemagne montrent comment une combinaison de pouvoir institutionnel par le biais des droits de codétermination et de pratiques innovantes (usine d'apprentissage où la direction et les travailleurs trouvent ensemble des moyens de combiner les nouvelles technologies avec les besoins et les aspirations des employé(e)s) a permis de trouver des solutions pratiques au niveau de l'entreprise. Ces innovations sur le terrain ont renforcé l'idée que les travailleurs détiennent une connaissance indispensable du processus de travail et sont donc les agents d'un changement réussi. La solidarité transnationale, quant à elle, a contribué aux décisions des entreprises qui favorisent l'investissement, la protection de l'emploi et le respect des droits des travailleurs.



SECTION 2

TRANSFORMER LE SECTEUR BANCAIRE

Dans le **secteur bancaire**, une perte massive d'emplois dans le secteur à l'échelle mondiale a, de manière peut-être contre-intuitive, accru l'importance des syndicats. Les syndicats bancaires roumains et uruguayens ont été en mesure de négocier des dispositions de négociation collective sur la formation et la requalification et ont introduit des moyens novateurs pour assurer la sécurité sociale en finançant un fonds de pension.



SECTION 3

LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU SECTEUR DES TECHNOLOGIES SE SYNDIQUENT

Dans le **secteur des TIC**, un nouveau groupe des acteurs a été "découverte". Contrairement à la croyance populaire, les employé(e)s de la technologie sont réceptifs à la représentation des intérêts collectifs et à la coopération avec les syndicats. Le cas d'Israël nous apprend que la restructuration de l'industrie et l'insécurité qui en découle constituent un point d'entrée pour des approches syndicales intelligentes visant à fournir un soutien et éventuellement des négociations collectives. Dans d'autres entreprises technologiques, la mise en relation des questions d'identité, de discrimination, de préoccupations environnementales et de l'impact des politiques de l'entreprise avec les questions de travail a conduit à la création de nouveaux syndicats. Dans le cas de YouTube, le pouvoir discrétionnaire de l'entreprise d'imposer de nouvelles règles sur la rémunération des créateurs de contenu a donné l'impulsion à l'auto-organisation des YouTubers en un syndicat. Une coopération avec un syndicat traditionnel, l'IG Metall d'Allemagne, a permis d'intensifier le conflit de travail et d'entamer des négociations.



SECTION 4

LES CAVALIERS ET CAVALIÈRES DE LA TEMPÊTE

De même, le **secteur des transports médiatisés par des plateformes** a vu naître des manifestations collectives de travailleurs et de nouveaux types d'organisations de base (Argentine, Pays-Bas/Belgique, Indonésie). Celles-ci s'engagent dans différents types de coopération avec les syndicats traditionnels, le plus souvent pour utiliser le pouvoir institutionnel des syndicats et lutter pour la reconnaissance, une meilleure réglementation et la protection. Le potentiel

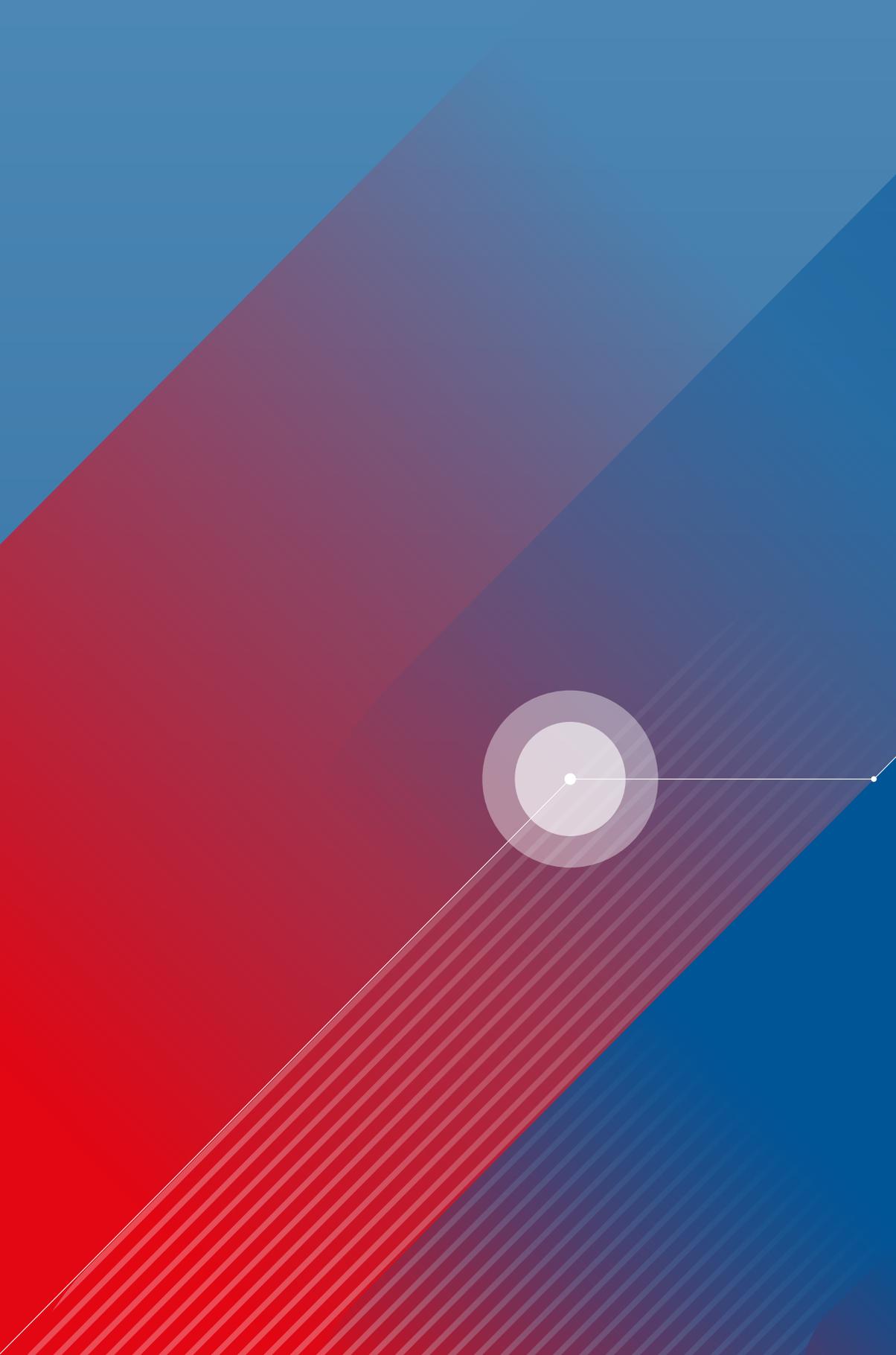
innovant de ces nouvelles alliances peut être observé lorsque les syndicats traditionnels élargissent leur répertoire d'action et "transcendent le clivage" pour intégrer la représentation des intérêts des travailleurs informels, dits indépendants ou précaires, dans leur agenda (Ouganda, Corée du Sud).

Les articles présentés ici montrent de manière impressionnante que le travail organisé est bien vivant, que les arènes établies sont utilisées pour négocier de nouvelles questions et que de nouveaux domaines de contestation sont recherchés pour essentiellement défendre ou reconquérir la dignité du travail dans une économie qui produit chaque jour de nouveaux défis pour les travailleurs. L'innovation, la communication et les stratégies intelligentes - toutes fondées sur la valeur de la solidarité - sont les recettes clés qui permettront aux travailleuses et aux syndicats de relever ces défis, de faire face à des employeurs et des plates-formes puissants et de défendre les intérêts des travailleurs.

Notre rôle en tant que FES est de mettre en lumière l'innovation, de fournir une inspiration, de créer un espace de dialogue et de développer conjointement de nouvelles stratégies dans notre coopération syndicale nationale, régionale et mondiale. Si c'est ce que vous recherchez, allez-y!

[Uta Dirksen et Mirko Herberg](#)

Avril 2021



SECTION 1

LE SYNDICAT 4.0 FAÇONNE L'INDUSTRIE 4.0



1.1

En Allemagne, les travailleurs et les travailleuses prennent les rênes de la transformation numérique

Un projet novateur lancé par le plus grand syndicat du pays, IG Metall, montre comment la participation proactive des travailleurs et des travailleuses sur un lieu de travail en mutation peut transformer les menaces de la numérisation et de la mondialisation en opportunités.

Par Jennifer Hattam¹

La numérisation et la mondialisation entraînent des bouleversements considérables dans le monde du travail, transformant les tâches, la culture du milieu du travail et les modes d'organisation des entreprises. Ces changements constituent souvent une menace pour les travailleurs et les travailleuses en rendant leurs emplois superflus ou en les transférant à l'étranger. Mais en s'engageant de manière proactive dans de telles transformations, le syndicat allemand IG Metall montre que les processus d'innovation peuvent être gérés d'une manière qui profite tant aux travailleurs et travailleuses qu'aux employeurs et employeuses.

« Il est essentiel de faire participer les travailleurs et les travailleuses à l'ensemble des processus qui façonnent l'avenir du travail afin de protéger leurs droits et de leur garantir des conditions de travail et de vie décentes », déclare Jochen Schroth, d'IG Metall, le plus grand syndicat allemand, qui compte 2,2 millions de membres.

¹ Jennifer Hattam est une journaliste freelance basée à Istanbul, en Turquie.

M. Schroth et sa co-auteure Kathrin Schaefers ont détaillé cette approche dans un rapport intitulé L'industrie 4.0 allant dans le sens des salarié(e)s - Le programme « Travail+Innovation » d'IG Metall, publié en septembre 2020 par la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).

Lancé par IG Metall en 2016, le projet Travail et Innovation (T+I) a engagé les travailleurs et travailleuses de plus de 100 usines et entreprises à travers l'Allemagne, y compris de multinationales telles qu'Airbus, Bosch, Siemens et Volkswagen, dans un processus visant à la fois à leur donner la possibilité d'améliorer leurs qualifications et à repenser leur propre lieu de travail.

Selon le rapport, Jörg Hofmann, Président d'IG Metall, et d'autres membres du syndicat ont réalisé que « les possibilités de la numérisation ne peuvent être saisies que si les opportunités offertes par les politiques menées dans les ateliers et lors des négociations collectives étaient systématiquement saisies, en indiquant des alternatives, en faisant des recommandations d'action ainsi qu'en impliquant la main-d'œuvre dans ces processus le plus tôt possible ».

Pour y parvenir, le projet T+I a été conçu selon une double approche, combinant des programmes de formation des travailleurs et des travailleuses et des projets d'innovation spécifiques aux entreprises. Les cours ont été conçus de façon à préparer les travailleurs et les travailleuses à la numérisation de l'industrie, connue sous le nom d'« industrie 4.0 ». Bien que le contenu de ces cours varie en fonction des besoins individuels des comités d'entreprise participants, les principaux thèmes abordés comprennent les changements

Sur cette photo de septembre 2018, les membres du comité central d'entreprise d'Airbus visitent la chaîne de production de l'entreprise à Hambourg, où est fabriqué l'A320.

Thomas Range/IG Metall



technologiques dans les entreprises, la politique d'innovation, la participation des travailleurs et des travailleuses et un module de trois jours dans une « usine d'apprentissage » à l'Université de la Ruhr de Bochum.

« Dans les usines d'apprentissage, l'apprentissage par la résolution de problèmes et par l'action sont rendus possibles dans un environnement d'usine réaliste », écrivent Mme Schaefers et M. Schroth dans leur rapport. « La particularité de la Bochumer Lernfabrik (usine d'apprentissage de Bochum) était et continue d'être qu'elle ne se concentre pas uniquement sur la technologie, mais plutôt et surtout sur ses effets sur les personnes. Grâce à ce module de séminaire, les participant.es ont donc pu comprendre, ensemble, les opportunités et les risques des changements techniques et organisationnels sur la base de processus de production réels. Ils et elles ont pu expérimenter les conséquences induites sur les conditions de travail et développer des alternatives pour les façonner. »

Parallèlement aux cours de qualification, le projet T+I a développé et supervisé des projets de transformation individuels au niveau de l'entreprise, en traitant des questions telles que le temps de travail et l'organisation, la mise en œuvre de nouvelles technologies dans la chaîne de production d'une manière qui profite à la main-d'œuvre et la mise en place de programmes nécessaires à la formation continue.

TIRER PARTI DE L'EXPERTISE DES EMPLOYÉ.ES

Un des succès du T+I a été enregistré dans une fabrique de motoréducteurs de Siemens à Tübingen. Après que la direction eut annoncé en 2017 que l'assemblage serait délocalisé en République tchèque, la main-d'œuvre bien organisée de l'usine a fait 80 propositions concrètes pour réduire les coûts de plusieurs millions d'euros grâce aux technologies numériques afin de maintenir le site de Tübingen.

« Il faut de bonnes idées, mais aussi un syndicat fort pour jouir du respect nécessaire à une négociation d'égal à égal avec l'employeur et l'employeuse », explique M. Schroth. La mobilisation de ce pouvoir associatif chez Siemens a persuadé la direction, initialement sceptique, de participer à T+I.

« Les employé.es devant profiter de la série de mesures de qualifications ont été sélectionnées et un groupe de projet pour l'entreprise a été mis en place, puis des négociations approfondies ont été menées avec l'aide d'IG Metall », écrivent Mme Schaefers et M. Schroth. « Finalement, il a été convenu d'une série d'applications numériques [...]. Par exemple, un écran dans le hall de production montre à présent en

temps réel l'utilisation des capacités et la disponibilité des différentes machines. »

Les applications numériques proposées par la main-d'œuvre « ont non seulement permis d'éviter la fermeture du site, mais ont également contribué à assurer la poursuite de l'exploitation de l'usine », explique le rapport qui ajoute que « Siemens Tübingen est désormais une vitrine numérique au sein du groupe Siemens ». L'augmentation de la productivité a permis à l'usine de redevenir rentable, et en la maintenant à Tübingen, des centaines d'emplois ont été sauvés.

« Cet exemple montre que nos travailleurs et nos travailleuses dans les ateliers sont les véritables expert.es en matière d'amélioration du système de production », explique M. Schroth. « Le processus a duré plus d'un an et demi, mais à la fin, tout le monde a gagné. »

Selon une enquête réalisée par IG Metall en 2019 auprès des comités d'entreprise et des délégué.es syndicales de près de 2 000 entreprises de tous les secteurs syndiqués, les stratégies de transformation étaient « pratiquement ou totalement absentes » dans plus de la moitié des usines représentées. C'est un champ d'opportunités qui s'ouvre pour des solutions proposées par les travailleurs et les travailleuses à toute une série de défis.

LES PERSONNES D'ABORD

Lorsqu'Airbus Operations GmbH a créé des centres d'ingénierie aux États-Unis et en Inde, le décalage horaire entre ses sites a généré une demande d'assistance 24 heures sur 24. Les ingénieur.es du site Airbus de Hambourg ont dû assurer un service de garde ininterrompu augmentant leur stress.

Dans le cadre du projet T+I, les employé.es ont développé un système volontaire et auto-organisé de programmation des équipes de week-end, avec un système de sauvegarde de critères définis qu'un superviseur ou une superviseuse peut utiliser pour déterminer les effectifs lorsqu'une équipe particulière n'est pas sélectionnée par un nombre suffisant de travailleurs et travailleuses. Le modèle prévoit également une prime pour le travail du week-end et permet de travailler à domicile les jours fériés.

« Après une phase pilote suivie d'une évaluation, un accord d'entreprise sur ce modèle de temps de travail a finalement été conclu permettant une meilleure planification et une plus grande acceptation », selon Mme Schaefer et M. Schroth. « Au cours de ce processus, la

partie patronale a également appris que l'organisation du travail et la satisfaction professionnelle doivent être considérées globalement. »

La mise en œuvre du projet T+I a été facilitée par la loi allemande sur l'organisation des entreprises, qui entérine les possibilités de cogestion, ainsi que par le soutien du ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales allemand qui a cofinancé le projet avec le Fonds social européen.

« Le fait que le ministère du Travail comprenne que la discussion sur l'avenir du travail ne doit pas se concentrer uniquement sur la technologie, mais davantage sur les personnes, a été crucial avant même que le projet T+I ne commence », explique M. Schaefers. « Le ministère savait que nous pouvions trouver des réponses à ce défi parce que nous sommes très proches du niveau de l'usine. Avec plus de 100 projets T+I, nous pouvons maintenant apporter la preuve que cela fonctionne dans la vie réelle. »

Le projet T+I s'est achevé en 2019, mais cet été, IG Metall a lancé une initiative de suivi pour créer des boîtes à outils pour différents aspects du processus de transformation, tels que des listes de contrôle et des concepts de séminaire, qui peuvent être adaptés par les comités d'entreprise ainsi que par les syndicalistes à plein temps pour être utilisés de manière spécifique en fonction des besoins de leurs lieux de travail respectifs.

« Nous ne pouvons pas arrêter les changements sur le lieu de travail, ils se produisent et la transformation est déjà en cours », déclare Mme Schaefers. Ce que des initiatives comme T+I peuvent faire, c'est veiller à ce que non seulement les travailleurs et les travailleuses ne soient pas laissés pour compte par cette transformation, mais qu'ils et elles jouent un rôle essentiel dans sa réalisation.

ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE



L'industrie 4.0 allant dans le sens des salarié(e)s
Le programme « Travail+Innovation » d'IG Metall

AUTEURS

Kathrin Schäfers, Jochen Schroth

LIEN

<http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16905&ty=pdf>

1.2

S'adapter à l'industrie 4.0

Un nouveau défi pour les syndicats de travailleurs et de travailleuses du secteur automobile au Brésil

L'histoire du Brésil a aidé ses syndicats à se préparer aux défis de la numérisation et de l'avenir du travail.

Par Mathilde Dorcadie¹

L'histoire du syndicalisme au Brésil est étroitement liée à celle de l'industrie automobile, en particulier dans la région dite de l'ABC du Grande São Paulo, du nom des villes de Santo André, São Bernardo do Campo et São Caetano, qui abritent ensemble des centaines d'usines de fabrication. C'est là qu'est née, en 1983, la *Central Única dos Trabalhadores* (Centrale unique des travailleurs, ou CUT), aujourd'hui la plus grande et la plus puissante organisation de travailleurs et de travailleuses du pays, avec près de huit millions de membres et 3 960 affiliés. La région de l'ABC est également le berceau du *Partido dos Trabalhadores* (Parti des travailleurs, ou PT) ; elle abrite le *Sindicato dos Metalúrgicos do ABC* (le syndicat des métallurgistes de l'ABC, ou SMABC), l'un des plus importants syndicats du Brésil, qui a mené certaines des plus grandes grèves du pays. C'est également dans cette région que l'ancien président brésilien Lula da Silva a gagné ses galons dans son premier rôle de dirigeant syndical (en tant que président du SMABC). La région de l'ABC reste un bastion du syndicalisme brésilien. Mais le secteur mondial de la construction automobile ayant subi de profonds changements ces dernières années,

¹ Mathilde Dorcadie est rédactrice en chef de l'édition française d'Equal Times. Elle a travaillé pendant plusieurs années comme correspondante pour les médias francophones au Brésil et au Moyen-Orient. Elle a travaillé en tant que journaliste indépendante pour l'Agence France Presse ainsi que pour diverses chaînes de télévision, magazines et journaux.



Les travailleurs et travailleuses de Mercedes-Benz à São Bernardo do Campo organisent un rassemblement pour demander la protection de l'emploi, suite à l'assemblée générale du syndicat des métallurgistes, le SMABC, le 17 août 2016.

Sur la pancarte: «Contre le chômage».

Adonis Guerra/SMABC

tor (*Déployer une force historique pour façonner l'avenir – Le SMABC et l'industrie 4.0 dans le secteur automobile brésilien*). Contribuant au projet de la Friedrich-Ebert-Stiftung « Les syndicats en transformation 4.0 », elle examine le rôle des syndicats dans le contexte économique et politique actuel du Brésil, qui a connu plus de deux décennies de désindustrialisation, où la réforme de 2017 du code du travail (loi 13.467/2017) par l'ancien gouvernement de Michel Temer a affaibli les syndicats et la négociation collective en atomisant la main-d'œuvre et où la volonté politique de réaliser des projets industriels ambitieux qui répondent aux défis de l'ère numérique fait cruellement défaut. Selon Mme Araujo, la décision de M. Temer de geler les dépenses publiques pendant 20 ans, qui visait notamment l'éducation, met le Brésil « en porte-à-faux avec le mouvement international de promotion de l'éducation et de la formation de la main-d'œuvre comme catalyseur dans la course à la compétitivité ».

Selon Mme Araujo, les syndicats peuvent jouer un rôle important pour aider le secteur à s'adapter aux défis actuels, car ils ont déjà démontré leur capacité d'adaptation et de mobilisation au cours de périodes précédentes de l'histoire du Brésil qui les ont transformés

au-delà de leur rôle traditionnel d'organisations de travailleurs et de travailleuses en acteurs du changement social et politique. Outre la lutte pour les droits des travailleurs et des travailleuses, le mouvement syndical brésilien a été historiquement renforcé par des luttes politiques plus larges telles que le processus de « redémocratisation » qui a débuté au début des années 1980. Au cours de cette période d'évolution politique, le SMABC a développé une infrastructure interne importante lui permettant d'offrir de nombreuses ressources aux travailleurs et travailleuses, notamment des services juridiques, des formations à l'organisation politique et aux compétences professionnelles, ainsi qu'un département d'études et de statistiques.

Selon Mme Araujo, en raison de l'impact des politiques de plus en plus néolibérales de plusieurs gouvernements durant cette période, ainsi que de la forte inflation et des pertes massives d'emplois, le mouvement a été contraint de moderniser ses activités au cours des décennies suivantes. En conséquence, il a appris à privilégier une négociation étroite avec la direction des entreprises et les gouvernements, et à participer à des discussions multilatérales concernant les investissements et la planification stratégique dans le but premier de protéger les emplois. Durant cette période, le SMABC a également bénéficié d'une coopération internationale, notamment avec les syndicats d'entreprise des constructeurs automobiles allemands Volkswagen et Mercedes-Benz. La coopération conjointe avec leurs homologues syndicaux européens a par exemple permis de renforcer les *Comités Mondiaux de Trabalhadores* (CMT), qui existaient depuis les années 1950 et constituaient l'un des principaux outils utilisés pour les négociations collectives au sein des multinationales et qui allaient plus tard inspirer la création de comités similaires au niveau national, destinés à assurer la coordination entre les directions syndicales régionales et nationales. Dans les années 2000, le mouvement syndical a joué une fois de plus un rôle clé dans les politiques historiques en faveur des travailleurs et des travailleuses ainsi que des pauvres mises en place pendant les « années Lula », alors que le PT était au pouvoir : instauration d'un salaire minimum supérieur au taux d'inflation, expansion rapide du travail formel et l'amélioration des avantages sociaux dans les conventions collectives, pour ne donner que quelques exemples.

SYNDICALISME 4.0

Au cours de son histoire, le SMABC a accumulé un pouvoir sociétal, associatif et institutionnel considérable et a acquis des ressources et des compétences qui, selon Mme Araujo, peuvent servir à développer le « syndicalisme 4.0 », une série de solutions à mettre en œuvre pour

répondre au défi de la transition vers un secteur automobile de pointe, tant en matière de technologie que d'emploi de qualité.

Tout d'abord, le rapport montre la manière dont le SMABC continue à se mobiliser efficacement, malgré les difficultés auxquelles le secteur automobile est actuellement confronté dans un contexte de désindustrialisation et les pertes d'emplois qui en résultent. Par exemple, elle souligne la participation du SMABC à l'élaboration conjointe d'un plan industriel de haute technologie (*Plano Industria 10+*). Cette proposition ambitieuse a été faite en 2018 et exigeait du gouvernement des actions concrètes pour une meilleure qualité de vie, la réduction des inégalités et la redistribution des ressources de manière à produire un véritable développement économique et social au Brésil au cours de la prochaine décennie. Il appelle à la création d'un « secteur industriel innovant » qui rétablisse le Brésil à son rang de premier producteur manufacturier parmi les nations industrialisées. Il présente les moyens par lesquels le progrès technologique pourrait avoir un impact positif sur l'économie, l'emploi et le bien-être de la population tout en assurant la protection de l'environnement. Cet exemple montre la manière dont le mouvement syndical utilise son pouvoir institutionnel. Nous constatons également que pour renforcer le secteur industriel dans son ensemble, la création de larges collectifs (comprenant des syndicats, des universitaires et d'autres experts) appelés *Colectivo de Políticas Industriais* a joué un rôle important.

Parallèlement à ces efforts à grande échelle, les syndicats travaillent également au niveau local et sectoriel pour assurer l'avenir des emplois et des syndicats. Depuis la réforme du code du travail de 2017, qui a transformé la cotisation obligatoire que chaque employé.e devait payer pour financer les syndicats en une contribution volontaire, affaiblissant ainsi considérablement le mouvement syndical, une réorganisation des syndicats de la région de l'ABC par macro-secteur est en cours afin d'accroître la capacité de mobilisation. Le SMABC a été l'un des rares syndicats à signer avec succès des conventions collectives en 2018 et 2019 visant à contrer les effets négatifs des réformes. Le SMABC a pu le faire car il dispose encore d'un pouvoir important, mais ce pouvoir ne durera pas longtemps si le mouvement ne parvient pas à apporter des changements structurels. L'ouverture du syndicat à de nouvelles catégories de travailleurs et de travailleuses, telles que les cols blancs, les travailleurs et travailleuses externalisées, les jeunes travailleurs et les femmes, est un domaine dans lequel il y a beaucoup à faire. Avec les suppressions d'emplois qui entraînent une baisse du nombre de syndicalistes, la survie des syndicats continuera à être menacée sans une augmentation significative du nombre de nouveaux membres.

En outre, la coopération transnationale établie de longue date devrait être mieux utilisée, selon le rapport. Les CMT sont toujours là pour assurer le précieux partage des expériences et des solutions pour l'avenir. Par exemple, la collaboration avec le syndicat allemand IG Metall dans le développement d'une usine de cabines de camion Mercedes ultra-connectées a été un exemple réussi de chaîne de montage obsolète transformée en chaîne de montage de haute technologie grâce à un important investissement obtenu après des négociations collectives et internationales, qui a permis de sauver des emplois. Il reste encore beaucoup de travail à faire et les défis sont importants, mais la réflexion sur l'expérience acquise et l'analyse continue des tendances sont les meilleurs outils pour s'orienter vers une transition juste.

ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE



Deploying Historical Strength to Shape the Future

SMABC and Industry 4.0 in the Brazilian automobile sector

AUTRICE Ariella Silva Araujo

LIEN www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16816&ty=pdf



SECTION 2

TRANSFORMER LE SECTEUR BANCAIRE



2.1

En Uruguay, la formation et la réflexion stratégique sauvegardent l'emploi dans le secteur bancaire

Le syndicat uruguayen du secteur bancaire, l'AEBU, a réagi aux progrès technologiques et à leur impact négatif sur l'emploi en se concentrant sur la formation des employé.es du secteur. Avec moins d'employé.es et des emplois moins bien rémunérés, le syndicat a dû adopter une approche proactive pour défendre les droits des travailleurs et des travailleuses du secteur bancaire.

Par Luis Curbelo¹

Le secteur financier a une longue histoire d'adoption des nouvelles technologies. Si le rythme de l'évolution des technologies de l'information et de la communication (TIC) s'est accéléré ces dernières années, le secteur avait déjà indiqué la voie qu'il prenait dans les années 1990, lorsque les premiers distributeurs automatiques de billets et machines en libre-service, disponibles 24 heures sur 24, ont commencé à apparaître.

C'est également à cette époque que les institutions financières ont mis en place des « cadres » pouvant gérer des processus complets de produits financiers ou bancaires du début à la fin via un terminal informatique. Selon l'AEBU, le seul syndicat représentant les travailleurs et travailleuses et les retraité.es de tous les secteurs financiers privés

¹ Journaliste uruguayen ayant 35 ans d'expérience dans la presse écrite, la radio et la télévision, Luis Curbelo est actuellement l'attaché de presse, de la communication et des relations internationales de l'Association de presse uruguayenne APU.

et publics, cela signifiait un changement radical dans la chaîne de production du système financier.

Les entreprises du secteur ont profité de ces avancées technologiques pour réduire progressivement leur main-d'œuvre et leurs coûts salariaux.

DE L'INTERNET À LA TECHNOLOGIE CELLULAIRE

Le secrétaire général de l'AEBU, Fernando Gambera, explique à Equal Times l'impact de l'émergence d'internet sur la main-d'œuvre et les possibilités infinies qu'il a ouvertes au sein du système financier, au détriment des emplois du secteur, une conclusion à laquelle est également parvenue l'étude de la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), [Banking on Training and Pensions – How a Uruguayan union negotiates automation in the financial sector](#) (Miser sur la formation et les pensions - Comment un syndicat uruguayen négocie l'automatisation dans le secteur financier), de Lucía Pittaluga, Soledad Giudice, Aníbal Peluffo et Natalia Otero, avec la collaboration d'Agustín Correa et Federico Lacaño, publiée en septembre.

Le processus s'est accéléré de façon exponentielle avec les avancées de la technologie des téléphones portables, ce qui signifie que les utilisateurs n'ont plus besoin d'entrer en contact physique avec une institution financière : « Le téléphone portable vous permet de vous connecter au système financier et d'effectuer toutes les transactions dont vous avez besoin sans jamais entrer en contact avec un employé ou une employée », explique M. Gambera.

Ces changements technologiques, qui ont apporté de nouvelles opportunités commerciales et une myriade de services au secteur financier traditionnel, ont été mis en œuvre en Uruguay presque au même rythme que dans les économies plus développées, grâce à l'excellente infrastructure de télécommunication du pays.

La présence d'institutions financières internationales a contribué à accélérer ces changements, conformément aux directives émises par les sociétés mères, bien que la principale banque de la scène financière nationale, la banque publique Banco de la República, qui détient plus de 50 % du marché, ne soit nullement en retard en matière d'intégration des nouvelles technologies.

En 2002, lorsque l'Uruguay a été frappé par une grave crise financière, économique et sociale, le secteur privé du système financier a entamé un important processus de [restructuration et de concentration](#) qui se poursuit encore aujourd'hui.



Employé.es du secteur bancaire lors d'une manifestation organisée à l'appel de l'AEBU à Montevideo pour défendre les salaires et les conditions de travail. Ces dernières décennies, les avancées technologiques rapides ont fait que l'AEBU, le syndicat du secteur bancaire, a dû s'adapter à un nouvel environnement: moins d'employé.es, moins d'adhésions, externalisation des services et de nouveaux emplois moins bien rémunérés.

Ricardo Antúnez / Adhoc Fotos

Le remplacement des emplois par la technologie a eu un impact direct sur le nombre de membres que l'AEBU (un syndicat fondé en 1942) compte aujourd'hui dans le secteur bancaire traditionnel. Ce déclin a toutefois été compensé, au cours des dernières décennies, par l'intense effort de recrutement de travailleurs et de travailleuses par le syndicat auprès des entreprises qui fournissent des services liés au système financier, comme les coopératives de crédit, les sociétés financières, les compagnies d'assurance, les transporteurs de fonds, les sociétés de cartes de crédit, les cercles d'épargne et les entreprises de distributeurs automatiques de billets.

Si le syndicat bancaire compte encore quelque 12 000 membres, dont des travailleurs et des travailleuses des secteurs public et privé, c'est grâce à son travail d'organisation auprès des nouveaux acteurs du système financier.

Selon les chiffres de l'AEBU, le taux de syndicalisation dans le secteur financier privé est d'environ 50 % du total (quelque 6 000 travailleurs et travailleuses). Bien que le taux de syndicalisation soit très élevé, seuls 40 % correspondent à ce qui est considéré comme du « purement bancaire ». Les 60 % restants de ces 6 000 travailleurs sont répartis dans d'autres entreprises liées au système, telles que les émetteurs de cartes et les gestionnaires de crédit, des entreprises qui sont pour la plupart détenues par les banques privées elles-mêmes.

L'APPROCHE PROACTIVE DE L'AEBU

Comme le souligne l'étude de la FES : « L'AEBU a identifié très tôt les risques de l'automatisation et a centré son approche sur la sauvegarde de l'emploi plutôt que sur des postes spécifiques, avec un engagement fort en faveur de la formation des employé.es et de la gestion négociée des changements avec les employeurs et employeuses. L'AEBU a conservé les caractéristiques historiques de son travail : pragmatisme, flexibilité, recherche et volonté de regarder vers l'avenir et d'identifier des stratégies d'adaptation au changement tout en protégeant les employé.es actuelles », souligne la publication. Les rapports révèlent également que le syndicat travaille actuellement à une étude plus complète sur les effets de la technologie, les risques de l'automatisation, l'intensité des tâches et l'identification des compétences et des connaissances requises.

Comme le souligne M. Gambera, le syndicat a réalisé qu'il ne pouvait pas arrêter l'avancée de la technologie ni s'y opposer directement : « Nous avons pris la décision collective d'être proactifs, en nous concentrant non seulement sur la formation des travailleurs et des travailleuses à l'utilisation des outils technologiques, mais aussi sur la formation de base, en particulier dans les entreprises auxiliaires où de nombreuses employé.es n'ont pas terminé leurs études secondaires ».

L'accent mis sur l'emploi plutôt que sur des emplois spécifiques, ainsi que sur le dialogue social dans la gestion du changement, a été fondamental dans l'approche du syndicat, tout comme l'inclusion du point de vue du genre dans toutes ses négociations. Selon l'étude menée par Lucia Pittaluga et le comité technique consultatif de l'Association bancaire uruguayenne, la plupart des nouveaux emplois dans les services non traditionnels sont occupés par des femmes.

Malgré la perte d'emplois dits « traditionnels » dans le secteur, d'autres ouvertures ont été créées dans ce que l'on appelle les « canaux » de génération de produits financiers, tels que le soutien et la maintenance des applications. La réduction du nombre de personnes travaillant dans les banques a également été « compensée » par l'augmentation de la demande de main-d'œuvre moins qualifiée et donc moins bien payée dans les entreprises connexes, ce qui a obligé les organisateurs et organisatrices syndicales à faire preuve de plus de créativité dans leurs efforts pour convaincre ces travailleurs et travailleuses d'adhérer au syndicat.

M. Gambera souligne que ces nouvelles circonstances ont un impact inévitable sur le système de pension du secteur. L'AEBU a commencé à travailler il y a plus de dix ans pour minimiser la réduction des contributions au fonds de pension du secteur, la Caja de Jubilaciones y

Pensiones Bancarias. En 2008, alors que le fonds de pension était techniquement en faillite, l'AEBU a présenté plusieurs propositions, qui, au début, semblaient sinon impensables du moins controversées, telles que la réduction du taux de remplacement, le relèvement de l'âge de la retraite et même un vote pour approuver un apport extraordinaire de capital.

Au cours des mêmes négociations, l'AEBU a également réussi à obtenir que les entreprises commencent à payer une taxe sur les actifs technologiques qu'elles introduisent dans le système financier. « En bref, nous avons réussi à obtenir des entreprises qu'elles contribuent au fonds de pension chaque fois qu'elles installaient un nouveau distributeur automatique, comme s'il s'agissait d'une personne », explique M. Gambera.

LA PANDÉMIE ET LE TÉLÉTRAVAIL NON ENCORE RÉGLEMENTÉ

Les difficultés rencontrées ces dernières années ont été aggravées par l'urgence sanitaire provoquée par le coronavirus en 2020. Les investissements technologiques réalisés par les entreprises leur ont permis de poursuivre leurs activités commerciales par le biais du télétravail pendant la pandémie.

L'AEBU a décidé d'assouplir sa position concernant les revendications syndicales pendant l'urgence sanitaire, afin d'éviter des pertes d'emplois.

Le syndicat a néanmoins déjà fait savoir aux entreprises qu'il souhaitait négocier les nouvelles conditions de travail découlant de la pandémie, en particulier le télétravail, qui, à bien des égards, est appelé à rester, dans un pays où aucune loi ne le réglemente.

Parmi les autres facteurs à prendre en compte dans les négociations à venir figurent les questions de sécurité, le niveau de stress des travailleurs et des travailleuses et les coûts supplémentaires qu'ils doivent assumer, pour utiliser l'internet par exemple. En dépit des difficultés, le syndicat estime que le système financier uruguayen est stable, avec des finances solides tant dans le secteur bancaire que dans les autres services financiers, et qu'il jouera sans aucun doute un rôle clé dans l'indispensable reprise économique du pays.

ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE



Banking on Training and Pensions

How a Uruguayan union negotiates automation in the financial sector

AUTEURS

Lucía Pittaluga, Soledad Giudice, Aníbal Peluffo et Natalia Otero. Avec la collaboration de Agustín Correa et Federico Lacaño

LIEN

www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16585&ty=pdf

2.2

Que signifient la transformation numérique et l'automatisation pour l'avenir du travail dans le secteur bancaire roumain ?

La transformation numérique, l'automatisation et d'autres innovations technologiques ont non seulement entraîné une optimisation des processus dans le secteur bancaire, mais aussi des pertes d'emplois, la précarité de l'emploi et de nouveaux défis pour les syndicats.

Par Razvan Papasima¹

Au cours de la dernière décennie, la transformation du secteur bancaire roumain a débouché sur un grand paradoxe au sein de l'industrie, ainsi que sur un rare triomphe syndical. Alors que les transactions et les activités de prêt ont augmenté d'année en année, le nombre travaillant dans ce secteur a diminué de manière drastique. Selon une étude de septembre 2020 publiée par la fondation Friedrich-Ebert-Stiftung, Retour des négociations dans les banques – Le rôle de la numérisation en faveur des syndicats roumains par Ștefan Guga et Marcel Spatari, le secteur bancaire roumain a perdu pas moins d'un quart de ses employé.es entre 2008 et 2018. La perte est la plus grande en Europe avec la fermeture de quelque 40 % des agences bancaires.

Ce double mouvement a été déclenché par la prolifération des innovations technologiques basées sur l'accélération et l'automatisation des processus qui ont repris une partie du travail traditionnel des em-

¹ Razvan Papasima est un chercheur journaliste indépendant basé à Bucarest. Il rédige des articles et des essais sur les relations complexes entre l'économie, la politique, la culture et la technologie, en se concentrant particulièrement sur la privatisation, la migration et la financiarisation en Roumanie.

ployés du secteur bancaire. Axées sur l'efficacité du travail et la réduction des coûts, les banques ont commencé à réduire leur présence physique dans les villes et villages de Roumanie, notamment ces deux dernières années, en fermant des succursales et en licenciant du personnel, tout en se développant dans le secteur des technologies financières et en augmentant leurs activités virtuelles grâce à la numérisation des services bancaires.

Face à ces transformations, le rôle des syndicats dans le système bancaire est devenu progressivement vital. Le fait que les syndicats bancaires roumains ont réussi à négocier et à conclure une convention collective sectorielle en 2018, l'un des rares accords multi-employeur. euses signés dans le secteur privé au lendemain de la récession de 2008, prouve leur pouvoir de négociation.

Comme le dit Kurt Vandaele, chercheur à l'Institut syndical européen (ETUI), « les changements juridiques majeurs de 2009 et 2011 ont entraîné une décentralisation du système de négociation collective et une baisse significative de la couverture des conventions collectives (de près de 98 % en 2010 à 35 % ultérieurement). En outre, la négociation collective au niveau de l'entreprise est entravée par des dispositions légales affectant les critères de reconnaissance et de représentativité des syndicats ».

Dans ce contexte, il déclare qu'il est « assez remarquable » que la Fédération des syndicats des assurances et des banques (FSAB, qui représente cinq syndicats des assurances et cinq syndicats bancaires) se soit associée à l'Association des employeur.euses du

Les membres du syndicat FSAB se sont rassemblés sur la place de la Victoire à Bucarest en octobre 2017 pour protester contre la décision du gouvernement de transférer les salaires des employeurs aux employés.

Sandica Stănescu



secteur des services financiers pour signer une convention collective multi-employeur.euses (CC), valable pour deux ans, couvrant plusieurs des plus grandes banques du pays et environ un tiers des employé.es de banque.

Dans un pays où le taux de syndicalisation est passé d'environ 80,2 % en 1991 à 18,9 % en 2018, cette convention collective a renforcé les droits des travailleurs et travailleuses en matière de gestion des licenciements collectifs et individuels, de mobilité interne et de télétravail, ainsi que de formation professionnelle.

RESTRUCTURATION, RECONVERSION ET REDÉPLOIEMENT

Toutefois, se pose à présent la question de la mise en œuvre. Le président de la FSAB, Constantin Paraschiv, déclare qu'en reconnaissant la force irrésistible de la numérisation, les efforts des syndicats visent actuellement à protéger les catégories de salariés les plus vulnérables, comme les femmes (qui sont surreprésentées dans le type de postes en contact avec la clientèle les plus touchés par la numérisation), les plus de 50 ans qui ont peu de chances de retrouver un emploi, ou les employé.es ayant des enfants. « Une seule entreprise a réussi à trouver des solutions pour conserver son personnel, même en réduisant le nombre de ses succursales. Dans toutes les autres entreprises, le plan de restructuration a été directement proportionnel à la réduction des succursales », dit-il.

M. Paraschiv souligne le cas de la BRD-Groupe Société Générale, la troisième plus grande banque de Roumanie, où des mesures sont actuellement prises pour restructurer et réduire le personnel. Cristian Mocanu, qui dirige le syndicat IMPACT au sein de la BRD-Groupe Société Générale, l'une des cinq membres de FSAB, déclare : « la crise du Covid-19 a contribué à l'accélération des processus de numérisation, et, par conséquent, à la restructuration, bien que des réductions de personnel aient eu lieu constamment ces dernières années. »

Mais l'impact de ces restructurations sur les salariés a parfois peu de rapport avec leurs compétences ou leur formation. Comme le dit M. Paraschiv : « lorsqu'une agence ferme, tout le personnel se retrouve à la rue, du directeur à la caissière. » Afin de résoudre ce problème, M. Paraschiv appelle à la délocalisation des employé.es vers d'autres agences, en particulier des employé.es âgées, dont les futures perspectives d'emploi sont les plus touchées par la numérisation. C'est précisément pour cette raison que dans certains cas, la FSAB a négocié le paiement de salaires compensatoires pour les travailleurs âgés jusqu'à ce qu'ils puissent commencer à réclamer leur pension.

La FSAB appelle également à investir dans la formation, l'éducation et la requalification afin que les employé.es licenciés puissent être recyclés et redéployés. Et c'est en cela que les syndicats ont un poids important. L'un des principaux moteurs de la convention collective majeure de 2018 fut le fait que les employeurs ont reconnu le besoin urgent d'apporter une certaine stabilité au secteur bancaire, un secteur durement touché par la pénurie généralisée de main-d'œuvre et un taux de rotation du personnel élevé. Une solution consiste à investir dans la formation et l'éducation. La FSAB a même réussi à négocier un accord supplémentaire « stipulant des obligations étendues pour la direction de fournir une formation aux employé.es », selon le rapport de la FES. La plateforme de formation en ligne gratuite, financée par les banques roumaines depuis l'année dernière, en est un exemple. Mais il faut faire davantage, dit M. Paraschiv.

Les jeunes employé.es semblent être moins touchés par la restructuration du secteur bancaire, selon le dirigeant de la FSAB. Ils reçoivent en moyenne sept à huit mois de salaire complet, selon la convention collective négociée par le syndicat, ce qui leur permet de subvenir à leurs besoins pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi. Mais le départ des jeunes a un effet pervers sur le secteur bancaire. En effet, un grand nombre d'entre eux sont embauchés par des sociétés informatiques qui fournissent des services de transformation numérique et d'automatisation. Ces sociétés offrent différentes possibilités de reconversion professionnelle dans une large gamme d'emplois, de la programmation à la vente de produits de technologie financière, contribuant ainsi au développement même des processus qui les ont laissés sans emploi dans le secteur bancaire en premier lieu. En outre, pour la prestation des services de technologie financière, certaines entreprises soit externalisent complètement les services, soit ont recours à des travailleurs et travailleuses contractuelles.

« La numérisation est un mal nécessaire », conclut M. Paraschiv, qui admet qu'il s'attend à des restructurations massives dans tout le secteur au cours du quatrième trimestre de l'année. « Nous sommes le seul syndicat en Roumanie, dans le secteur privé, qui dispose d'une convention collective de travail au niveau d'un groupe d'unités. Nous continuons de représenter quelque chose d'important pour les travailleurs et les travailleuses », conclut le dirigeant de la FSAB avec appréhension.

ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE



Retour des négociations dans les banques

Le rôle de la numérisation en faveur des syndicats roumains

AUTEURS

Ștefan Guga et Marcel Spatari

LIEN

<http://library.fes.de/pdf-files/iez/16563-20201123.pdf>



SECTION 3

LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU SEC- TEUR DES TECHNOLOGIES SE SYNDIQUENT



3.1

Les « Syndicalistes Inattendus » d'Israël

Organiser les cols blancs dans le secteur des TIC

Les efforts déployés par l'Histradut pour syndiquer les salarié.es du secteur des technologies montrent que même les salarié.es hautement qualifiées, bien payées et convoitées ne peuvent pas échapper à l'impact des perturbations numériques et que même les groupes de salarié.es les plus inattendus peuvent être syndiqués.

Par Joel Schalit¹

De nos jours, le secteur israélien des technologies de l'information et des communications (TIC) jouit d'une renommée mondiale. Pas n'importe quelle technologie mais celle des applications mobiles, telle que l'omniprésent outil de navigation Waze de Google et la populaire application de messagerie Viber, ainsi que celles des logiciels de sécurité et de technologie financière. Il n'en a pas toujours été ainsi. Jusqu'au début des années 2000, les seules industries auxquelles Israël était associé étaient l'agriculture, la défense et la taille de diamants.

Les investissements massifs de l'État dans les industries de la défense et de la sécurité ont permis des percées dans le secteur civil des TIC. On attribue notamment à l'unité 8200, célèbre service de renseignement d'origine électromagnétique des forces de défense israéliennes, le rôle de l'incubateur ayant entraîné l'éclosion des hautes technologies.

¹ Joel Schalit est un journaliste israélien basé à Berlin. Il est le rédacteur en chef de [The Battleground](#) et l'auteur de [Israel vs Utopia](#) (Akashic).

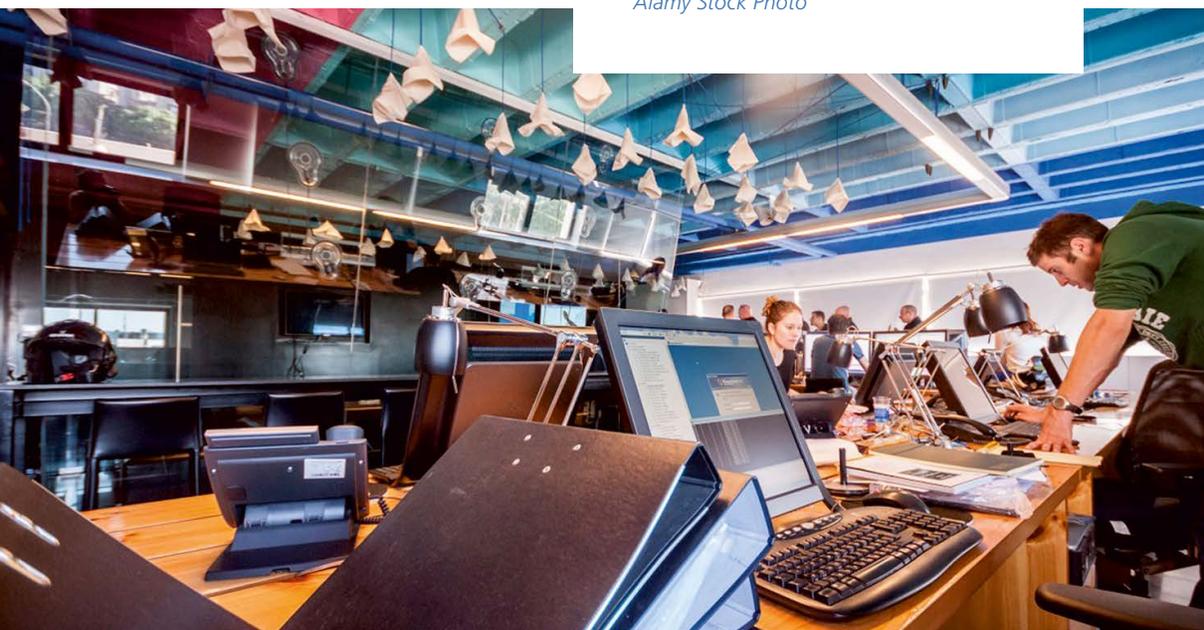
Aujourd'hui, il y a en Israël davantage d'entreprises cotées au NASDAQ que dans tout autre pays européen et presque toutes sont des entreprises technologiques. Leur prédominance reflète l'importance économique accordée au secteur technologique par le gouvernement : Israël consacre environ 4 % de son PIB à la recherche et au développement (R&D). À titre de comparaison, les États-Unis n'y ont consacré que 2,83 % de leur PIB en 2017. Ce niveau d'investissement de l'État place Israël en tête de tous les pays de l'OCDE.

En 2019, les entreprises technologiques employaient 307 000 personnes, soit 9,2 % de la masse salariale israélienne, comme l'explique Ben Fisher dans son rapport intitulé Des Syndicalistes Improbables – Les syndicats du secteur des TIC israélien labor in the Israeli ICT sector, pour la fondation allemande Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Ce fut l'occasion idéale pour le syndicat israélien Histadrut, autrefois prédominant, de prendre la tête du mouvement. Dans le sillage des manifestations pour la justice sociale de 2011 contre le coût élevé de la vie et pour de meilleurs salaires, l'Histadrut a élaboré un plan pour syndiquer les employé.es du secteur des technologies en fondant le syndicat des salarié.es de la téléphonie cellulaire, de l'internet et des hautes technologies (CIHT).

Selon M. Fisher, la décision d'Histadrut de créer le CIHT en 2014 fut controversée, car le syndicat s'est toujours concentré sur l'organisation des travailleurs et travailleuses du secteur public et non du secteur privé. En outre, les syndicats israéliens, comme ceux des autres pays aux économies développées, ont connu des années de baisse de leurs effectifs. Jusqu'à 80 % des travailleurs et tra-

En 2019, 307 000 travailleurs en Israël étaient employés par des entreprises technologiques, soit 9,2 % de l'ensemble des travailleurs du pays.

Yagil Henkin / Images of Israel / Alamy Stock Photo



villeuses israéliennes étaient syndiquées à la fin des années 1970, et en 2012, selon le rapport de Fisher, le taux de syndicalisation n'était plus que de 23 %. De plus, les syndicats étaient étrangers à la culture israélienne du travail dans le domaine de la haute technologie.

« Vous êtes face à des salarié.es qui pensent que le syndicalisme est quelque chose d'archaïque, quelque chose qui entrave l'économie, quelque chose de corrompu », dit-il. Comme les salarié.es du secteur des technologies d'autres pays occidentaux, beaucoup de salarié.es israéliennes des TIC bénéficient de salaires élevés et de prestations sociales décentes. En 2017, le salaire moyen d'une personne développant des logiciels était de 26 644 shekels israéliens (environ 6 150 euros), soit plus de 2,5 fois le salaire moyen en Israël. « Ils.elles appartiennent à un nouveau marché du travail, avec une éthique libertaire », ajoute M. Fisher. « Quand on parle de syndicats, les gens du secteur technologique pensent au socialisme. Ils pensent que les syndicats sont mauvais pour l'économie ».

Mais vu le nombre croissant d'Israéliens et d'Israéliennes employées par le secteur technologique, le CIHT fut la bonne idée au bon moment. Les bases de sa création ont été jetées en trois temps : tout d'abord, par l'introduction, en 2009, d'amendements au droit du travail qui obligent les entreprises à négocier avec leurs employé.es des conventions collectives (CC) lors de la création de comités d'entreprise. Ensuite, avec la création, en 2010, d'un nouveau service d'Histadrut dédié uniquement à l'organisation de nouveaux lieux de travail et de travailleurs et travailleuses, notamment dans le secteur privé. S'en est suivi le succès des campagnes d'Histadrut au cours de l'année précédant la formation du CIHT pour syndiquer les employé.es des opérateurs de téléphonie mobile tels que Bezeq et Pelephone.

Étant donné les problèmes de main-d'œuvre typiques de l'économie néolibérale dans l'industrie technologique, tels que les « relations de travail non traditionnelles », la faible sécurité de l'emploi, les contrats basés sur des projets et les niveaux élevés de migration entre les entreprises, il était évident qu'il fallait syndiquer les employé.es, même les employé.es hautement qualifiées, bien payées et convoitées qui ne peuvent pas échapper à l'impact des perturbations numériques. À la suite d'une vague massive de licenciements, de délocalisations et d'une insécurité de l'emploi accrue, les employé.es de plusieurs entreprises de TIC ont demandé à l'Histadrut de créer des comités d'entreprise sur leur lieu de travail.

RENFORCER LE POUVOIR DES EMPLOYÉ.ES EN MODIFIANT LA LÉGISLATION ET EN REVITALISANT LES MÉTHODES D'ORGANISATION

Comment l'Histadrut a-t-il fait pour renforcer le pouvoir des employé.es dans le secteur des TIC ? Dans un premier temps, le syndicat a établi et utilisé le pouvoir institutionnel en promouvant des campagnes législatives réussies qui ont permis aux employé.es du domaine des technologies de s'organiser dans leur secteur. En Israël, les travailleurs et travailleuses sont représentés sur le lieu de travail par des comités d'entreprise affiliés aux syndicats sectoriels, qui ont un mandat pour négocier collectivement avec les employeur.euses. « La stratégie de l'Histadrut a été de prendre les quatre, cinq ou six plus gros employeur.euses et de les amener « à accepter des conventions collectives » », explique Fisher. « Une fois que vous les avez convaincus, vous pouvez aller au ministère de l'Économie avec les employeur.euses et leur demander d'étendre à d'autres employé.es les accords que vous avez conclus ».

Ces efforts ont ainsi bénéficié à l'Histadrut, dans la mesure où il a trouvé un moyen d'intégrer la défense des employé.es des hautes technologies dans son répertoire et de rendre le syndicat plus réceptif aux besoins de l'économie numérique. Les résultats de ce pouvoir nouveau et revigoré ont été positifs pour la centrale nationale du travail d'Israël. Fisher écrit : « Entre 2010 et 2017, quelque 100 000 nouveaux membres [de tous les secteurs, pas seulement des TIC] ont rejoint l'Histadrut, après avoir créé un comité d'entreprise sur leur lieu de travail. En 2016, le taux de syndicalisation est passé à 27,1 %, soit une augmentation de 17 % du nombre de membres depuis 2012 ».

Avec seulement quelques milliers de membres dans une industrie de plus de 300 000 employé.es, les efforts du CIHT ont eu des résultats mitigés. Sur le lieu de travail, sur les six groupes d'employé.es qui ont tenté de créer des syndicats au sein de leurs entreprises de TIC entre 2014 et 2016, cinq ont réussi à former un comité d'entreprise, trois ont négocié avec succès des conventions collectives, tandis que deux ont obtenu certaines améliorations pour les employé.es après des interruptions de travail. Mais si l'on considère la situation dans son ensemble, le succès de l'ICTS a discrédité l'industrie qui avait averti que les efforts de syndicalisation entraîneraient même davantage de pertes d'emplois dans le secteur, car les entreprises des TIC, à la recherche de main-d'œuvre moins chère, délocaliseraient à l'étranger :

« Lorsqu'un comité d'entreprise est créé, le pouvoir discrétionnaire de l'employeur.euse est d'une certaine façon restreint ; les licenciements sont reportés ou annulés, les employé.es bénéficient de périodes de préavis prolongées et de meilleurs régimes d'indemnisation au moment du licenciement et se voient parfois proposer des régimes de retraite volontaire », indique le rapport Fisher. L'expérience du CIHT constitue un modèle de réussite pour d'autres campagnes de syndicalisation sectorielle, en particulier dans les secteurs où le taux de syndicalisation est très faible. Vu la vague de privatisation en cours menée par le gouvernement Netanyahu, l'inspiration et les stratégies fournies par ces exemples sont d'une importance capitale pour le mouvement syndical israélien.

ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE



Des Syndicalistes Improbables

Les syndicats du secteur des TIC israélien

AUTEUR

Ben Fisher

LIEN

<http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16698&ty=pdf>

3.2

Youtubeuses et youtubeurs de tous les pays, unissez-vous !

Que se passe-t-il lorsqu'un mouvement populaire et international de créateurs et de créatrices et un syndicat traditionnel unissent leurs forces ?

Grâce aux efforts des syndicats YouTubers Union et IG Metall, les créatrices et créateurs de contenu sur la plate-forme bénéficient désormais d'une plus grande transparence, d'un pouvoir d'arbitrage, de règles plus claires, d'une meilleure communication et d'une plus grande participation.

Par Jelena Prtorić¹

Jörg Sprave a fabriqué son premier lance-pierres à l'âge de six ans, mais n'a pensé à poursuivre la pratique de son hobby que près de 40 ans plus tard. À l'époque, M. Sprave, qui est diplômé en économie, travaille pour une société de logiciels de montage vidéo. Comme la société a besoin de contenu vidéo pour tester les téléchargements sur YouTube, M. Sprave décide de se filmer en train de fabriquer des lance-pierres.

Cinq ans plus tard, en 2013, M. Sprave décide de devenir youtubeur professionnel à plein temps. Sur [la chaîne Slingshot](#), il publie des tutoriels en anglais ainsi que des critiques sur les lance-pierres, arbalètes, couteaux et fusils à air comprimé qu'il a lui-même fabriqués. Son compte a rassemblé plus de 433 millions de vues et il est suivi par plus de 2,6 millions de personnes.

En 2012, lorsque YouTube ouvre son programme de partenariat à tous, les créateurs et créatrices de contenu peuvent facilement moné-

¹ Jelena Prtorić est une journaliste basée en Europe du Sud-Est qui réalise des reportages sur la politique, les droits humains, la culture et l'environnement.

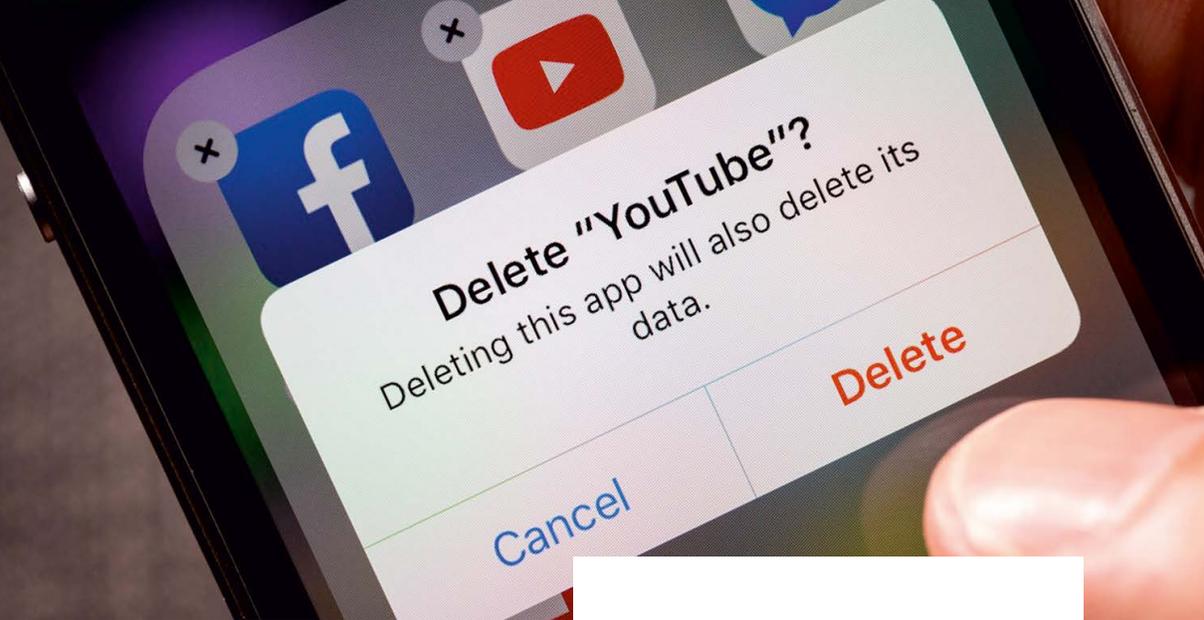
tiser leurs vidéos, à condition de recueillir suffisamment de vues et d'éviter les contenus et le langage controversés (sexuels ou violents). Mais en 2017, une série de scandales ébranle la plateforme lorsque certaines publicités sont diffusées en même temps que les vidéos promouvant l'extrémisme et les discours de haine. Plusieurs grandes entreprises retirent leurs publicités et une perte totale de revenus de 750 millions de dollars US est prévue pour YouTube.

Le scandale et la baisse des recettes poussent YouTube à revoir ses algorithmes, mais cela a un impact négatif sur le contenu et les revenus des créateurs et des créatrices. De nombreux youtubeurs et youtubeuses professionnelles voient leurs vidéos démonétisées ou tomber sous le coup d'un bannissement furtif (shadow banning : blocage ou blocage partiel d'un utilisateur ou d'une utilisatrice ou de ses contenus à son insu) ou ses chaînes fermées, temporairement, mettant ainsi beaucoup d'entre eux dans une situation financière précaire.

M. Sprave est l'un d'entre eux. Selon lui, le problème n'est pas le changement d'algorithme en soi, mais le fait que le processus et les nouvelles directives n'ont pas été clairement communiqués aux créateurs et créatrices. Bien que YouTube soit sa principale source de revenus, il a d'autres moyens de gagner sa vie mais il estime qu'il est de son devoir de se défendre. En mars 2018, il crée le syndicat YouTubers Union (YTU) afin de faciliter l'échange d'informations entre les créateurs et les créatrices, d'organiser des campagnes de soutien et de discuter des changements sur la plateforme.

UNITÉ ET VISIBILITÉ

La syndicalisation à grande échelle des travailleurs et travailleuses sur des plateformes numériques est encore relativement peu fréquente et comporte de nombreux défis, note le rapport de la fondation Friedrich-Ebert-Stiftung intitulé « Organiser YouTube – Un nouveau cas d'organisation des travailleur-euse-s de plateforme » par Valentin Niebler et Annemarie Kern. Un de ces défis est la fragmentation organisationnelle. Comme ces personnes ne sont pas formellement intégrées dans l'organisation, elles n'ont pas le « droit de négocier collectivement ou de se syndiquer ». Elles sont également « confrontées à la fragmentation technologique, empêtrée dans de fortes asymétries d'information qui les empêchent de communiquer entre eux », et sont confrontées à la séparation géographique, puisqu'elles vivent et travaillent dans différentes régions du monde et sont soumises à des législations différentes.



Mais M. Sprave affirme qu'il existe un autre défi : les différences idéologiques. « Le groupe rassemble des personnes de convictions politiques différentes. Nous avons des chaînes de droite et de gauche et tout ce qu'il y a entre les deux ». M. Sprave indique clairement que le syndicat n'a pas été créé pour discuter de différences politiques et idéologiques. « Notre but était d'améliorer les conditions de travail de youtubeurs et youtubeuses. Nous avons dit que nous étions complètement neutres en termes de contenu, tant que la chaîne suit les directives des plateformes ». C'est pourquoi le syndicat n'a pas soutenu les demandes de ceux et celles qui voulaient que YouTube autorise la diffusion de vidéos qui promeuvent les discours de haine et les théories du complot. M. Sprave précise également qu'il n'a jamais voulu « tuer YouTube et lancer une autre plateforme » ni revendiquer que les créateurs et créatrices de contenu deviennent des employé.es de YouTube. « Nous voulions juste un partenariat équitable », dit-il.

YTU a initialement été créé sous la forme d'un groupe Facebook qui a permis à M. Sprave non seulement de partager rapidement des mises à jour mais aussi de créer des sondages qui peuvent être utilisés comme outil de prise de décision en groupe. Cependant, il existe toujours une hiérarchie dans le groupe et M. Sprave modère son contenu. « Si des gens développent des contenus que nous ne soutenons pas, nous les effaçons et nous mettons ces gens dehors », explique-t-il. En septembre 2018, M. Sprave a publié une vidéo au nom

En 2018, le créateur de contenu YouTube Jörg Sprave a créé le syndicat YouTubers Union après que des changements de l'algorithme ont eu un impact négatif sur les classements vidéo et les revenus de youtubeuses et de youtubeurs. Suite à une campagne populaire, le syndicat a réussi à négocier plus de droits et de meilleures conditions pour les créateurs et créatrices de contenu.

True Images/Alamy Stock Photo

du syndicat, [Debunked: YouTube caught lying!](#) (Débloqué: YouTube pris en train de mentir !) dans laquelle il critique les processus de communication opaques et trompeurs du géant technologique. Cette action a donné lieu à une invitation de YouTube à un certain nombre de rencontres personnelles entre M. Sprave et son équipe.

SUCCÈS DE LA CAMPAGNE FAIRTUBE

Bien que ce fût un début fructueux pour les efforts de syndicalisation, aucun accord institutionnel n'a été conclu et, en 2018, YTU décide de s'associer à un syndicat traditionnel, IG Metall (le syndicat allemand des métallurgistes), qui a été fondé en 1949 et représente plus de 2,2 millions de travailleurs et travailleuses en Allemagne.

IG Metall avait déjà participé à d'autres campagnes visant à améliorer la transparence et les conditions de travail des travailleurs et des travailleuses des plateformes numériques, qui sont généralement considérés comme des indépendants. « Nous travaillons avec les plateformes qui ont signé [le code de conduite sur l'externalisation ouverte](#) et nous gérons [le bureau de l'ombudsman](#) qui sert de médiateur entre les travailleurs et travailleuses des plateformes numériques et les plateformes elles-mêmes », explique Michael « Six » Silberman, chargé de communication pour le projet de production participative d'IG Metall.

Si les créateurs et créatrices connaissent l'écosystème de YouTube, ils et elles ne disposent pas des ressources nécessaires pour y naviguer. « IG Metall dispose des ressources financières, des avocats et d'une influence politique », explique M. Sprave. D'importants moyens juridiques et financiers sont mis à disposition dans la perspective d'une poursuite de YouTube en justice. Les membres de YTU sont invités à approuver la coopération via un sondage sur Facebook et à voter sur des revendications communes. Ce partenariat ne ravit pas tout le monde. « Certaines personnes aux États-Unis ont dit qu'elles détestaient le fait que nous fassions équipe avec un syndicat. Les syndicats ne sont pas très populaires là-bas », se souvient M. Sprave.

Pour IG Metall, il est important de s'assurer que la communication est conforme à leurs directives. « Les discours de haine, le racisme, le sexisme, l'homophobie, la xénophobie, etc. ne sont pas bienvenus dans aucun de nos projets. Nous n'hésitons pas, par exemple, à supprimer les commentaires présentant l'une de ces caractéristiques dans nos chaînes en ligne », explique M. Silberman.

En juillet 2019, YTU et IG Metall lancent la campagne FairTube qui comprend trois principaux éléments : une vidéo virale de 14 minutes dans laquelle M. Sprave met en avant les éléments qui laissent à penser « que YouTube ne veut plus de youtubeurs et youtubeuses indépendantes », un site web de campagne et six revendications à l'encontre de YouTube. Les principaux moyens de pression incluent la perspective d'un procès contre YouTube/Google pour faux travail indépendant et violation du règlement général de l'Union européenne sur la protection des données (RGPD), et des « attaques de marques collaboratives » (qui impliqueraient que les youtubeurs et youtubeuses travaillent massivement à créer des vidéos discréditant YouTube). La campagne a été très suivie, la taille du groupe Facebook de YTU a presque doublé au cours de la campagne et YouTube est prêt à négocier.

Grâce à cette campagne, les créateurs et créatrices de YouTube bénéficient désormais d'une plus grande transparence (les algorithmes sont désormais expliqués en détail), de règles plus claires, d'une meilleure communication avec YouTube, d'un pouvoir d'arbitrage (accès à des cadres supérieurs de YouTube pour contester les décisions concernant les annulations et les démonétisations) et d'une plus grande participation (YouTube demande désormais à ses créateurs et créatrices de contenu leur avis sur les innovations).

M. Sprave déclare que, s'il est satisfait des changements, il envisage actuellement de faire de FairTube une association déclarée qui serait également ouverte à d'autres acteurs et actrices du travail participatif, tels que les chauffeurs et chauffeuses d'Uber, qui souhaitent mettre en commun leurs connaissances et leurs ressources pour créer de meilleures conditions pour tous les travailleurs et travailleuses des plateformes.

ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE

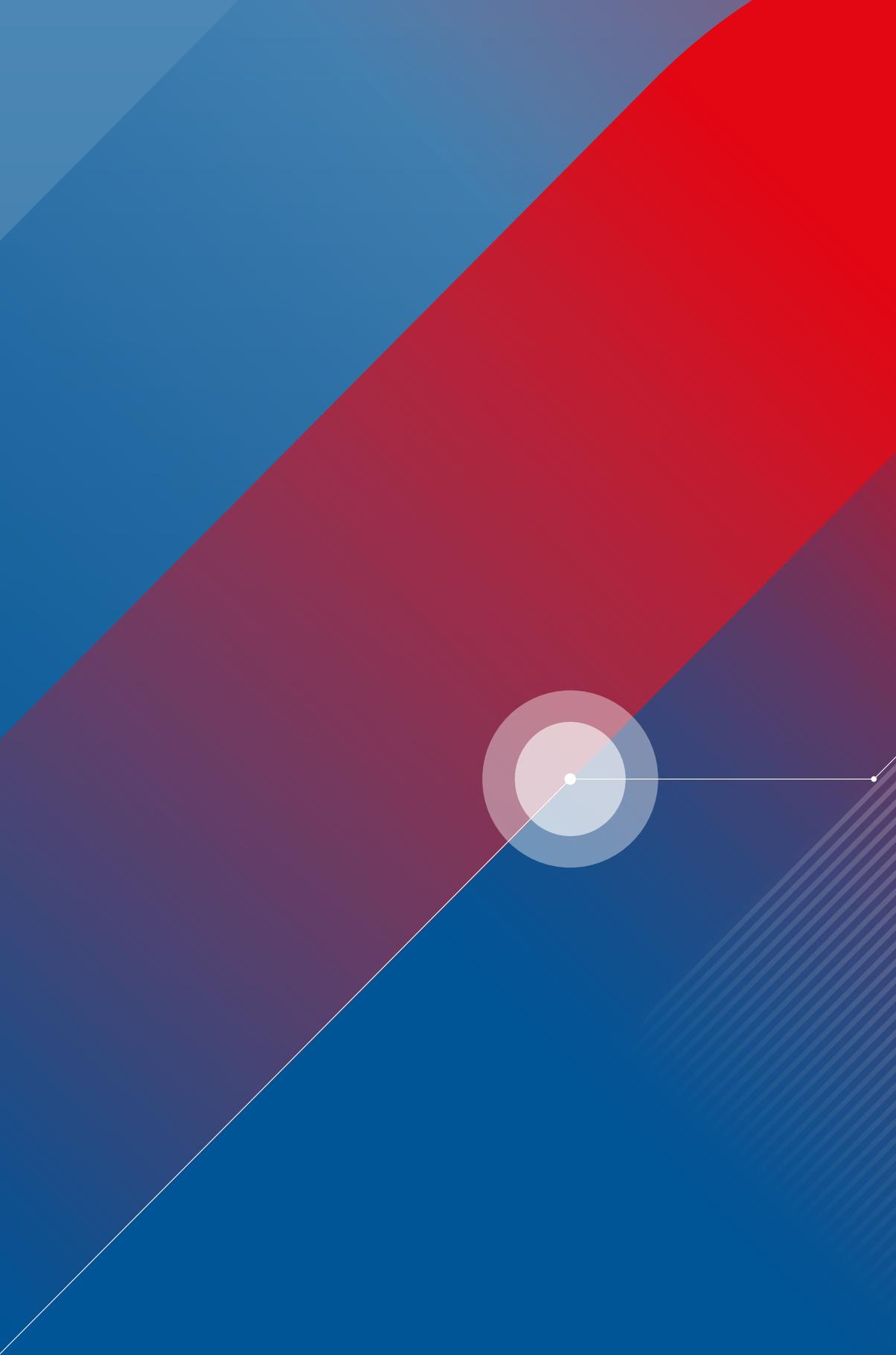


Organiser Youtube

Un nouveau cas d'organisation des travailleur-euse-s de plateforme

AUTEURS Valentin Niebler et Annemarie Kern

LIEN <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16546-20201117.pdf>



SECTION 4

LES CAVALIERS ET CAVALLIÈRES DE LA TEMPÊTE



4.1

En Ouganda, les conducteurs et conductrices de boda boda s'approprient de nouvelles technologies et relèvent les nouveaux défis de la syndicalisation

En Ouganda, les conductrices et conducteurs informels de moto-taxi renforcent le pouvoir des travailleurs et des travailleuses, adhérant à des syndicats et en utilisant la technologie numérique.

Par Evelyn Lirri¹

Lorsque Kanyike Kiviri rejoint l'industrie du transport en 2003 en tant que conducteur de moto-taxi, il vit au jour le jour. Tout comme de nombreux motocyclistes de la très animée capitale ougandaise de Kampala, il a peu d'économies et ses conditions de travail sont difficiles. Les motos-taxis, ou boda bodas comme on les appelle communément en Ouganda, constituent une part importante du réseau de transport public. On estime à 200 000 le nombre de conducteurs et conductrices de boda bodas à Kampala seulement. Ils constituent un moyen de transport rapide pour un nombre important d'habitantes de la ville, où les embouteillages restent un défi quotidien majeur. « Comme les conductrices et conducteurs de boda boda gagnent leur argent au jour le jour, il leur est difficile d'économiser. Et lorsqu'ils tombent malades ou ont un accident, ils n'ont pas de solution de repli. C'est pourquoi nous avons décidé de nous organiser », explique M. Kiviri.

M. Kiviri est membre fondateur et actuel trésorier de la Kampala Metropolitan Boda Boda Entrepreneurs (KAMBE), une société coopérative qui compte plus de 60 000 membres. Il déclare que grâce à cette

¹ Evelyn Lirri est une journaliste indépendante ougandaise qui écrit sur les questions de santé, d'environnement, de droits humains et de développement.

coopérative, ses membres s'efforcent de transformer l'industrie largement informelle en la structurant davantage, tout en améliorant les moyens de subsistance de celles et ceux qui y sont actifs.

La KAMBE a évolué pour atteindre sa forme actuelle. Certains de ses membres étaient auparavant affiliés à la National Federation for Professional Cyclists Network (Fédération nationale du réseau des cyclistes professionnels), qui a été créée en 2009. Mais engluée dans des conflits sans fin, la fédération a fini par se désintégrer. Ensuite, en 2014, une autre association de boda boda appelée la KAMBA a été créée avant d'être transformée, en 2015, en une société coopérative et rebaptisée la KAMBE. Cette même année, la KAMBE s'est également affiliée au syndicat des transports l'Amalgamated Transport and General Workers' Union (ATGWU). À l'époque, l'ATGWU entame la revitalisation de son action afin de redevenir un syndicat solide grâce à une mobilisation efficace.

À sa création en 1938, l'ATGWU est l'un des premiers syndicats ougandais puissant disposant d'un nombre important de membres et d'une grande influence, luttant pour des conditions de travail sûres et stables et pour les droits des travailleurs et des travailleuses. Mais il a dû faire face à plusieurs défis, en particulier après l'introduction d'un programme d'ajustement structurel par la Banque mondiale et le FMI, qui a notamment réduit à néant les emplois sûrs dans les services publics de nombre de ses membres, entraînant une forte chute du nombre d'adhérent.es et menant l'ATGWU au bord de l'effondrement. Cependant, ces dernières années, le syndicat s'est engagé dans une stratégie à long terme pour remédier à ses faiblesses internes, dont, notamment, des ressources infrastructurelles limitées, une organisation inefficace, un manque de participation des membres et de cohésion interne. L'ATGWU a conscience qu'il est essentiel de s'attaquer à ces problèmes s'il veut exercer à nouveau une forte influence sur l'industrie du transport en Ouganda.

Dans le cadre de cette stratégie, il a réussi à intégrer un nombre important de nouveaux membres. « L'un des principaux succès de l'ATGWU est d'avoir augmenté de façon spectaculaire le nombre de ses membres dans un court laps de temps, passant d'un peu plus de 5 000 membres en 2014 à 105 000 membres cotisants. Sa stratégie de revitalisation a consisté à affilier les organisations de masse des travailleuses et travailleurs informels dont chacune dispose de ses propres ressources de pouvoirs associatif et structurel », conclut un nouveau rapport - Riding on a Union App – Uganda's Public Transport Workers' Digital Response to Platforms (Surfer sur une application du syndicat – La réponse numérique aux plateformes des travailleurs et travailleuses du transport public ougandais) par Erick Manga, Paula Hamilton et Stephenson Kisingu de la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).

Actuellement, l'ATGWU compte parmi ses membres des travailleurs et des travailleuses des secteurs du transport, du pétrole, de la chimie, de la sécurité privée et des services immobiliers. Dans le secteur du transport public, elle a regroupé dans ses rangs les coopératives et syndicats suivants : Boda Boda, Tuk Tuk and the Taxi Workers Union (BOTTAX), Kampala Metropolitan Boda Boda Entrepreneurs, Kampala Operational Taxi Stages Association (KOTSA) et Airport Taxi Services Cooperative Society.

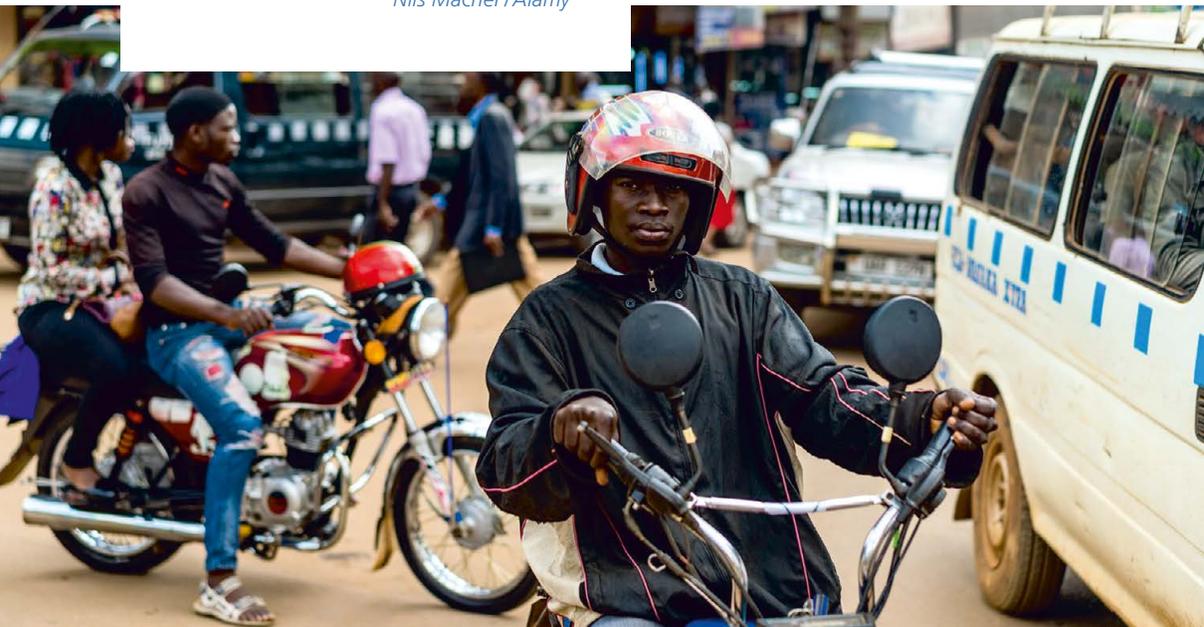
PASSER AU NUMÉRIQUE

Le rapport révèle qu'en dépit de cette réussite, l'augmentation rapide du nombre de membres du syndicat a également posé de nouveaux défis à l'ATGWU, qui doit à présent « concevoir et développer des modalités de service acceptables et des réformes internes pour assurer la pleine intégration du nombre considérable de travailleuses et travailleurs informels qui sont maintenant membres ». L'ATGWU s'efforce également d'augmenter sa part

des opérateurs de boda boda et de taxis à Kampala dans le domaine de l'économie numérique en aidant ses affiliés à développer leurs propres applications de covoiturage, dans un marché où d'énormes multinationales comme Uber et Bolt, et de grandes entreprises régionales comme Safe Boda opèrent déjà tout en sapant les droits des travailleuses et des travailleurs. Jusqu'à présent, la KAMBE,

On estime à 200 000 le nombre de conducteurs et de conductrices de boda boda dans la seule capitale ougandaise de Kampala. La syndicalisation de ces travailleurs et travailleuses constitue un élément essentiel de la renaissance de l'un des plus anciens syndicats d'Ouganda, l'Amalgamated Transport and General Workers' Union.

Nils Macher / Alamy



KOTSA et Airport Taxis Cooperative Services ont tous développé des plateformes numériques distinctes avec l'aide de l'AGTWU.

L'application de la KAMBE, par exemple, a été développée avec des fonctionnalités qui permettent à ses membres utilisateurs de gérer les demandes des passagères et des conducteurs et conductrices, de payer les cotisations, d'épargner, de retirer des fonds et de suivre les transactions. « Grâce à l'application, nos membres n'auront plus à se rendre dans les différents bureaux déposer de l'argent. Ils peuvent le faire grâce à l'application et l'argent va directement sur leur compte KAMBE », explique M. Kiviri.

Mais comme le note le rapport, le déploiement de l'application nécessite des ressources financières considérables dont la KAMBE ne dispose pas pour le moment. Avoir un smartphone est également une condition requise pour pouvoir utiliser l'application. Mais comme le rapport le constate, de nombreux conducteurs et conductrices de boda boda ne possèdent pas de smartphones. M. Kiviri déclare que la coopérative KAMBE s'est associée avec la société de télécommunications chinoise TECNO qui a accepté de vendre à crédit des smartphones à ses membres.

Mais l'AGTWU doit encore relever de nombreux défis alors qu'il cherche à introduire des solutions numériques dans l'industrie. L'une des questions clés auxquelles il est confronté est de savoir comment combler les écarts existants entre les sexes et augmenter la représentation numérique des femmes. En Ouganda, les écarts entre les sexes en matière de possession de téléphones restent considérables, 77 % des hommes possédant un téléphone portable contre seulement 54 % des femmes. Selon le rapport « la distribution des smartphones sera plus élevée parmi les hommes membres des syndicats dans chacune des associations que nous avons développées, ou dans lesquelles nous avons prévu de mettre en œuvre des applications de plateforme dans le cadre de l'initiative de l'AGTWU ».

Mobiliser les conductrices de boda boda pour qu'elles se joignent à l'industrie reste également une tâche ardue. La direction de la KAMBE déclare qu'elle essaie de changer les choses en recrutant davantage de femmes au sein de l'association en tant que conductrices mais aussi pour qu'elles assument des rôles de direction au sein de son exécutif. Pour y parvenir, un comité de femmes a été créé au sein de l'association. Cela a conduit au recrutement de 12 femmes dans l'exécutif de la KAMBE et de 40 conductrices de boda boda dans la région métropolitaine de Kampala. « Grâce à ce groupe, nous avons réussi à convaincre les femmes qu'elles peuvent elles aussi conduire des boda bodas et disposer d'un revenu décent. Ce n'était pas quelque chose que nous pouvions facilement faire avant », explique M. Kiviri.

Noeline Mukisa, une des femmes cadres de la KAMBE, déclare que les femmes sont toujours confrontées à plusieurs défis dans le secteur, tels que le harcèlement sexuel et les mauvaises conditions de travail. « Tant qu'elles sauront que l'environnement n'est pas sûr pour elles, vous ne verrez pas beaucoup de femmes conductrices. C'est le même problème avec les taxis », déclare-t-elle. Avec toutes les innovations et la mobilisation dont la KAMBE est le fer de lance, M. Kiviri pense que l'avenir de nombreux conductrices et conducteurs comme lui est prometteur. « Nous voulons voir une industrie du boda organisée, disciplinée, où nous sommes respectés et où les conducteurs et conductrices peuvent gagner décentement leur vie », déclare M. Kiviri.

ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE



Riding on a Union App

Uganda's Public Transport Workers' Digital Response to Platforms

AUTEURS

Erick Manga, Paula Hamilton, Stephenson Kisingu

LIEN

www.fes.de/cgj-bin/gbv.cgi?id=16849&ty=pdf

4.2

La lutte pour des taux de rémunération garantis de la sécurité pour les travailleurs et travailleuses du secteur des transports en Corée du Sud

Le KPTU-TruckSol a renforcé le pouvoir des travailleurs et des travailleuses et a fait pression en faveur de règlements qui ont amélioré les moyens de subsistance des travailleurs et des travailleuses sud-coréennes du transport routier.

Par Nithin Coca¹

Au cours de la dernière décennie, la Corée du Sud est devenue l'une des économies numériques les plus avancées d'Asie de l'Est, avec l'essor rapide du commerce électronique, des applications mobiles de services de transport et d'autres services. Mais pour de nombreux camionneurs et camionneuses et les travailleurs et travailleuses du secteur du transport logistique, sans lesquelles ces services ne seraient pas possibles, les avantages ont été rares. La déréglementation, depuis le début des années 1990, a facilité l'accès aux petites entreprises et les propriétaires-exploitant.es, tandis que le pouvoir des grandes entreprises de dicter les taux de rémunération s'est accru, augmentant la précarité des conducteurs et des conductrices.

« La grande majorité, plus de 90 %, des travailleurs et travailleuses des transports routiers en Corée sont des personnes indépendantes ou des « conducteurs et conductrices propriétaires », et ces personnes sont confrontées à plusieurs défis », déclare Wol-san Liem, directeur des affaires internationales du Syndicat coréen des travailleurs et travailleuses du service public et des transports (KPTU).

¹ Nithin Coca est un journaliste indépendant, spécialiste de l'Asie du Sud-Est, qui s'intéresse particulièrement aux problèmes socioéconomiques des pays en développement.

« Ils et elles ne sont pas reconnues comme des employé.es ou même des travailleurs et travailleuses en vertu du droit coréen du travail, ce qui signifie que leurs droits à des normes minimales de base, comme un salaire minimum, des limites en matière de temps de travail ou la liberté d'association, ne sont pas légalement garantis ».

Malgré cela, Hwamulyundai, la section de solidarité des camionneurs et camionneuses du KPTU (KPTU-TruckSol) a réussi à organiser un pourcentage important de travailleurs et travailleuses du secteur des transports. Selon une étude de septembre 2020 publiée par la fondation Friedrich-Ebert-Stiftung Sécurité pour le public, droits pour le conducteur – Les travailleurs des transports sud-coréens font campagne pour des tarifs sûrs par Aelim Yun, le syndicat a utilisé efficacement une stratégie de campagne de « taux de rémunération garants de la sécurité ». Inspirée de l'expérience du Syndicat des travailleurs du transport (TWU) en Australie, cette stratégie vise à obtenir une réglementation qui améliore les moyens de subsistance de certains travailleurs et travailleuses coréennes des transports routiers.

Le KPTU-TruckSol a été fondé en octobre 2002, il compte 1300 membres et a pour objectif d'organiser les travailleurs et travailleuses des transports routiers et de garantir des conditions de travail sûres, ainsi que des rémunérations standards et équitables pour lutter contre les difficultés rencontrées par les travailleurs et les travailleuses de ce secteur.

« La dépendance, le statut de conducteurs et conductrices propriétaires et l'absence de droits font que les conducteurs et conductrices doivent accepter n'importe quelles conditions qui leur sont imposées, mais qu'ils et elles sont également responsables des frais d'exploitation, comme le carburant et les réparations, et de tout accident éventuel », explique M. Liem.

Dès le début, l'organisation a été un défi, le taux de syndicalisation étant inférieur à 10 %. Cela s'explique en partie par le fait que, depuis sa création, le KPTU-TruckSol a dû faire face à l'hostilité du gouvernement sud-coréen et des entreprises de transport de marchandises. Sa première action, une grève en 2003, a, dans un premier temps, forcé le gouvernement à s'asseoir à la table des négociations. Au lieu d'accepter les revendications du syndicat, le gouvernement a amendé la loi sur les entreprises de transport routier pour permettre au ministère de l'Aménagement du territoire, de l'Infrastructure et des Transports de donner l'ordre de retourner au travail à chacun et chacune des conducteurs et conductrices de camion impliquées dans un refus collectif de travailler.



Il a ensuite tenté de retirer le statut juridique au KPTU-TruckSol en essayant de forcer son syndicat mère, le KPTU, à exclure les propriétaires-exploitants. Les entreprises, quant à elles, refusent souvent de négocier avec le KPTU-TruckSol, ou licencient ses membres pour avoir participé à des actions collectives. Dans certains cas, des entreprises de transport de marchandises ont résilié les contrats avec des propriétaires-exploitants en raison de leur activité syndicale ou ont forcé des conducteurs et conductrices à renoncer à leur appartenance syndicale pour travailler.

Les travailleurs et travailleuses du secteur des transports, lors d'un rassemblement organisé à Séoul le 30 juin 2018 par le syndicat coréen des services publics et des transports, brandissent des pancartes disant : salaires sûrs dans tous les secteurs !

KPTU-TruckSol

APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER

En 2012, le KPTU-TruckSol a eu connaissance d'une campagne menée par le TWU en Australie, par laquelle le syndicat a réussi à faire adopter une législation nationale sur les « salaires sûrs ». Les salaires sûrs sont un modèle réglementaire qui implique l'imposition d'obligations légales contraignantes et exécutoires à toutes les entreprises commerciales opérant dans les chaînes d'approvisionnement du transport routier. Il vise à garantir que tous les travailleurs et travailleuses du transport routier bénéficient des mêmes protections au travail, en termes de santé et de sécurité, et aussi d'un salaire minimum.

« En 2013, nous nous sommes rendus en Australie dans le but d'apprendre à connaître ce système juridique, afin de pouvoir prouver

que le gouvernement sud-coréen, qui a insisté sur le fait qu'aucun système de « salaires standards » n'existait ailleurs dans le monde, mentait », explique Yeonsu Park, directeur politique du KPTU-TruckSol.

Ils et elles ont découvert que l'action juridique se basait sur une stratégie de renforcement du pouvoir, dans le cadre de laquelle le TWU s'adressait non seulement aux travailleurs et travailleuses mais également au grand public par des campagnes de lobbying et médiatiques axées sur les liens existant entre les pratiques contractuelles, les salaires bas et les accidents de la route.

« Après avoir visité le TWU, nous avons commencé à faire ce lien aussi avec le slogan 'La sécurité du public et les droits des camionneurs et camionneuses' », déclare M. Park.

À partir de 2013, le KPTU-TruckSol a adapté la campagne du TWU en Corée, en recueillant des preuves sur la façon dont les salaires bas ont entraîné une augmentation de la fatigue des conducteurs et conductrices et du risque d'accident, en organisant un symposium international et en agissant dans les médias. En 2016, une autre grève a été organisée pour réclamer une législation sur les salaires sûrs, suivie d'un travail de lobby direct. Cela a fonctionné : en mars 2017, les salaires sûrs pour les conducteurs et conductrices dans le secteur du transport de conteneurs d'import-export et du transport de ciment en vrac ont été adoptés sous forme d'un amendement à la loi sur le transport routier. Il fixe des salaires minimums légaux à payer à tous les conducteurs et conductrices du transport routier concernées, même aux non-employés, à partir de janvier 2020.

RENFORCER LE POUVOIR

La campagne des salaires sûrs a permis à KPTU-TruckSol, après des années de stagnation, d'augmenter ses effectifs d'environ 50 % en trois ans. Selon le syndicat, depuis l'entrée en vigueur de la réglementation le 1er janvier, le nombre de membres a augmenté de 350 dans le secteur du transport de ciment en vrac, de 1 400 dans le secteur des conteneurs et de plus de 3 500 au total.

« Nous nous sommes sciemment concentrés sur l'identification et la résolution des problèmes qui ne sont pas correctement traités dans le système des salaires sûrs, ainsi que sur le contrôle et la mise en place de ces salaires dans ces deux secteurs », déclare M. Liem. « Nous avons réussi à organiser les travailleurs et les travailleuses autour de ces revendications pour apporter des changements concrets sur leurs lieux de travail ».

Il reste cependant beaucoup à faire, tant pour élargir le champ d'application des salaires sûrs que pour organiser davantage de travailleurs et de travailleuses du secteur des transports. Le KPTU-TruckSol veut abolir la clause de temporisation de trois ans de la législation qui est particulièrement préoccupante.

Un autre défi majeur est de mieux adapter le modèle du KPTU-TruckSol à l'économie numérique émergente. Ses membres travaillent principalement dans le secteur du transport de marchandises, mais les services de livraison porte-à-porte ont augmenté de 300 % entre 2007 et 2017, selon les chiffres de la banque de données coréenne des transports. Même parmi les membres du KPTU-TruckSol, travailler par l'intermédiaire d'applications est de plus en plus courant, avec 75 % des membres qui utilisent des intermédiaires via des applications en 2018. Cette situation accroît la pression sur les performances des conducteurs et conductrices de camion, qui doivent travailler plus longtemps et adopter des pratiques de travail plus dangereuses afin de respecter les horaires de livraison et les taux de fret.

« Notre plan est d'étendre l'organisation stratégique non seulement aux secteurs des conteneurs et du ciment en vrac, mais aussi à l'acier, au commerce de détail et à la livraison de colis », déclare M. Liem. Ils et elles devront également défendre leurs acquis, car la réglementation actuelle sur les salaires sûrs fait l'objet d'un recours juridique de la part de certaines entreprises de transport et de certains clients. « Si elles ne sont pas stoppées, ces actions déstabiliseront le système, créeront davantage de turbulences dans l'industrie et pousseront les travailleurs et travailleuses à être encore plus compétitives et à s'engager dans des actions dangereuses et parfois illégales afin de gagner leur vie », déclare M. Lien. « Nous nous trouvons actuellement à un moment crucial et déterminant pour l'avenir de l'industrie des transports routiers en Corée ».

ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE



Safety for the Public, Rights for the Driver

South Korea's transport workers campaign for safe rates

AUTRICE

Aelim Yun

LIEN

www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16848&ty=pdf

4.3

La tâche gigantesque et complexe d'organiser les travailleurs et travailleuses des transports accessibles depuis une application mobile en Indonésie

La valeur du marché en ligne de services de transport en Indonésie est d'environ 18 milliards de dollars, soit 72 % de la valeur totale du marché de la région. Mais les travailleurs et travailleuses du secteur des transports sont exclus de la richesse qu'ils et elles créent du fait de conditions de travail abusives.

Par Randy Mulyanto¹

Dans le sillage de la pandémie Covid-19, la tâche d'organiser les travailleurs et les travailleuses des transports accessibles depuis une application mobile en Indonésie est devenue de plus en plus urgente. En 2019, on estimait à 2,5 millions le nombre de conducteurs et conductrices travaillant pour Go-Jek, l'une des plus grandes applications de ce type en Indonésie, et à plus de neuf millions ceux et celles travaillant pour son concurrent Grab dans toute l'Asie du Sud-Est. Avant la pandémie, leurs salaires étaient déjà bas et les conditions de travail abusives, mais la Covid-19 a considérablement réduit les revenus voire laissé sans aucun revenu ces conductrices et conducteurs, comme la plupart des travailleurs et travailleuses de l'économie informelle du fait des mesures de confinement strictes et des maigres aides gouvernementales.

Mais un nouveau rapport décrit non seulement la détresse des travailleurs et travailleuses des transports accessibles depuis une application mobile en Indonésie, mais aussi les différentes stratégies que les

¹ Randy Mulyanto est un journaliste indonésien indépendant ayant travaillé auparavant à Taipei.

militant.es syndicales utilisent pour les organiser et avec lesquelles les travailleuses et les travailleurs s'organisent eux-mêmes. Résister à l'exploitation par les algorithmes : L'essor des transports accessibles depuis une application mobile en Indonésie et les stratégies d'organisation des conducteurs et conductrices (Resisting Exploitation by Algorithms : Drivers' Contestation of App-based Transport in Indonesia) par Fahmi Panimbang, Syarif Arifin, Sugeng Riyadi et Dina Septi Utami, publié par le Projet syndical mondial de la Friedrich-Ebert-Stiftung, expose certaines méthodes d'organisation de conducteurs et conductrices et de « lutte pour leurs droits dans des circonstances difficiles. »

Fahmi Panimbang, militant syndical et chercheur, et l'un des co-auteurs du rapport, déclare que les personnes travaillant pour les applications mobiles de transports ne sont pas reconnues comme des employé.es mais comme des « partenaires », des « micro-entrepreneurs ou micro-entrepreneuses » ou des indépendant.es. Ils et elles ne sont pas couvertes par le droit du travail du pays. De ce fait, ils et elles n'ont droit à aucune prestation ou protection contre les risques professionnels (tels que les accidents de la route), les maladies professionnelles (telles que les maladies pulmonaires et respiratoires), ou contre les ravages socio-économiques causés par une pandémie mondiale. « Ils et elles se trouvent dans une situation où aucune loi ne les protège et où l'espace de négociation ou la protection de l'État sont minimales », explique M. Panimbang lors d'un entretien.

En outre, selon Statista, la valeur du marché en ligne de services de transport en Indonésie était d'environ 18 milliards de dollars, soit 72 % de la valeur totale du marché de la région en octobre 2019. Avec leur soutien en capital-risque et celui de leurs puissantes relations (par exemple, le PDG et fondateur de Go-Jek, Nadiem Makarim, est également le ministre de l'Éducation et de la Culture), le rapport décrit le « déséquilibre du pouvoir de négociation » entre les conducteurs et conductrices et les entreprises de technologie. Le fait que la distribution des tâches et les interactions des conducteurs et conductrices avec la plateforme soient intégralement contrôlées par des algorithmes plutôt que par des humains ne fait qu'aggraver la situation.

Le marché des transports accessibles depuis une application mobile continue de croître de manière exponentielle en Indonésie, tout comme le nombre de conducteurs et conductrices travaillant pour ces entreprises. Mais cela a eu pour effet global de diminuer les revenus des conducteurs et des conductrices (en raison d'une concurrence accrue). Les conducteurs et les conductrices sont constamment surveillés et évalués, sans possibilité de faire appel des décisions prises. Comme l'indique le rapport, « les modes de travail permettent aux entreprises de ces applications mobiles de modifier unilatéralement les tarifs [taux de rémunération], de mettre en place des sys-



Des conducteurs et conductrices de Grab et de Go-Jek attendent leurs client.es à Jakarta, en Indonésie.

Sutrisno Jambull / Pacific Press / Alamy Live News

tèmes de points auxquels les travailleurs et les travailleuses sont obligées de se conformer, de désactiver ou de suspendre les comptes, et de mettre fin aux régimes de travail ». Il en résulte une relation de travail « asymétrique et unilatérale en faveur de l'entreprise », qui met les travailleurs et les travailleuses dans une « position vulnérable ».

TROIS FORMES D'ORGANISATION

En réponse, les travailleurs et les travailleuses se sont engagées dans trois formes d'organisation. La première se nomme « communauté ». Comme l'explique Panimbang, les conducteurs et conductrices travaillant par l'intermédiaire de ces applications « forment leurs propres communautés car ils et elles sont le mieux à même de s'entraider », le but étant de s'entraider de manière flexible et informelle. Les membres de ces communautés, dont le nombre s'élève à plus de 5 000 dans la seule agglomération de Jakarta, sont généralement organisés localement, bien que la communication se fasse via WhatsApp ou en présence sur les aires de repos des conductrices et conducteurs appelées « camps de base ». Les conducteurs et conductrices affichent leur allégeance à une communauté particulière par des badges, des bannières et des autocollants. Les cotisations coûtent entre 10 000 et 30 000 roupies indonésiennes (0,80 à 2,20 dollars) par mois. Les conducteurs et conductrices bénéficient d'une aide mutuelle et d'un soutien lors de différents problèmes d'ordre social et professionnel.

Il existe également des associations de conducteurs et conductrices qui vont d'associations informelles à des associations formelles de plus grande taille qui sont déclarées comme organisations de la société civile. Selon le rapport, les associations sont un « haut lieu de mobilisation des conducteurs et des conductrices » avec des groupes de travail puissants qui assurent la liaison avec la police et la médiation des conflits avec les conducteurs et conductrices qui ne travaillent pas pour des applications mobiles. Le rapport note que « les conducteurs et conductrices affiliés aux associations ont une meilleure capacité de se mobiliser pour protester et un meilleur accès aux sphères de décision politiques et au gouvernement ».

Enfin, il y a les syndicats traditionnels. Seule une poignée de conductrices et conducteurs travaillant pour des applications mobiles est syndiquée, et le nombre de membres est encore très faible, mais la section des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale et des transports de la Fédération des syndicats indonésiens des travailleurs et travailleuses de la métallurgie (SPDT-FSPMI) organise ce groupe de travailleurs et travailleuses depuis plusieurs années. En fait, le rapport le décrit comme étant « le seul syndicat de conducteurs et conductrices disposant de ressources en Indonésie à être en mesure de faire progresser les droits des travailleurs et des travailleuses des transports accessibles depuis une application mobile. »

Le SPDT-FSPMI a concentré son travail dans ce secteur sur la promotion des droits sociaux des travailleurs et travailleuses des transports, sur la lutte pour la reconnaissance des conducteurs et conductrices en tant que personnes bénéficiant des droits fondamentaux du travail, et la création d'un espace de négociation entre leurs représentants et les sociétés d'applications mobiles fournissant des services de transport afin d'obtenir de meilleures conditions de travail pour les conducteurs et les conductrices. L'une de ses principales stratégies a consisté à mobiliser des bénévoles syndicaux pour travailler avec Jamkes Watch, un organisme de surveillance du programme de santé du gouvernement.

Les bénévoles, qui ciblent les conducteurs et les conductrices de ces applications mobiles dans l'espoir de les syndiquer, aident essentiellement des Indonésien.nes peu instruites à s'orienter dans les services de santé. Ensuite, les bénévoles expliquent aux bénéficiaires de leur aide l'importance d'adhérer au syndicat.

Une autre stratégie d'organisation du SPDT-FSPMI a consisté à recruter des travailleuses et travailleurs licenciés d'autres secteurs. Selon les projections du ministère de la Planification du Développement national en juin 2020, quelque 10,7 à 12,7 millions de personnes en Indonésie devraient en 2021 perdre leur emploi en raison de la pandémie. Certain.es rejoindront la foule des conducteurs et des conductrices

des applications mobiles et le SPDT-FSPMI veut s'assurer d'être le premier à recruter ces travailleurs et travailleuses en tant que membres.

LES DÉFIS DU RENFORCEMENT DU POUVOIR DES TRAVAILLEURS ET ES TRAVAILLEUSES

Entre 2016 et 2019, plusieurs manifestations et arrêts de travail, initiés par le SPDT-FSPMI et d'autres groupes de conducteurs et conductrices, organisés pour réclamer une augmentation des tarifs et de meilleures conditions de travail pour les conducteurs et conductrices, ont été accueillis par une démonstration de force de la part des applications de plateforme. « Ce pouvoir structurel accru des conducteurs et conductrices par les grèves et la mobilisation des protestataires a rapidement incité les entreprises à réagir en déployant des *satgas* [groupes de travail] pour renforcer un contrôle strict des conducteurs et des conductrices », déclare-t-il.

D'autres défis restent à relever. Le rapport constate que les conducteurs et conductrices de plateforme n'ont pas réussi à « faire reconnaître » leur véritable statut d'employé.e tant par les entreprises que par le gouvernement, ce qui limite par conséquent leur pouvoir institutionnel. En outre, de nombreuses conductrices et conducteurs ne reconnaissent même pas eux-mêmes qu'ils et elles sont des travailleurs et des travailleuses jouissant de droits tels que stipulés dans la législation du travail, ce qui reflète « un manque de pouvoir associatif ».

Les menaces et intimidations envers les militant.es syndicales et des droits humains ont également « augmenté pour les réduire au silence ». Par exemple, des militant.es ont reçu de fausses commandes de repas des applications Grab et Go-Jek avec des messages provenant d'un numéro inconnu leur disant « de faire attention quand vous quittez votre domicile ».

Pour aller de l'avant, le rapport appelle la fédération à trouver des stratégies innovantes d'organisation des conducteurs et conductrices pour développer la résistance et garantir les droits des travailleurs et des travailleuses. « Le SPDT-FSPMI doit développer la capacité de ses organisateurs et organisatrices, les doter de compétences d'organisation spécifiques dans le secteur des applications mobiles de fourniture de services de transport, et leur permettre de mieux comprendre les différents contextes et circonstances de l'organisation du travail », recommande le rapport.

M. Panimbang déclare qu'il espère que le gouvernement indonésien créera à l'avenir davantage de possibilités de négociation et appelle l'État à étendre les réglementations et la législation du travail aux conducteurs et conductrices travaillant par l'intermédiaire d'applications mobiles. « Les entreprises doivent être à l'écoute des aspirations de leurs travailleurs et travailleuses », déclare-t-il. « Les entreprises doivent respecter les droits humains, et l'État doit également protéger ses citoyens et ses citoyennes. » Cependant, à l'heure actuelle, l'engagement à le faire est « très limité », déplore-t-il.

ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE



Resisting Exploitation by Algorithms

Drivers' Contestation of App-based Transport in Indonesia

AUTEURS Fahmi Panimbang, Syarif Arifin, Sugeng Riyadi,
Dina Septi Utami

LIEN www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16599&ty=pdf

4.4

Partout dans le monde, les coursiers et coursières de plateformes de livraison de repas se mobilisent pour les droits fondamentaux des tra-vailleurs et des travailleuses

Alors que la pandémie met en lumière les conditions de travail inéquitables des travailleurs et des travailleuses payées à la tâche, une étude récente a révélé un nombre croissant de manifestations entreprises par les travailleurs et les travailleuses de ces plateformes dans le monde entier.

Par Marina Watson Peláez¹

Alors que la Covid-19 contraint les citoyens et citoyennes du monde entier à se confiner et que les livreurs et livreuses de repas s'activent pour approvisionner leurs client.es, un nouveau rapport met en lumière les conditions de travail médiocres auxquelles sont exposés les livreurs et livreuses de repas dans le monde, ainsi que certaines des mesures entreprises par les travailleurs et travailleuses pour changer la situation.

La récente étude de la FES [Global labour unrest on platforms – The case of food delivery workers](#) (Les conflits mondiaux du travail sur les plateformes - le cas des livreurs et livreuses de repas) se penche sur six marques mondiales de livraison de repas opérant dans plus de deux régions du monde, Uber Eats, Just Eat, Deliveroo, Foodora, Zomato et Glovo ainsi que sur 12 autres entreprises qui opèrent au niveau régional. Ces 18 entreprises livrent des plats préparés et cuisinés à des client.es dans 95 pays.

¹ Marina Watson Peláez est une journaliste et documentariste indépendante basée à Lisbonne, au Portugal.

L'étude, basée sur l'indice de Leeds, un ensemble unique de données sur les conflits du travail sur les plateformes dans le monde, a répertorié 527 incidents de conflits du travail entre le 1er janvier 2017 et le 20 mai 2020, dans 36 pays différents, ce que les auteurs et autrices du rapport décrivent comme « un nombre remarquable de manifestations ». La plupart des incidents ont eu lieu en Europe, suivie par l'Asie, cadre d'environ un quart de tous les incidents, alors qu'un sixième des incidents a eu lieu en Amérique du Sud.

L'étude révèle « une augmentation progressive des manifestations à partir du début de 2017 jusqu'à un pic significatif au troisième trimestre de 2019 suivi d'une baisse notable depuis lors ». Au niveau national, le nombre le plus élevé d'incidents s'est produit en Chine, suivie du Royaume-Uni, de l'Espagne et de l'Argentine. Concernant les différentes entreprises, la plateforme de livraison de repas Deliveroo, dont le siège est au Royaume-Uni, a connu le plus grand nombre d'incidents et ce en majorité en Europe, plus précisément au Royaume-Uni, en Espagne, en France, en Belgique et aux Pays-Bas.

« Deliveroo était présent dans 16 pays mais, fait intéressant, il y a eu un effet d'entraînement, de sorte que les syndicats de base ont contacté d'autres syndicats dans d'autres pays et ils se sont fournis mutuellement des tracts et du matériel », explique Vera Trappmann, l'une des co-autrices du rapport et professeure associée en travail et relations du travail à l'université de Leeds au Royaume-Uni. « Il y avait ce sentiment transnational que nos pairs ont fait quelque chose et nous voulons faire quelque chose aussi. » Dans plusieurs cas, les conflits du travail ont touché plusieurs entreprises et plusieurs sites, « ce qui laisse penser que les travailleurs et travailleuses de plateformes développent leur capacité de mener des campagnes concertées et de construire des liens de solidarité », note le rapport.

LES FAIBLES RÉMUNÉRATIONS, PRINCIPAL FACTEUR DE CONFLIT DU TRAVAIL DANS LE MONDE

La rémunération a été le principal facteur de conflit du travail dans toutes les régions, à l'exception des États-Unis, où le statut professionnel a été le facteur le plus important. Les travailleurs et travailleuses réclamaient des salaires plus élevés, des prestations de santé et critiquaient fréquemment les équipements de protection insuffisants fournis par les entreprises de plateforme telles que PedidosYa, Glovo, SinDelantal et Uber Eats.



Un livreur de repas regarde les sacs à dos de livraison brûler devant le siège bar-celonois de la start-up espagnole de livraison de repas Glovo le 26 mai 2019. Les travailleurs et travailleuses ont manifesté contre les conditions de travail médiocres après qu'un accident de la route a entraîné la mort d'un livreur.

SOPA Images Limited / Alamy Stock Photo

En Amérique du Sud, la santé et la sécurité étaient les principales sources d'inquiétude, une question qui a vraiment pris de l'importance depuis le début de la pandémie de la Covid-19. Alors que les livreurs et livreuses de repas ont été reconnus comme des travailleurs et travailleuses essentielles, ils et elles sont en même temps exclues des droits fondamentaux du travail parce qu'ils et elles sont forcées par les

sociétés de plateforme de travailler comme indépendantes. « D'une part, cela est lié au risque posé par le nombre croissant de cas [de coronavirus] et, d'autre part, au fait qu'ils et elles n'ont pas d'assurance maladie, ce qui fait que ces personnes travaillent entièrement à leurs risques et périls », explique Mme Trappmann.

« Il est intéressant de voir que nous assistons à différents types de manifestations, pas seulement des grèves, qui sont le modèle classique », explique Mme Trappmann qui prévoit (avec ses co-chercheurs et chercheuses) d'étoffer la base de données et de la mettre en ligne à la disposition des militante.s syndicales du monde entier. Bien que les grèves et les déconnexions aient été le type d'action le plus fréquent, elles ont été suivies de près par des manifestations, des actions en justice et d'institutionnalisation (fait référence aux manifestations des travailleurs et des travailleuses ayant débouché sur un renforcement des institutions, comme la formation de comités d'entreprise ou la négociation de conventions collectives). « Il est probable que dans des pays comme la Chine, les travailleurs et les travailleuses comptent davantage sur les déconnexions et les actions perturbatrices en l'absence d'un système médiatique ouvert qui per-

mettrait de donner un écho aux manifestations », notent les auteurs et autrices, « alors que les actions en justice sont plus probables dans des pays comme l'Australie, étant donné sa tradition historique d'arbitrage juridique ».

GROUPES INFORMELS IMPLIQUÉS DANS LA MAJORITÉ DES ÉVÉNEMENTS

Les plateformes de manifestation syndicale sont généralement gérées par la base, avec des groupes informels de travailleurs et de travailleuses jouant un rôle essentiel dans la grande majorité des actions directes. Même si la plupart des manifestations individuelles impliquent en général moins de 100 travailleurs et travailleuses et durent moins d'une journée, le rapport note que la durée d'une manifestation ne détermine pas son efficacité.

Les groupes informels de travailleurs et de travailleuses ont été les principaux acteurs des conflits du travail en Asie et en Amérique du Sud. Les groupes informels de travailleurs et de travailleuses étaient légèrement moins importants, bien qu'omniprésents, en Europe, et beaucoup moins impliqués en Amérique du Nord et en Australie. « Ce sont principalement les travailleurs et les travailleuses qui élèvent la voix directement et agissent, en s'appuyant généralement très peu sur la représentation syndicale », déclarent les auteurs et autrices du rapport.

Les syndicats ont toutefois été impliqués dans plus de la moitié des conflits du travail comptabilisés par les chercheurs et chercheuses. Même si la répartition était assez équilibrée entre les syndicats établis (impliqués dans 27,6 % des cas) et les syndicats indépendants (26,9 %), les différences régionales étaient considérables. Par exemple, les syndicats traditionnels étaient l'acteur dominant en Australie (68,8 %) et ils étaient relativement actifs en Europe (37 %), mais pratiquement absents en Asie (1 % seulement). Lorsque les syndicats s'impliquaient, les syndicats de base avaient tendance à soutenir les grèves et les déconnexions, tandis que les syndicats traditionnels étaient actifs dans les manifestations et dans le lancement d'actions en justice.

Pour les chercheurs et les chercheuses, les dernières années de manifestation des travailleurs et des travailleuses de plateformes attestent d'un élargissement du concept de pouvoir associatif, généralement identifié comme étant l'organisation collective des travailleurs et des travailleuses par le biais des syndicats. Selon le rapport, ce que nous constatons avec les travailleurs et les travailleuses de plateformes de livraison de repas est « une action collective militante et auto-organi-

sée », menée par des travailleurs et des travailleuses sans droits formels du travail, et pour qui le pouvoir institutionnel est « souvent un objectif de l'action collective plutôt qu'une condition préalable ou un résultat ». Par conséquent, « le pouvoir associatif des travailleurs augmente », selon Mme Trappmann.

ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE



Global Labour Unrest on Platforms

The case of food delivery workers

AUTEURS

Vera Trappmann, Ioulia Bessa, Simon Joyce,
Denis Neumann, Mark Stuart, Charles Umney

LIEN

www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16880&ty=pdf

4.5

Stimuler un syndicalisme d'improvisation

Le cas des coursiers et coursières de Deliveroo en Belgique et aux Pays-Bas

Une vague d'actions de mobilisation des livreurs et livreuses de plats est l'occasion pour les syndicats traditionnels de répondre aux nouveaux défis de l'économie de plateforme.

Par Tom Cassauwers¹

En 2018, le siège bruxellois de Deliveroo se trouvait dans un cadre idyllique. Basé à Ixelles, une banlieue huppée de la capitale européenne, ce bâtiment était situé juste à côté d'un magnifique parc qui abrite également un ancien monastère. Mais un jour de janvier, le calme de cette banlieue fut troublé par quelques dizaines de coursiers et coursières de Deliveroo en colère arrivées à vélo.

Jusqu'alors, les livreurs et livreuses pouvaient facturer Deliveroo via Smart, une société coopérative belge faisant fonction d'employeur par procuration des indépendant.es. Cette coopérative avait réussi à négocier, pour les livreurs et livreuses de Deliveroo en Belgique, une rémunération standard et à leur faire bénéficier d'une protection sociale. Mais par la suite, Deliveroo a décidé de mettre fin à sa collaboration avec Smart, obligeant tous ses coursiers et coursières à devenir indépendantes, ce qui signifie une rémunération moindre, l'absence de protection au travail et davantage de tracasseries administratives.

¹ Tom Cassauwers est journaliste indépendant belge. Il écrit actuellement sur les startups, les technologies, les mouvements sociaux et l'Amérique latine. Son travail est disponible à l'adresse www.tomcassauwers.wordpress.com.

Les travailleurs et travailleuses protestataires, un groupe éphémère ne regroupant pas plus de 15 à 20 personnes à la fois, ont fini par occuper près d'une semaine le bureau du géant britannique de la livraison de repas. Ils ont accroché à la fenêtre une banderole portant l'inscription « Slaveroo » (« esclavoo »). Les coursiers et coursières ont commencé leur action spontanément, à l'initiative d'un noyau de coursiers et coursières militantes, bien qu'au fil du temps, des syndicats établis se soient impliqués de façon ponctuelle.

Martin Willems de United Freelancers, la section dédiée aux travailleurs et travailleuses indépendantes du syndicat belge ACV, déclare avoir établi les premiers liens avec les coursiers et coursières de Deliveroo en 2017, deux ans après le lancement de la société dans la capitale belge. Il a accompagné les coursiers et les coursières pendant l'occupation du siège de l'entreprise. M. Willems dit que le travail avec les coursiers et les coursières de Deliveroo n'a pas été facile : « les canaux traditionnels de notre syndicat ne fonctionnaient pas ici », dit-il. La rotation du personnel est souvent très élevée parmi les coursiers et coursières qui travaillent à la tâche (gig economy) pour des plateformes très précaires comme Deliveroo et Uber Eats, qui servent d'intermédiaires numériques entre les restaurants et les coursiers et coursières. En général, les coursiers et coursières ne travaillent sur une plateforme que pendant quelques mois, et ces jeunes travailleurs et travailleuses, souvent migrantes, expriment parfois leur méfiance envers les syndicats. « Ils et elles ne savent pas vraiment ce qu'est un syndicat », explique M. Willems. « Ils pensent qu'ils sont destinés aux travailleurs et travailleuses traditionnelles avec un contrat à durée indéterminée, certainement pas pour eux. »

Et puis, au départ, le problème a été de les contacter. Les coursiers et les coursières ne se réunissent pas uniquement sur un lieu de travail ou dans une usine. Ce groupe de travailleurs et de travailleuses très mobiles communique davantage par des services de messagerie comme WhatsApp ou par des contacts informels dans la rue.

Pourtant, petit à petit, les syndicats ont réussi à établir des contacts avec les coursiers et les coursières. M. Willems raconte comment il a traversé Bruxelles à vélo avec des tracts, les distribuant à chaque coursier ou coursière qu'il croisait. En d'autres occasions, les syndicats ont commandé de grandes quantités de pizzas, juste pour pouvoir parler aux coursiers ou coursières qui les livraient.

Chacun son tour, les syndicats ont offert leur soutien aux coursiers et coursières. Ils les ont aidés devant les tribunaux, ils ont établi des contacts avec d'autres mouvements sociaux et les ont soutenus lorsque les choses se sont durcies, comme lors de l'occupation du siège bruxellois de Deliveroo par les coursiers et coursières.



Cette vague de militantisme s'inscrivait dans un mouvement de protestation plus vaste, en 2017 et 2018, parmi les coursiers et coursières de plateforme en Belgique et aux Pays-Bas. En changeant soudainement et sans consultation le statut professionnel de leurs coursiers et de leurs coursières dans les deux pays, l'entreprise a déclenché des manifestations lors desquelles les coursiers et coursières et les syndicats établis ont appris à travailler ensemble. Un modèle unique, comparé à ceux des autres pays européens, s'est développé où les coursiers et coursières sont restées indépendantes ou ont rejoint des syndicats alternatifs plus petits. Selon Kurt Vandaele, un chercheur de l'Institut syndical européen (ETUI), les expériences belge et néerlandaise offrent des enseignements clés pour les syndicats de demain.

J'appelle cela du « syndicalisme d'improvisation », déclare l'auteur d'un nouveau rapport de la Friedrich-Ebert-Stiftung intitulé De la rue au « syndicalisme d'improvisation » - Les coursier-e-s des plateformes de livraison de repas en Belgique et aux Pays-Bas. Cela signifie que les syndicats se laissent guider par l'environnement », dit Vandaele.

« Les syndicats sont aujourd'hui confrontés à de nouveaux défis impossibles à résoudre, à l'heure actuelle, par les anciens modèles tels que la négociation collective. Ils doivent donc adopter de nouvelles tactiques, ce qui s'est produit lorsque les coursiers et les coursières ont contacté les syndicats. »

Le 8 janvier 2018, les livreurs et les livreuses de Deliveroo se sont rassemblés devant le siège de l'entreprise à Bruxelles pour manifester, une semaine durant, contre une mesure de l'entreprise visant à les forcer à passer sous le statut d'indépendantes.

Mathieux Golinvaux

LES SYNDICATS SONT À L'ÉCOUTE ET DONNENT UN COUP DE MAIN

Pendant la vague de protestation de 2017 et 2018, les syndicats se sont essentiellement limités à assister, en laissant les coursiers et les coursières mener la danse. « En Belgique et aux Pays-Bas, les syndicats ont surtout écouté », déclare M. Vandaele. « Ils n'ont pas imposé leur modèle aux coursières et coursiers. L'économie de plateforme était nouvelle pour les syndicats. Ils ne voulaient pas bloquer cette innovation, mais ils voulaient aussi améliorer les conditions de travail des coursiers et coursières. »

Le résultat de tout ce militantisme est encore quelque peu incertain. Les plateformes ont réussi à imposer le passage au statut d'indépendant, et les affaires n'ont pas encore été jugées en Belgique et aux Pays-Bas. « C'est toujours en cours », admet M. Vandaele. Les syndicats n'ont pas non plus recruté beaucoup de nouveaux membres. Peu de données indépendantes sont disponibles sur le nombre total de coursiers et coursières travaillant en Belgique et aux Pays-Bas, mais un porte-parole de Deliveroo a affirmé, à l'été 2019, que 2 600 coursiers et coursières étaient actives en Belgique. En mars 2020, un homologue néerlandais a déclaré qu'environ 2 500 coursiers et coursières travaillaient pour Deliveroo aux Pays-Bas. Mais cette population de coursiers et coursières évolue constamment, ce qui complique le recrutement.

Néanmoins, M. Vandaele et M. Willems déclarent que la mobilisation a été source d'enseignements et de succès et elle a retenu l'attention des médias. Les syndicats en Belgique et aux Pays-Bas sont habitués à une couverture médiatique hostile de leur travail, mais les événements ont été couverts de manière positive, notamment aux Pays-Bas. En outre, « en interne, les syndicats accordent désormais davantage d'attention à l'économie de plateforme », ajoute M. Vandaele. « Cela leur a également permis d'expérimenter de nouvelles tactiques d'organisation. »

L'approche des syndicats belges et néerlandais face à leurs situations respectives diffère quelque peu. « Les activités de recrutement sont répandues dans certains syndicats néerlandais depuis le début des années 2000 », explique M. Vandaele. « Ce n'était donc pas très nouveau pour eux. » En Belgique, cependant, les syndicats ont tendance à se concentrer davantage sur le lobbying politique. « C'est logique compte tenu de leur forte position dans la société belge », explique M. Vandaele. « Si le lobbying ne fonctionne pas, alors ils se mobilisent, ce qui signifie faire sortir leurs propres militants. Ces personnes sont déjà des syndicalistes engagées. La syndicalisation vise cependant à développer un plus grand nombre de membres engagés.

Donc pas seulement ceux et celles qui sont déjà convaincues, mais aussi les membres ordinaires et même les travailleuses et travailleurs non syndiqués. »

Les recherches de M. Vandaele offrent un certain nombre d'informations pour les syndicats. « Les syndicats pensent souvent que les travailleurs et les travailleuses précaires et les jeunes ne s'intéressent pas aux syndicats », explique le chercheur. « Alors que cette vague de protestation montre que ce n'est pas le cas. Les syndicats ont été surpris que ces jeunes s'intéressent à eux. Ils doivent s'engager dans ces nouveaux secteurs, ils peuvent montrer aux nouveaux travailleurs et travailleuses qu'ils peuvent les aider. Les entreprises de plateforme déclarent souvent que les jeunes n'aiment pas les syndicats. Mais ces expériences les contredisent. »

M. Willems, qui continue à syndiquer les travailleurs et travailleuses précaires et les indépendant.es, le confirme. « Ces travailleurs et travailleuses peuvent et veulent s'organiser et défendre leurs conditions de travail, qu'ils et elles aiment ou non les syndicats existants. La question est de savoir si les syndicats peuvent les soutenir dans la situation dans laquelle ils et elles se trouvent. »

Il considère cette vague d'organisation comme un retour aux anciennes traditions du syndicalisme. « Nous ne pouvons pas nous contenter de nous appuyer sur le travail syndical traditionnel », dit-il. « Au XIXe siècle, aucune loi ne permettait aux travailleurs et travailleuses de s'organiser. Tout cela est arrivé grâce aux luttes des travailleurs et travailleuses. Aujourd'hui, nous devons le refaire pour de nouveaux groupes de travailleurs et de travailleuses.

Au cours des 30 dernières années, les syndicats sont restés à l'arrêt. Pourtant, il n'en a pas toujours été ainsi. Au début de notre histoire, nous avons dû développer de nouvelles tactiques et nous organiser. Aujourd'hui, nous devons le faire à nouveau. »

ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE



De la rue au « syndicalisme d'improvisation »

Les coursier-e-s des plateformes de livraison de repas en Belgique et aux Pays-Bas

AUTEUR Kurt Vandaele

LIEN <http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16902&ty=pdf>

4.6

Un syndicat argentin de travailleurs et travailleuses des plateformes, le premier du genre dans la région, se bat pour les droits des livreurs et livreuses et relance la lutte syndicale

L'Asociación de Personal de Plataformas (APP) organise la profession des livreurs et livreuses, parmi les travailleurs et les travailleuses les plus vulnérables de la société rendues encore plus fragiles par le Covid-19. Simultanément, elle lutte pour la normalisation de leurs relations de travail et pour la reconnaissance officielle de leur association en tant que syndicat.

Par Camille Audibert¹

Le changement se produit en quelques semaines. Les rues de Buenos Aires sont soudain inondées de rouge, d'orange et de jaune, les couleurs des sacs à dos portés par les travailleuses et travailleurs des plateformes de livraison, ceux-là même qui pédalent à toute vitesse pour une efficacité maximale. Déjà bien implantées dans d'autres parties du monde, les plateformes apparaissent en Argentine en 2018, dans un premier temps dans la capitale, puis dans d'autres régions. Au cours des deux dernières années, l'entreprise colombienne Rappi, l'entreprise espagnole Glovo et l'entreprise uruguayenne PedidosYa sont devenues parties intégrantes du paysage urbain et habituelles pour de nombreux consommateurs et consommatrices, qui sollicitent les services de milliers de livreurs et livreuses à toute heure du jour ou de la nuit.

¹ Camille Audibert est une journaliste indépendante basée à Buenos Aires, en Argentine.

Mais plutôt que de devenir un pays gagné par l'expansion de ces multinationales, une chose inattendue se produit en Argentine : la formation, en un temps record, du premier syndicat du personnel des plateformes de la région, l'Asociación de Personal de Plataformas (l'Association du personnel des plateformes, APP). Sa trajectoire est « à la fois pertinente et exceptionnelle », selon une étude publiée en septembre 2020 par la fondation allemande Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) – Une APPLi pour le mouvement syndical – La lutte des travailleuse-s de plateformes d'Amérique latine. « Rendre visible les conditions de travail et les revendications des travailleurs et travailleuses a permis d'exprimer une vision critique de l'image et des discours sur l'innovation, la flexibilité, l'autonomie et l'esprit d'entreprise mis en avant par ces entreprises dès leur arrivée », affirme l'équipe de chercheurs et chercheuses composée de Laura Perelman, Marcelo Mangini, Bárbara Perrot, María Belén Fierro et Martina Sol Garbarz.

DE LA PREMIÈRE « GRÈVE DU NUMÉRIQUE » EN AMÉRIQUE LATINE À LA CRÉATION DE L'APP

L'étincelle se produit lorsque Rappi modifie unilatéralement son algorithme d'attribution des commandes. Bien que l'entreprise soit implantée en Argentine depuis moins de six mois, le mécontentement de son personnel grandit et s'exprime rapidement dans plusieurs groupes WhatsApp créés par des travailleuses et travailleurs pour communiquer entre eux. Sans lieu de rencontre officiel, les livreurs et livreuses commencent à se rassembler sur les places de Buenos Aires, où, en juillet 2018, ils décident de ne pas exécuter les commandes acceptées sur l'application sous prétexte d'avoir subi un accident. C'est le début particulièrement visible de la première « grève du numérique » en Amérique latine.

La création du syndicat est accélérée par l'escalade de la confrontation entre Rappi et un groupe de porte-parole élus par les livreurs et livreuses. Alors que les deux parties mènent un dialogue informel de plusieurs jours, le compte d'un livreur est « bloqué » par l'entreprise, une action équivalant à un licenciement. C'est dans ce contexte, qu'en octobre 2018, l'organisation demande officiellement son enregistrement en tant que syndicat auprès du ministère du Travail.

Comme l'indique le rapport de la FES : « au cours des semaines suivantes, les travailleurs et travailleuses d'APP commencent à recevoir de moins en moins de commandes, ce qu'ils interprètent comme un comportement antisyndical de la part de l'entreprise ». Peu après, par une mesure pouvant être considérée comme disciplinaire, les comptes de plusieurs livreurs et livreuses (affiliées au syndicat) sont définitive-



En quelques années seulement, les plateformes de livraison, telles que Rappi, sont devenues extrêmement populaires en Argentine. En 2018, les travailleurs et travailleuses des plateformes constituent l'Asociación de Personal de Plataformas (APP) pour fournir à leurs membres un moyen d'action collective ainsi qu'un soutien.

Myriam Borzeel/Alamy Stock Photo

ment bloqués, une action qui torpille les relations entre les porte-parole du syndicat et le reste des travailleurs et travailleuses.

L'un des comptes bloqués appartient à Roger Rojas, secrétaire général du syndicat depuis sa création et l'un des plus anciens travailleurs de la plateforme. « Le blocage fut une surprise », explique ce Vénézuélien de 35 ans, dont le profil est loin d'être exceptionnel parmi les livreurs et livreuses : ils sont généralement jeunes, de sexe masculin et migrants. Comme l'explique Rojas, sans un dialogue reconnu et transparent entre les travailleurs et travailleuses et les entreprises, le blocage arbitraire d'un compte est finalement une menace.

De plus, le fait que le ministère du Travail (récemment rétabli) ne reconnaisse pas l'APP en tant que syndicat accroît la vulnérabilité de ses membres puisqu'ils ne bénéficient pas d'une protection spéciale. « Nous savons que le blocage est toujours une possibilité, les entreprises peuvent user de n'importe quelle excuse », déclare M. Rojas, qui travaille désormais pour des entreprises de livraison concurrentes. Il est répertorié comme contribuable de plein droit dans le système fiscal unique argentin pour les petites entreprises et les particuliers et particulières.

LUTTE JURIDIQUE ET REVITALISATION DU SYNDICAT

Dans un effort pour réintégrer les travailleurs et travailleuses « bloqués » et protéger ceux qui choisissent de rejoindre la nouvelle APP, l'organisation se lance dans une bataille juridique en intentant une action en cessation devant les tribunaux en charge des conflits du travail, avec l'aide cruciale d'une équipe d'avocat.es fournissant des conseils juridiques. Dans son premier verdict, le juge décide que la « conduite antisyndicale » doit cesser et que Rappi doit réintégrer les livreurs et livreuses bloqués. L'entreprise refuse de le faire et fait appel. L'affaire n'est toujours pas résolue.

Selon le rapport de la FES : « cette affaire juridique est de la plus haute importance pour la reconnaissance des droits des travailleurs et travailleuses dans ce domaine. Elle est pertinente tant pour la normalisation des relations de travail que pour la reconnaissance du droit des travailleurs et travailleuses des plateformes à se syndiquer et à former des associations professionnelles qui les représentent. »

Pour être reconnue formellement, l'APP doit prouver que ses membres sont employés ; les entreprises refusent cependant de reconnaître cette qualification, se référant plutôt à leurs employé.es comme à des « collaborateurs » et « collaboratrices » ou à des « partenaires ». « Notre principal objectif est la régularisation : nous devons être reconnues comme employé.es [...]. Ce serait une grande réussite, pour les travailleurs et travailleuses ici et dans le monde entier », déclare M. Rojas. En attendant, comme le soutient l'APP, ces travailleurs et travailleuses exercent dans le secteur informel, dans un environnement précaire et non protégé.

L'absence de reconnaissance officielle peut surprendre dans un pays qui compte un grand nombre de syndicats et un taux élevé de syndicalisation pour la région. Mais l'APP est née sous la présidence néolibérale de Mauricio Macri (de 2015 à 2019), qui a créé un climat hostile aux syndicats. Comme l'indique le rapport de la FES : « l'absence de protection syndicale a renforcé la vulnérabilité du collectif et nuit à sa capacité à accumuler de la densité organisationnelle, à déployer des actions collectives et à engager le dialogue et la négociation avec les entreprises. »

En l'absence d'un siège permanent ou d'un lieu de travail dédié et en pleine pandémie, s'organiser autour de l'agenda syndical est devenu plus nécessaire que jamais. Les livreurs et livreuses sont partout, on les voit en petits groupes, parfois assis sur le trottoir, parfois adossées au mur d'un restaurant, attendant les plats pour leur prochaine livraison, respectant le port du masque et la distanciation sociale. Ces moments de répit ont été et continuent d'être essentiels pour établir

des contacts syndicaux et renforcer les liens entre les travailleurs et les travailleuses. « Nous nous organisons en utilisant le fameux WhatsApp », dit Rojas avec un sourire. Avec la création du syndicat, les travailleurs et travailleuses disposent désormais d'une plateforme d'échange supplémentaire. « C'est très bien en termes d'audience et pour son caractère pratique », déclare le secrétaire général de l'APP.

Pour l'instant, les livreurs et livreuses attendent la décision du tribunal. La reconnaissance officielle d'une relation de travail et l'enregistrement formel de l'APP en tant que syndicat créeraient un « précédent crucial », souligne le rapport de la FES, qui décrit la trajectoire « rapide et non conventionnelle » du syndicat comme un possible « modèle pour réfléchir à de nouvelles formes d'organisation et d'action syndicale qui jetteraient les bases d'une revitalisation syndicale. »

ÉTUDE DE CAS COMPLÈTE



Une APPLi pour le mouvement syndical

La lutte des travailleur-euse-s de plateformes
d'Amérique latine

AUTEURS

Laura Perelman, Marcelo Mangini, Bárbara Perrot,
María Belén Fierro et Martina Sol Garbarz

LIEN

<http://library.fes.de/pdf-files/iez/16616-20201116.pdf>

À propos des éditeurs

Uta Dirksen est une économiste du développement et dirige le bureau de FES Afrique du Sud à Johannesburg. Auparavant, elle était directrice du projet régional des syndicats de la FES en Amérique latine, basé en Uruguay.

Mirko Herberg coordonne le Project Syndical Mondial de la FES à Berlin, en Allemagne. Auparavant, il a travaillé comme directeur de la FES au Cameroun et aux Philippines.

Impression

Friedrich-Ebert-Stiftung
Politique Globale et Développement
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Allemagne

RESPONSIBLE

Mirko Herberg
Politique syndicale internationale

Tél.: +49-30-269-35-7458

Fax: +49-30-269-35-9255

COORDINATION DU PROJET / CONTACT

Julia Schultz
Julia.schultz@fes.de

COORDINATION DES CONTRIBUTIONS

Tamara Gausi | Equal Times

MISE EN PAGE

Bergsee, blau

TRADUCTRICE

Claire-Anne Rolland

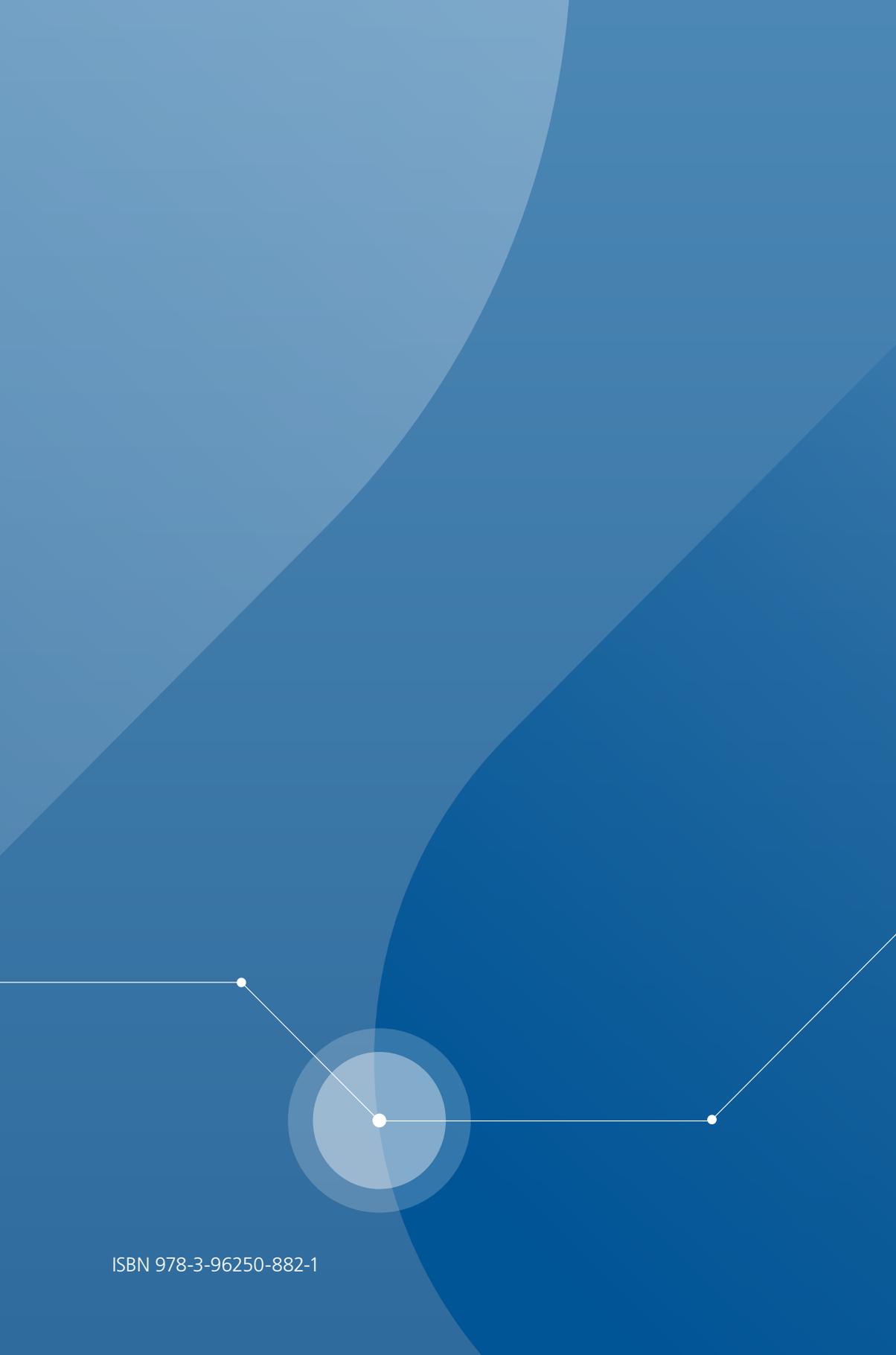
Cette publication est imprimée sur du papier issu de l'exploitation forestière durable.

Les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas forcément celles de la Friedrich-Ebert-Stiftung (ou des institutions auxquelles ils sont affiliés).

L'utilisation commerciale des médias publiés par la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) est interdite sans autorisation écrite de la FES.

Plus de détails sous ce lien :
www.fes.de/lnk/transform

ISBN 978-3-96250-882-1



ISBN 978-3-96250-882-1