

Québec

Les relations professionnelles à l'heure de la pénurie de main-d'œuvre

Royaume-Uni

Immigration : priorité au politique ou à l'économique ?

États-Unis

Des négociations collectives sous contraintes dans le fret ferroviaire

Dossier

Actualité des relations de travail en Suisse

Introduction ■ Les impacts sur le syndicalisme de relations de travail de plus en plus défavorables aux salarié·es en Suisse

Les enjeux de la flexibilisation du temps de travail dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux

Renonciation à l'enregistrement du temps de travail :
quelles mesures de protection de la santé ?

Les luttes des précaires de la logistique : le « système DPD »

CHRONIQUE INTERNATIONALE DE L'IRES

PUBLICATION TRIMESTRIELLE

Directeur de la publication : Fabrice COQUELIN, *Président de l'IRES*

Rédactrice en chef de la publication : Catherine SAUVIAT

Secrétariat de rédaction : Julie BAUDRILLARD

Maquette : EBZONE Communication (www.ebzone.fr)

Réalisation : Lyubica CURICH

COMITÉ DE LECTURE

Équipe de recherche

Lucy apROBERTS - Odile CHAGNY - Pierre CONCIALDI - Thomas COUTROT - Noélie DELAHAIE
Saphia DOUMENC - Jeanne FAGNANI - Anne FRETTEL - Jacques FREYSSINET - Renaud GAY
Solveig GRIMAUULT - Kevin GUILLAS-CAVAN - Odile JOIN-LAMBERT - Annie JOLIVET
Marcus KAHMANN - Yves LOCHARD - Axel MAGNAN - Antoine MATH - Christèle MEILLAND
Cristina NIZZOLI - Jean-Marie PERNOT - Udo REHFELDT - Catherine SAUVIAT - Claude SERFATI
Michèle TALLARD - Arnaud TRENTA - Catherine VINCENT

Conseillers techniques

Anaïs FILSOOFI (CFE-CGC) - Paul FOUQUART (CFTC) - Philippe GUIMARD (CGT-FO)
Benoît KERMOAL (UNSA Éducation) - Fabrice PRUVOST (CGT) - Alain VÉTILLARD (CFDT)

Directeur général de l'IRES : Frédéric LERAIS

Directeur adjoint, documentation et communication : Benoît ROBIN

Directeur adjoint, administration et finances : Bruno ROUQUET

Administration : Caroline AUJOLET, Nadège MOUSSET

Documentation : Guillaume HEINTZ

Les numéros de la *Chronique internationale de l'IRES* sont en accès libre sur le site de l'IRES www.ires.fr
Les numéros depuis 2016 sont en accès libre sur le portail www.cairn.info

© IRES, Noisy-le-Grand, 2023 ■ Tactic Impressions - Gonesse
Dépôt légal : mars 2023 ■ N° ISSN 1285-087X - Prix au numéro : 13,00 €

La loi du 11 mars 1957 n'autorisant, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (alinéa 1^{er} de l'article 40).
Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du code pénal.

SOMMAIRE

N° 181
Mars 2023

Québec

Les relations professionnelles à l'heure de la pénurie de main-d'œuvre _____ 3

Patrice JALETTE

Royaume-Uni

Immigration : priorité au politique ou à l'économique ? _____ 17

Jacques FREYSSINET

États-Unis

Des négociations collectives sous contraintes dans le fret ferroviaire _____ 35

Catherine SAUVIAT

Dossier

Actualité des relations de travail en Suisse

Introduction ■ Les impacts sur le syndicalisme de relations de travail de plus en plus défavorables aux salarié-es en Suisse _____ 47

Aris MARTINELLI

Les enjeux de la flexibilisation du temps de travail dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux _____ 55

Aris MARTINELLI

Renonciation à l'enregistrement du temps de travail : quelles mesures de protection de la santé ? _____ 71

Nicola CIANFERONI

Les luttes des précaires de la logistique : le « système DPD » _____ 81

Nicolas PONS-VIGNON et Enrico BORELLI

Québec

Les relations professionnelles à l'heure de la pénurie de main-d'œuvre

Patrice JALETTE

Le Québec est aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre qui s'est aggravée durant la pandémie de Covid-19 et se poursuit depuis, à l'instar de ce qui est observé dans d'autres économies avancées. Après avoir dépeint la situation de pénurie, l'article illustre plusieurs de ses répercussions sur les dynamiques et les stratégies de négociation collective de même que sur les syndicats locaux dans un système de relations professionnelles décentralisé.

Quebec is grappling with a labour shortage, exacerbated by the Covid-19 pandemic and still in progress, much like that observed in other advanced economies. After laying out the situation with regard to the labour shortage, the article illustrates several of its repercussions on the dynamics and strategies of collective bargaining as well as on the local unions operating in a decentralized system of labour relations.

Patrice Jalette est professeur à l'École de relations industrielles, Université de Montréal.

L'auteur tient à remercier sincèrement Claude Rioux, négociateur syndical retraité, pour ses commentaires constructifs et inspirants sur une version antérieure du texte.

Depuis 2019, le manque de main-d'œuvre est l'une des plus grandes préoccupations en matière de travail et d'emploi au Québec. Cette pénurie frappe tous les secteurs d'activité et toutes les régions de la province canadienne. Elle est invoquée régulièrement pour justifier des retards de livraison ou de production, des pertes de contrats, l'introduction de technologies « libre-service », la réduction des heures d'ouverture de certains commerces, et la piètre qualité du service à la clientèle dans d'autres. L'économie québécoise était déjà aux prises avec des problèmes de rareté de main-d'œuvre avant la pandémie de Covid-19 ; depuis, ils n'ont pas cessé et se sont même accélérés. Il ne s'agit pas d'un phénomène isolé, qui serait uniquement localisé au Québec. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE ; Causa *et al.*, 2022) et l'Organisation internationale du travail (OIT, 2022), l'emploi a atteint ou dépassé les niveaux d'avant la pandémie dans la plupart des économies avancées, alors que de nombreux employeurs ont à composer avec des pénuries de main-d'œuvre. Outre la pandémie, divers facteurs comme le vieillissement démographique et les départs concomitants à la retraite, l'évolution des préférences des travailleurs et les tendances migratoires sont avancés pour expliquer ces pénuries (IDQ, 2022a ; Causa *et al.*, 2022 ; OIT, 2022)¹.

À terme, la pénurie devrait se poursuivre au Québec pour quelques années encore d'après la plus récente édition du rapport publié par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, selon lequel quelque 1,4 million d'emplois seront à pourvoir de 2021 à 2030 (MTESS,

2022). Les employeurs, les syndicats et le gouvernement provincial y vont chacun de leurs propositions pour réduire les tensions sur le marché du travail québécois : hausse de l'immigration permanente ou temporaire, investissements en formation de la main-d'œuvre, incitations au maintien en emploi des travailleurs vieillissants et au retour en emploi de certains retraités, relèvement des rémunérations et amélioration des conditions d'emploi, recul de l'âge de la retraite. En attendant, ce phénomène macroéconomique se répercute au niveau des entreprises dans les milieux de travail et ne va pas sans affecter les relations professionnelles. Cet article ne porte pas sur les causes ni sur les solutions proposées pour atténuer la pénurie : il vise plutôt à illustrer les évolutions et perturbations des relations professionnelles provoquées par la pénurie de main-d'œuvre au Québec. Après avoir estimé l'ampleur de la pénurie et les principaux secteurs et métiers affectés, nous illustrons certaines répercussions observables sur la négociation collective et la vie syndicale par des exemples choisis à travers un repérage documentaire et médiatique. Sans prétendre les considérer comme généralisables ou statistiquement représentatifs, nous voulons montrer par ces exemples comment la pénurie peut changer concrètement les comportements des acteurs de la relation d'emploi en milieu syndiqué.

Une pénurie ? Mais quelle pénurie ?

Dès que l'expression pénurie de main-d'œuvre est employée, plusieurs questions sont généralement posées : s'agit-il bel et

1. En dépit de ces facteurs, il importe toujours de bien comprendre le contexte particulier au sein duquel ces pénuries se déploient comme le montre l'étude des cas danois (Meiland, 2022) et irlandais (Delahaie, 2022), dans des numéros précédents de la *Chronique internationale de l'IRES*.

bien d'une pénurie de main-d'œuvre ou de simples difficultés de recrutement ? Est-ce une pénurie réelle ou la perception d'une pénurie ? Est-ce une pénurie-de-main-d'œuvre-acceptant-de-travailler-aux-conditions-offertes-actuellement ? Tout semble indiquer qu'il s'agit d'une véritable pénurie selon l'Institut du Québec (2022) qui atteste d'une explosion du nombre de postes à combler durant la pandémie, « une situation qui semble (...) assez généralisée, qu'elle soit analysée par régions, par secteurs ou par professions et ce, tant pour le personnel qualifié que non qualifié ». Voici quelques indicateurs pour témoigner de l'ampleur du phénomène.

Le graphique 1 montre que le taux de chômage observé au Québec en 2019 est descendu sous la barre des 5 % pour la première fois depuis 45 ans. Il est remonté à 8,9 % en 2020 pour redescendre à 6,1 % en 2021, et un nouveau creux historique a été observé en 2022 (4,3 %). Ces moyennes annuelles agrégées cachent évidemment des variations mensuelles importantes (par exemple, un taux à 4,6 % en février 2020 qui grimpe à 17 % en avril de la même année) ainsi que des problèmes majeurs dans certains secteurs qui ont connu d'importantes pertes d'emplois comme l'hôtellerie-restauration, l'industrie manufacturière, le commerce de détail de même que les arts et loisirs (IDQ, 2022a).

Le graphique 2 montre que le nombre de postes vacants a presque quadruplé entre 2015 et 2022, alors que l'emploi total au Québec a augmenté de 8,6 % sur la période,

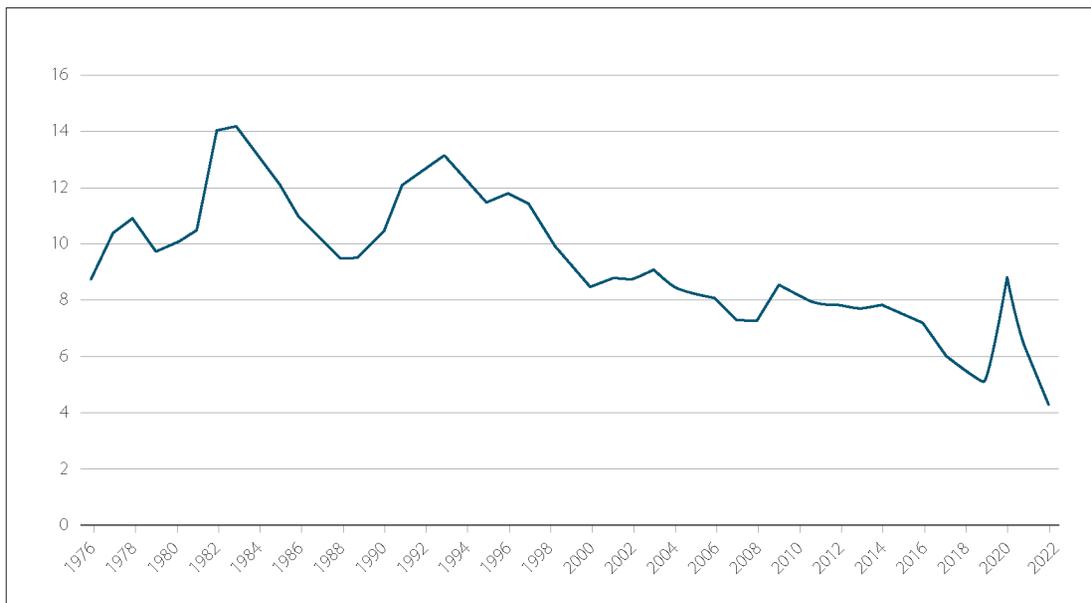
passant de 4,03 à 4,38 millions d'emplois². Analysant plus avant ces données, l'IDQ (2022a) estime qu'entre décembre 2019 et décembre 2021, près de 80 % des postes vacants sont attribuables à six secteurs : hôtellerie-restauration ; soins de santé et assistance sociale ; industrie manufacturière ; commerce de détail ; services professionnels, scientifiques et techniques ; construction. Ces secteurs représentent environ 60 % des emplois du marché du travail québécois. Deux types de dynamique seraient à l'œuvre : 1) des secteurs incapables de rattraper le niveau d'emploi d'avant la pandémie (hôtellerie-restauration ; industrie manufacturière ; commerce de détail) ; 2) des secteurs ayant amplement dépassé ce niveau tout en demeurant aux prises avec une hausse importante des postes à pourvoir (construction, services professionnels, scientifiques et techniques, et soins de santé et assistance sociale) (IDQ, 2022a).

Le graphique 3 permet d'illustrer l'évolution de la situation du marché du travail ces dernières années en mettant en relation le nombre de personnes au chômage par emploi vacant. Il montre qu'entre 2016 et 2022, ce ratio est passé de 4,6 à 0,8, indiquant un accroissement des tensions sur le marché du travail. Ces ratios sont particulièrement bas dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (0,2), dans celui des services professionnels, scientifiques et techniques (0,4) et dans celui de la construction (0,6) selon les données de l'IDQ (2022a), secteurs où le nombre de postes vacants est important comme souligné précédemment.

2. Les données présentées ici sont les moyennes des quatre trimestres, à l'exception des années 2020 et 2022 pour lesquelles les seules données disponibles n'ont porté respectivement que sur deux et trois trimestres en raison de la pandémie en 2020 et de la non-publication des données pour le dernier trimestre de 2022 au moment de la rédaction du présent article.

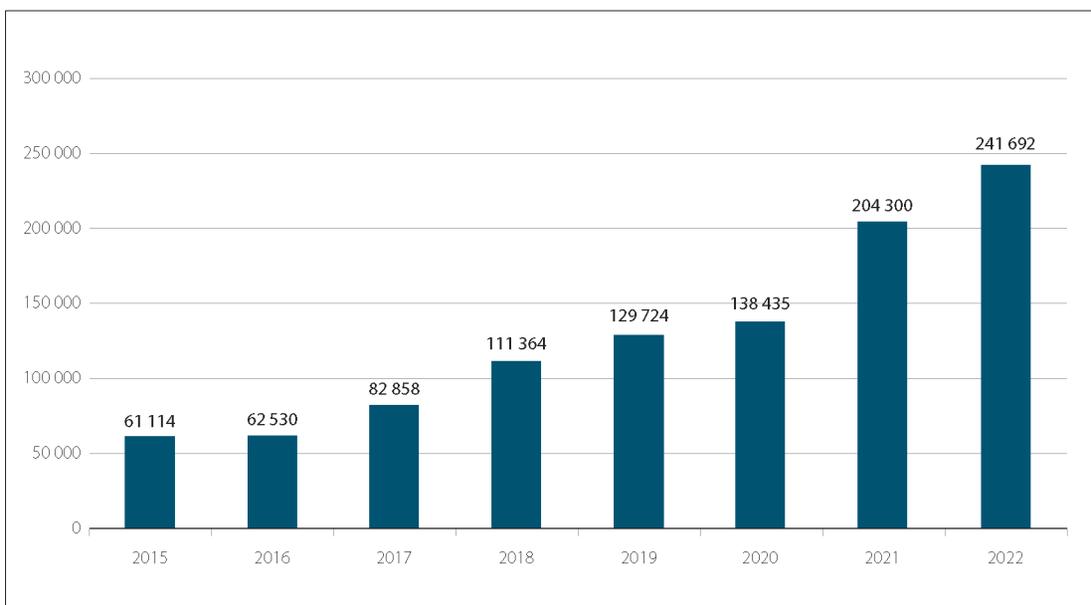
Graphique 1 - Taux de chômage en moyenne annuelle (1976-2022)

En %



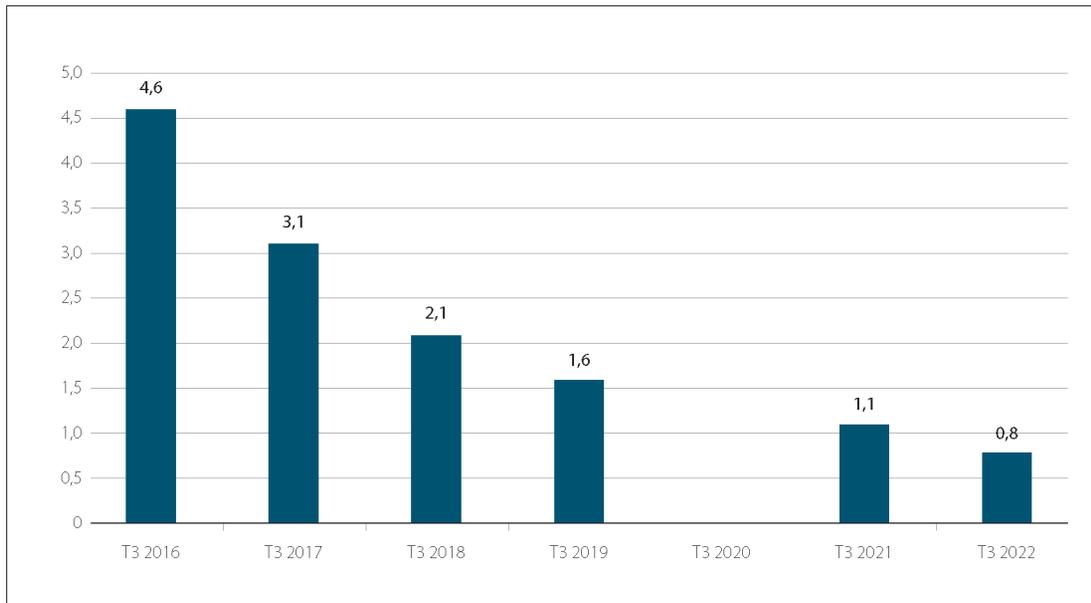
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2022. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Graphique 2 - Nombre de postes vacants en moyenne annuelle (2015-2022)



Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2022. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Graphique 3 - Ratio du nombre de personnes sans emploi par poste vacant (2016-2022)



Source : Statistique Canada, tableaux : 14-10-0022-01 et 14-10-0326-01, calculs de l'IDQ (2021, 2022b). Les données du 3^e trimestre 2020 sont manquantes car l'enquête a été suspendue durant la phase la plus aiguë de la pandémie.

Les indicateurs basés sur les données statistiques officielles donnent une bonne idée de la sévérité de la pénurie de main-d'œuvre. Cependant, plusieurs nuances s'imposent car le marché du travail n'a pas été affecté de façon paramétrique. Nous avons vu que la pénurie frappe plus durement certains secteurs et, de fait, certaines professions typiques de ces secteurs comme serveur, ouvrier, infirmier, cuisinier, charpentier-menuisier, éducateur de la petite enfance, programmeur, développeur et analyste, manutentionnaire, infirmier auxiliaire et préposé aux bénéficiaires ou ouvrier de l'agroalimentaire (IDQ, 2021). Malgré une demande importante pour les professions hautement qualifiées (exigeant un diplôme collégial ou universitaire) et moins qualifiées, les déficits projetés par le MTESS (2022) d'ici 2030 concernent surtout les premières (IDQ, 2022a). Il serait

sans doute possible d'approfondir la question de la pénurie comme telle. Mais celle de ses répercussions sur les relations professionnelles, beaucoup moins discutée, mérite qu'on s'y attarde alors que le contexte dans lequel elles se déroulent depuis quelques années est désormais bien campé.

Des répercussions tangibles sur les relations professionnelles

Les résultats et les dynamiques des relations professionnelles sont susceptibles d'être affectés par divers facteurs, à plus forte raison dans un système décentralisé où tout se passe au niveau de l'établissement (reconnaissance syndicale, négociation collective et convention collective) et où il n'y a généralement pas de négociation de branche (ou de mécanisme d'extension des conventions collectives), à

quelques exceptions près (Laroche, Jalette, 2016). Cependant, le changement de certains comportements des parties prenantes à la relation d'emploi peut sans doute être attribué à la rareté de la main-d'œuvre. On peut relever une des premières mentions de la pénurie de main-d'œuvre comme facteur d'influence des négociations dans un communiqué publié à la suite d'une proposition d'accord, communément appelée « entente de principe » au Québec, entre le syndicat des salariés de Barry Callebaut Canada (CSN) et leur employeur 36 heures seulement après le déclenchement d'une grève illimitée. Les employés de l'usine de Saint-Hyacinthe ont obtenu des gains salariaux significatifs : création de 26 postes réguliers, 20,5 % d'augmentation de salaire sur six ans, augmentation de la part de l'assurance collective privée payée par l'employeur à 60 % de la prime, suppression des disparités salariales entre nouveaux et anciens employés et mise en place d'une prime de 2 dollars canadiens par heure (soit 1,38 euros) pour les formateurs. Selon la secrétaire générale de la Fédération du commerce, « nous constatons dans les derniers mois que les employeurs accordent des avancées aux travailleurs dans une situation de pénurie de main-d'œuvre. Il est maintenant possible de faire des gains significatifs³. » Pour les fins du présent article, nous nous concentrons sur quelques exemples de

répercussions de la pénurie qui, sans couvrir l'ensemble du spectre, donnent un aperçu de l'évolution récente de certains comportements dans le secteur privé⁴.

Des rémunérations augmentées et réaménagées

Le graphique 4 montre que l'augmentation annuelle moyenne de la rémunération horaire des travailleurs syndiqués atteint un pic de 5,2 % en 2022, du jamais vu au cours des 15 dernières années. Ce mouvement à la hausse s'est amorcé en 2019 (3,1 %), s'est poursuivi en 2020 (3,5 %), a été modéré en 2021 (1,7 %) par les perturbations liées à la pandémie mais s'est de nouveau accentué par la suite. Les hausses de la rémunération horaire des travailleurs non syndiqués, la plupart du temps plus élevées que celles des syndiqués⁵, ont suivi une tendance similaire : les hausses ont été aussi remarquables avec des taux de 4,0 % en 2019, 7,8 % en 2020, un recul en 2021 (3,1 %) puis une remontée en 2022 avec 6,3 %, ce qui témoigne de la tension sur le marché du travail au Québec. Le graphique 4 montre enfin que la tendance à la hausse du salaire horaire s'est amorcée avant que l'inflation ne revienne en force en 2021 et en 2022 avec des taux de 3,8 et 6,7 % et n'accroisse la pression à la hausse des salaires.

3. « Barry-Callebaut - fin de la grève à la plus grande usine de chocolat au Canada », Communiqué de presse de la Fédération du commerce de la Confédération des syndicats nationaux (FC-CSN), 24 septembre 2019, <http://bit.ly/3RdgtjF>.

4. Pour les fins de cet article, nous avons choisi de nous concentrer sur les négociations se déroulant dans le secteur privé. La pénurie de main-d'œuvre a aussi frappé les secteurs de la santé et de l'éducation notamment mais la dynamique et les résultats des négociations plus centralisées dans ces secteurs nécessiteraient des développements plus importants que l'espace disponible.

5. Ces évolutions, contre-intuitives à première vue, peuvent être expliquées par divers facteurs. D'une part, les syndiqués gagnent toujours plus que les non-syndiqués même si l'écart se rétrécit comme le montre l'évolution de leurs niveaux respectifs de salaire (22,54 et 18,22 dollars canadiens en 2007, 32,93 et 29,71 dollars canadiens en 2022). D'autre part, les plus bas niveaux de salaire pour les non-syndiqués (qui donnent de l'espace pour des hausses salariales plus importantes), l'inclusion de non-salariés comme les cadres dans la population enquêtée et des compromis au détriment des salaires faits par les syndiqués afin d'obtenir ou de maintenir d'autres avantages salariaux comme leurs régimes de retraite complémentaire sont des pistes d'explication à ces évolutions. Enfin, il a sans doute été nécessaire pour les employeurs d'accorder des hausses de salaire importantes aux non-syndiqués afin de les maintenir en poste au début de la pandémie alors qu'ils pouvaient recevoir l'aide financière directe offerte par le gouvernement fédéral s'ils ne travaillaient pas.

Graphique 4 - Évolution des hausses du salaire horaire et de l'indice des prix à la consommation (2008-2022)

En %



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0066-01. Salaires des employés selon la couverture syndicale, données annuelles : <https://doi.org/10.25318/1410006601-fra>. Statistique Canada (Division des prix) et Institut de la statistique du Québec : <http://bit.ly/3XXqXwQ>.

Ici encore, les moyennes et les agrégats masquent et atténuent certaines réalités, notamment de nouveaux aménagements de la rémunération. Ainsi, dans certains milieux de travail, les augmentations de salaires négociées apparaissent exceptionnelles⁶. Par exemple, le fabricant d'armoires de cuisine et de salles de bains Miralis de Saint-Anaclet-de-Lessard dans la région Bas-St-Laurent s'est entendu avec le syndicat des Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) sur des hausses salariales variant de 15 à 32 % la première année selon la classe d'emplois (les travailleurs non qualifiés recevant les hausses les plus élevées). De plus, le nombre d'échelons pour atteindre le sommet de l'échelle salariale est passé de 12 à 6 et une prime

forfaitaire annuelle de 500 dollars canadiens (345 euros) dite de fidélité est attribuée aux salariés en poste depuis au moins 12 ans. Autre exemple, la convention de Soucy International, un fabricant de composants variés pour différents types de véhicules situé à Drummondville, conclue aussi en 2022 avec la Fédération de l'industrie manufacturière affiliée à la CSN prévoit une augmentation immédiate de 22 % pour chacune des classes d'emploi, de même que l'abolition des taux d'entrée, le nouvel employé débutant immédiatement au plein salaire prévu à l'échelle ainsi que le versement d'une prime dite de fidélité (1 dollar par heure régulière travaillée après 10 ans et 2 dollars après 20 ans). Enfin, l'usine de congélation St-Bruno située à New Port

6. Deux des exemples utilisés ici ont été identifiés dans l'article suivant, qui a analysé plusieurs ententes conclues en 2022 : F. Vailles, « Comment les négos contribuent à l'inflation », *La Presse*, 25 août 2022, <http://bit.ly/3JpM8g1>.

en Gaspésie, et spécialisée dans la transformation des bleuets et des canneberges a convenu avec le syndicat Unifor de reconnaître l'expérience acquise chez d'autres employeurs par les mécaniciens nouvellement embauchés afin de les faire progresser plus rapidement dans l'échelle salariale.

Ces exemples mettent en lumière certains enjeux liés à la rémunération et à sa gestion face à la pénurie de main-d'œuvre qui remet en cause la capacité de l'entreprise à attirer et à retenir son personnel. À bien des égards, une hausse des rémunérations apparaît une solution facile à déployer rapidement. Si une hausse uniforme de l'échelle salariale ne pose pas de grand problème, la modification des échelles existantes, que les parties prenantes ont souvent mis beaucoup de temps à bâtir, peut être plus problématique. L'ajout ou le retrait d'échelons, des progressions accélérées et l'ajout de primes de toutes sortes peuvent contribuer à créer de nouvelles segmentations et des inégalités, alors qu'au contraire, il peut être opportun d'abolir des inégalités à l'embauche afin de rendre la rémunération plus attrayante comme chez Soucy International. Des conflits sont possibles entre les anciens et les nouveaux salariés au sujet de la rémunération (Laroche *et al.*, 2019). En effet, pourquoi les employés avec plus d'ancienneté voudraient-ils qu'on augmente le salaire d'entrée ou réduise le temps nécessaire aux nouveaux employés pour atteindre le sommet de l'échelle des salaires alors qu'ils ont dû eux-mêmes patienter avant d'atteindre de tels niveaux de salaires ? La volonté d'attirer les nouveaux employés ne doit pas faire perdre de vue que les employés loyaux et anciens veulent que leur contribution

soutenue soit aussi reconnue, ce qui s'est traduit concrètement par l'introduction de primes de fidélité ou d'ancienneté. Tous veulent y gagner.

Des stratégies de négociation renouvelées

Le contexte contribue à augmenter le pouvoir de négociation des travailleurs et de leur syndicat. En effet, la rareté de la main-d'œuvre met beaucoup de pression sur les employeurs qui craignent de perdre leurs salariés au profit d'autres entreprises et de ne pas être en mesure d'en attirer de nouveaux. Parfois, il faut réagir rapidement lorsque l'entreprise commence à perdre du personnel, ce qui amène certains employeurs à demander à la partie syndicale de rouvrir la convention collective avant la fin de son terme afin d'introduire des mesures d'attractivité et de rétention. C'est ce qui est arrivé à l'usine de carton Westrock à La Tuque où la direction s'est entendue en février 2022 avec le syndicat Unifor pour augmenter de manière substantielle les salaires des employés de métiers et des techniciens (hausse de 5 à 35 % selon la classe et l'échelon), soit bien avant l'échéance de la convention collective (en août 2022) et le début des négociations pour son renouvellement⁷. C'est un revirement de situation alors que les demandes de réouverture par les employeurs avant la fin de la convention visaient habituellement à obtenir des concessions syndicales afin d'éviter une fermeture d'établissement ou une délocalisation. Ces réouvertures ne vont cependant pas sans leur lot de problèmes. Dans le cas de Westrock, les négociations pour le renouvellement ont été

7. L. Lévesque, « Hausse de 3,73\$ l'heure... avant les négociations », *Le Devoir*, 22 février 2022, <http://bit.ly/3DjZdU7>.

ardues au point qu'elles ont mené à un arrêt de travail et à l'intervention d'un conciliateur. Au cœur du conflit, il y avait la disparité salariale entre les métiers, surtout entre les électriciens et les autres employés, créée par la hausse différenciée des salaires négociée lors de la réouverture de février qui a engendré beaucoup de mécontentement de la part de ces derniers qui souhaitaient que la direction améliore aussi leurs conditions de rémunération⁸.

Le contexte favorable facilite souvent la tâche des syndicats, comme en témoigne les avancées faites notamment en matière salariale. Cependant, il ne faut pas conclure pour autant que les négociations au Québec sont devenues une partie de plaisir et que les syndicats n'ont pas à développer de nouvelles stratégies de négociation. Pour illustrer ce point, nous retenons le cas de la dernière négociation d'une entreprise agroalimentaire située à Granby et comptant 250 salariés (encadré 1). Avant l'échéance de la convention collective, les relations entre la direction et le syndicat sont particulièrement tendues : arrivée d'une nouvelle direction, congédiement de deux dirigeants syndicaux, arrêt des travaux des comités conjoints, plus de 400 griefs (mésententes relatives à l'interprétation et à l'application de la convention) non réglés, roulement de personnel et hausse des accidents de travail⁹. Au moment de la fin de la

convention collective en juin 2021, le syndicat, affilié à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), et l'employeur, la Fromagerie Agropur, acquièrent respectivement le droit de grève et de *lock-out*. Avant même le début des négociations, l'employeur fait toutefois une demande au MTESS afin qu'il dépêche un conciliateur pour aider les parties à s'entendre, ce qui est fort inusité et laisse présager de négociations ardues. En avril, employeur et syndicat déposent chacun leurs demandes de négociation. Selon le décompte syndical, l'employeur a déposé 158 demandes pour modifier 32 des 33 articles de la convention collective. Les demandes de modification des horaires de travail sont particulièrement mal reçues par les travailleurs qui votent unanimement en faveur de la grève en juin¹⁰. Face à un employeur apparemment résolu, des négociations s'annonçant difficiles et après un mois de grève, le syndicat met sur pied un comité de relocalisation pour aider les grévistes à trouver un emploi ailleurs durant la grève. Pour ce faire, un programme est mis en place en collaboration avec un spécialiste du recrutement qui les accompagne dans leur recherche d'emploi (préparation de CV, affichage sur les plateformes spécialisées, etc.)¹¹. Trois jours après cette annonce, les parties parviennent à une entente de principe sur la nouvelle convention qui est entérinée quelques jours plus tard. Bien qu'il soit hasardeux d'attribuer le dénouement de la

8. « Lock-out à l'usine WestRock à La Tuque », *Radio Canada*, 29 novembre 2022, <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1936935/negociation-syndicat-salaire>.

9. É. Patenaude, « La grogne monte chez les travailleurs de la Fromagerie Agropur », *Granby Express*, 27 avril 2022, p. 6, <https://fliphtml5.com/hvhc/repq/basic>.

10. J.-L. Lorry, « Fromagerie Agropur : fin de grève et contrat de travail en poche », *La Voix de l'Est*, 3 août 2022, <http://bit.ly/3kQhOAE>.

11. J.-L. Lorry, « Fromagerie Agropur : le syndicat encourage les grévistes à envoyer des CV », *La Voix de l'Est*, 29 juillet 2022, <http://bit.ly/3Dj5FL7>.

Encadré 1 - Chronologie d'une négociation dans une entreprise agroalimentaire de 250 salariés

| | |
|-----------------|---|
| 23 juillet 2021 | Échéance de la convention collective |
| Décembre 2021 | Demande de conciliation |
| 21 avril 2022 | Dépôts patronal et syndical des demandes de négociation |
| 29 juin 2022 | Déclenchement d'une grève générale illimitée |
| 28 juillet 2022 | Annnonce syndicale de la mise sur pied d'un comité de relocalisation pour aider les grévistes à se trouver un nouvel emploi |
| 31 juillet 2022 | Conclusion d'une entente de principe à la table de négociation |
| 3 août 2022 | Vote des salariés sur l'entente de principe - Acceptée à 73 % |

négociation à la seule stratégie syndicale¹², elle semble y avoir contribué, l'employeur craignant vraisemblablement de perdre des employés de manière permanente si la grève continuait. En dépit de la rareté de la main-d'œuvre, les négociations collectives demeurent difficiles. Les syndicats québécois peuvent cependant utiliser ce contexte pour renforcer leur rapport de force.

De nouveaux défis pour les syndicats locaux

Pour pallier le manque de main-d'œuvre, les employeurs québécois ont de plus en plus recours au programme du gouvernement fédéral pour les travailleurs étrangers temporaires (TET) (encadré 2). Près des deux tiers de ceux-ci sont des ouvriers agricoles ou de l'agroalimentaire mais il y a une demande croissante de travailleurs qualifiés comme des soudeurs et des programmeurs-développeurs. L'arrivée de ces travailleurs est susceptible de perturber la vie du syndicat local qui les accueillera.

Comme ils peuvent constituer une part notable des membres syndiqués en vertu des règles du programme, le syndicat doit être en mesure de bien les représenter et de répondre à leurs besoins spécifiques : congés pour retourner visiter la famille restée au pays, cumul de l'ancienneté, logement, droit de réembauche, etc. Cette capacité passe entre autres par la possibilité de communiquer à l'oral et à l'écrit avec les TET dans leur langue lorsqu'ils ne comprennent parfois pas le français ou l'anglais, ce qui peut être un défi pour un syndicat local situé en région et disposant de moyens modestes.

Un autre défi pour les syndicats découlant de la pénurie de main-d'œuvre est l'augmentation des attentes de leurs membres à l'égard des résultats de la négociation. La hausse des salaires et l'amélioration des autres conditions d'emploi observées ailleurs sur le marché de l'emploi a amené les membres syndiqués à revoir leurs attentes à la hausse et ce, avant les pressions inflationnistes plus récentes qui les ont encore

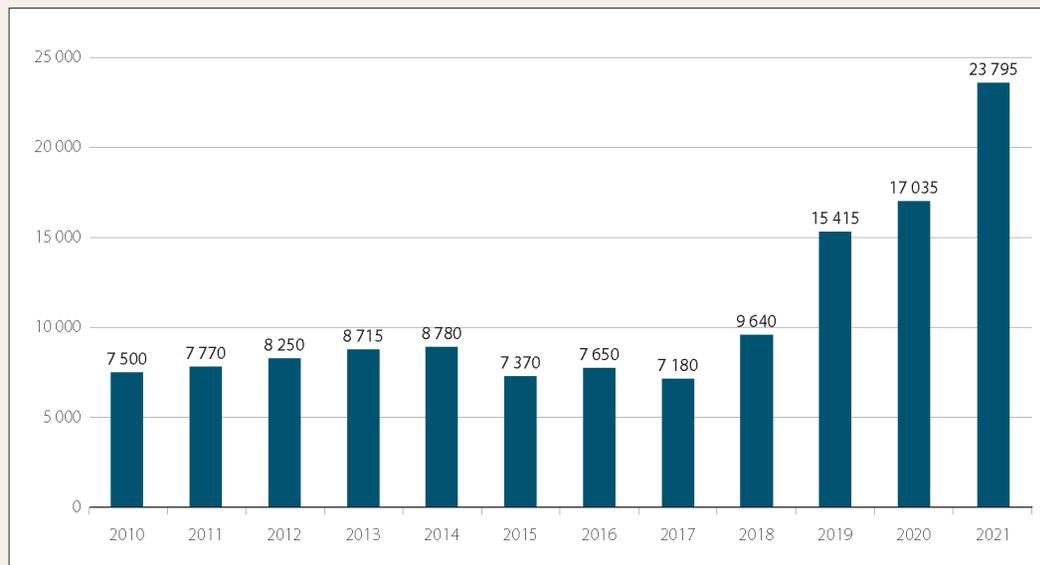
12. Par ailleurs, des producteurs laitiers essuient d'importantes pertes à l'occasion du conflit et font pression sur les parties prenantes et l'État.

Encadré 2 - Recours accru au programme pour les travailleurs étrangers temporaires¹

Le programme fédéral pour les travailleurs étrangers temporaires (PTET) permet aux employeurs canadiens d'embaucher des personnes venant de l'étranger pour une période déterminée lorsque la main-d'œuvre canadienne qualifiée manque pour occuper les postes vacants. Il prévoit que le travailleur temporaire ne travaille que pour l'employeur qui l'a embauché et la durée de son permis de séjour correspond habituellement à celle de son contrat. La durée du contrat (renouvelable ou non) de ces travailleurs peut varier de 24 à 36 mois selon qu'ils occupent des postes dits à bas salaires (moins de 25 dollars canadiens, soit 17 euros de l'heure) ou à hauts salaires (25 dollars canadiens ou plus de l'heure). Pour la première catégorie, le nombre de ces travailleurs que l'employeur peut embaucher était limité à 20 % de la main-d'œuvre de l'entreprise alors qu'il n'y avait aucune limite pour la seconde catégorie. En 2021, les gouvernements du Canada et du Québec ont lancé un « projet pilote » se terminant fin 2023 afin de réduire certaines exigences du PTET, variables selon les secteurs et occupations : dispense pour les employeurs d'une démonstration de leur incapacité à recruter la main-d'œuvre au Canada, hausse de la proportion des postes à bas salaires (30 %) et traitement simplifié des demandes. Le graphique 5 montre que le nombre de titulaires de permis de travail a plus que triplé entre 2010 et 2021. Le recours des employeurs à ce type de main-d'œuvre s'est accéléré en 2019. Bien qu'elle ait été ralentie en raison de la pandémie qui a affecté l'activité économique et les déplacements internationaux, cette tendance à la hausse a pris de l'ampleur en 2021.

1. Pour en savoir plus sur ce programme et l'immigration au Québec en général, voir l'ouvrage collectif dirigé par Paquet (2022).

Graphique 5 - Nombre de titulaires de permis de travail du programme des travailleurs étrangers temporaires au 31 décembre (2010-2021)



Source : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2021.

plus attisées¹³. Un signe tangible de ce phénomène est la recrudescence des rejets par les travailleurs des ententes de principe survenues entre leurs représentants et ceux de l'employeur. En votant contre une proposition, les travailleurs signifient formellement que le contenu ne les satisfait pas et demandent à leurs représentants de chercher un meilleur règlement avec l'employeur. Un cas de rejet d'accord de principe dans une usine d'abattage de poulets a été largement médiatisé en raison surtout du gaspillage alimentaire qu'il engendrait. Il s'agit de l'usine Exceldor à Saint-Anselme où les travailleurs membres des TUAC, après avoir voté contre les offres patronales (88 %) et pour la grève (95 %), ont rejeté un accord de principe le 23 mai 2021 (78 %). Les hausses salariales et leur intégration au sein des grilles de rémunération étaient au cœur du conflit¹⁴. La gestion des attentes élevées peut constituer un défi pour les représentants syndicaux qui, au début des négociations, doivent mobiliser leurs membres sur les enjeux particuliers et sur des demandes bien campées mais doivent par la suite les amener à prendre du recul et considérer les gains obtenus même si tous les objectifs ne sont pas atteints. Après des décennies de négociations où des avancées modestes et raisonnables de même que la préservation des acquis et du *statu quo* étaient considérées comme des « victoires », il n'est pas surprenant que les attentes des membres grandissent, eux qui désormais jugent des résultats des négociations à l'aune de la pénurie de main-d'œuvre et de l'inflation.

Enfin, si la rareté de la main-d'œuvre contribue à améliorer le pouvoir collectif des travailleurs, elle contribue aussi à améliorer leur pouvoir individuel de négociation, comme l'ont montré plus haut certains gains salariaux obtenus par les employés non syndiqués. Aux prises avec des problèmes de recrutement, un employeur peut être tenté de conclure avec les nouveaux embauchés des accords individuels prévoyant des conditions supérieures à celles prévues dans la convention collective en matière de salaires ou de congés par exemple. Un cas emblématique de telles situations est rapporté dans un jugement récent d'un tribunal d'arbitrage québécois où l'arbitre a décidé que l'employeur contrevenait à la convention collective en accordant unilatéralement aux nouveaux salariés un taux de salaire et des augmentations différents de ceux prévues par l'échelle salariale contenue dans la convention¹⁵. Pour l'essentiel, l'employeur reconnaissait aux nouveaux salariés des années d'expérience acquise antérieurement et justifiait ainsi leur entrée à des échelons supérieurs à ce qui avait été convenu par les parties. L'enjeu ici, comme le rapporte la décision, n'est pas de savoir s'il est nécessaire ou pas d'augmenter la rémunération à cause d'une pénurie de travailleurs. C'est plutôt que l'employeur ne peut procéder unilatéralement à des modifications de la convention collective : celles-ci doivent être négociées avec le syndicat, car il est le seul agent négociateur pour tous les salariés assujettis à la convention, qui prévaut sur les accords individuels. Ce phénomène, s'il devait prendre de l'ampleur,

13. J. Arseneault, « La tension monte dans les négociations collectives », *La Presse*, 16 mai 2022, <http://bit.ly/3jbSLHO>.

14. S. Lamontagne, « Conflit chez Exceldor », *La Voix du Sud*, 23 mai 2021, <https://www.lavoixdusud.com/actualites/conflit-de-travail-chez-exceldor/>.

15. Syndicat des travailleuses et travailleurs du béton du Bas-Saint-Laurent-CSN et Béton provincial Itée (grief syndical), 2022 OCTA 63.

pourrait possiblement contribuer à terme à une baisse de la demande de syndicalisation et de couverture par une convention collective. En effet, dans un marché favorable aux travailleurs, qui a encore besoin d'un syndicat ?

Conclusion

Depuis les années 1980, les négociations collectives au Québec, comme à bien d'autres endroits dans le monde, se caractérisaient par l'objectif de protéger les emplois, au prix la plupart du temps de gains limités voire de concessions en termes de rémunération et d'autres conditions d'emploi. Les syndicats et leurs membres ont accepté pendant tout ce temps cet arbitrage afin de survivre aux crises économiques et aux décisions de restructuration et de flexibilisation de l'organisation de la production et du travail prises par les employeurs.

La rareté de la main-d'œuvre est venue changer le rapport de force, la dynamique et les résultats des négociations dans les secteurs affectés. Des gains significatifs et

des avancées historiques semblent maintenant possibles en raison des craintes et des difficultés des employeurs en matière de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre. Si ce nouveau contexte renforce la capacité des syndicats à revendiquer et à obtenir davantage, les membres syndiqués jugent désormais l'action syndicale à l'aune du nouveau contexte qui, à certains égards, peut paradoxalement remettre en cause la pertinence même de l'appartenance à l'institution syndicale pour négocier les conditions d'emploi sur un marché favorable. Autrement dit, la pénurie peut être interprétée à la fois comme une source de renforcement du pouvoir syndical et en même temps, d'effritement de l'institution syndicale. La grande question qui reste alors en suspens est la pérennité de ces évolutions récentes qui va certainement dépendre de la durée dans le temps de ce resserrement du marché du travail québécois, qui variera selon l'évolution de la situation économique et des mesures préconisées par les acteurs sociaux pour réduire les tensions engendrées par cette situation de plein-emploi.

Sources :

- Causa O., Abendschein M., Luu N., Soldani E., Soriolo C. (2022), « The post-COVID-19 rise in labour shortages », *OECD Economics Department Working Papers*, n° 1721, May 16, <https://doi.org/10.1787/e60c2d1c-en>.
- Delahaie N. (2022), « Irlande : après le choc de la crise sanitaire, la montée des tensions sur le marché du travail », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 179, septembre, p. 14-25, <http://bit.ly/3An1kFd>.
- IDQ - Institut du Québec (2021), *Manque de main-d'œuvre : Six secteurs durement frappés, Données de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires - 3^e trimestre de 2021*, 21 décembre, <https://bit.ly/3RdIXuL>.
- IDQ - Institut du Québec (2022a), *Bilan 2021 de l'emploi au Québec. Transformations sectorielles et déficit de compétences en vue*, février, <https://bit.ly/3R8Xs1L>.
- IDQ - Institut du Québec (2022b), *Regard sur les postes vacants : premier répit dans l'augmentation des postes vacants, mais certains restent difficiles à pourvoir, Données de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires - 3^e trimestre de 2022*, 20 décembre, <https://bit.ly/3Hdq2KX>.
- Laroche M., Jalette P. (2016), « Québec : un système de relations industrielles en mutation », in Andolfatto D., Contrepois S. (dir.), *Syndicats et dialogue social : les modèles occidentaux à l'épreuve*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, p. 209-224.
- Laroche M., Jalette P., Lauzon-Duguay F. (2019), « Les disparités de traitement entre nouveaux et anciens salariés : l'institutionnalisation des inégalités de rémunération au Québec », *Terrains & travaux*, n° 35, p. 45-67, <https://doi.org/10.3917/tt.035.0045>.
- Meilland C. (2022), « Danemark : pénurie de main-d'œuvre et immigration ultra sélective », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 178, juin, p. 24-35, <http://bit.ly/3V8UECS>.
- MTESS - Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2022), *État d'équilibre du marché du travail à court et à moyen termes : diagnostics pour 500 professions*, <http://bit.ly/3Y04OHc>.
- OIT (2022), *Observatoire de l'OIT sur le monde du travail. 10^e édition. Des crises multiples menacent la reprise du marché du travail*, 31 octobre, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_859262/lang--fr/index.htm.
- Paquet M. (2022), *Nouvelles dynamiques de l'immigration au Québec*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal.

Royaume-Uni

Immigration : priorité au politique ou à l'économique ?

Jacques FREYSSINET

Au Royaume-Uni, l'immigration est depuis quelques années au centre de l'actualité. Les attitudes à l'égard de l'immigration, qu'il s'agisse de celles des pouvoirs publics, des acteurs économiques et sociaux ou de l'opinion publique, s'expliquent par une histoire qui a vu se constituer une population d'origine étrangère d'ampleur considérable et de composition hétérogène. Les contradictions s'aiguisent entre une logique économique de mobilisation de ressources de main-d'œuvre et une logique politique de gestion des réactions xénophobes d'une fraction de la population.

In the United Kingdom, immigration has been at the heart of current affairs for some years. Attitudes to immigration, whether those of the public authorities, economic and social actors or in public opinion, can be accounted for historically by the accumulation of a large, diverse foreign-born population. Contradictions abound between the economic rationale of mobilising labour resources and the political rationale of managing the xenophobic reactions of a fraction of the population.

*Jacques Freyssinet est
chercheur associé à l'Ires.*

Au Royaume-Uni, la question de l'immigration est depuis quelques années au centre de l'actualité avec successivement le vote sur le Brexit, une nouvelle législation sur les conditions d'entrée, l'impact de la pandémie, les pénuries actuelles de main-d'œuvre, les entrées clandestines à travers le Pas-de-Calais, les expulsions vers le Rwanda. On ne peut comprendre les contradictions actuelles dans les attitudes à l'égard de l'immigration, qu'il s'agisse de celles des pouvoirs publics, des acteurs économiques et sociaux ou de l'opinion publique, sans revenir sur une longue histoire. Elle a vu se constituer, par vagues successives, une population d'origine étrangère qui occupe aujourd'hui une place considérable dans la société britannique. L'importance et l'hétérogénéité de ce « stock », pour utiliser un langage comptable, permettent seules de comprendre la complexité des débats actuels à propos de la maîtrise des « flux ». En longue période, une contradiction émerge, lentement mais fortement, entre des logiques économiques de mobilisation de ressources de main-d'œuvre et des logiques politiques de gestion ou d'exploitation des réactions xénophobes d'une fraction croissante de la population.

Par vagues successives, l'entrée de populations hétérogènes au sein des « White Britains »

Au recensement de population de 2021, 10 millions de personnes nées hors du Royaume-Uni représentent 16,8 % de la population totale. Elles sont ventilées

en de multiples groupes ethniques (voir l'encadré). Ils occupent des places spécifiques dans la structure des emplois et dans les hiérarchies sociales ; ils sont plus ou moins concentrés géographiquement ; ils connaissent des degrés inégaux d'intégration dans la société britannique. Ces caractéristiques permettent de mesurer la complexité des problèmes qui se posent aujourd'hui.

Une alternance dans la définition des priorités¹

Pendant tout le XIX^e siècle et jusqu'au-delà de la seconde guerre mondiale, le Royaume-Uni est un pays d'émigration nette dans le cadre d'un empire colonial puis d'un Commonwealth qui connaissent une expansion mondiale. Les nouveaux espaces conquis offrent d'abord des perspectives de carrière dans l'administration et l'armée ou d'enrichissement rapide dans les activités commerciales. À ces émigrations temporaires s'ajoutent des mouvements massifs d'exode définitif engendrés par le chômage et la misère qui accompagnent la révolution industrielle, parfois les grandes famines comme dans le cas de l'Irlande². Là se trouve l'origine d'une colonisation de peuplement qui donnera naissance aux États-Unis d'Amérique et aux « dominions blancs » (Canada, Australie, Nouvelle-Zélande, Afrique du Sud). En sens contraire, les flux d'immigration sont d'ampleur limitée. Ils concernent d'abord des travailleurs allemands appréciés dans les fonctions administratives et commerciales, puis des Italiens dans le commerce et les services,

1. Sur l'histoire des migrations au Royaume-Uni : Hansen (2000) ; Holmes (1988) ; Paul (1997) ; Spencer (1997).

2. Jusqu'à son indépendance (1922), l'Irlande fait partie du Royaume-Uni. Ne relèvent donc de l'émigration que les flux de sortie du Royaume-Uni et non les flux massifs vers l'Angleterre. Depuis lors, et même après le Brexit, les citoyens de la République d'Irlande ne sont pas soumis aux règles qui s'appliquent à l'immigration.

enfin des Juifs, principalement polonais, qui fuient les persécutions tsaristes. Il faut y ajouter, peu nombreuses mais chargées de sens, les vagues successives d'exilés politiques en provenance du continent, par exemple les rescapés de la Commune de Paris. Ainsi, jusqu'au début du XX^e siècle, le libéralisme économique et le libéralisme politique semblent se conjuguer harmonieusement pour promouvoir la libre circulation des personnes sans contrôle aux frontières.

Cependant, l'arrivée des Juifs de l'Europe de l'Est engendre les premières réactions de « rejet des indésirables ». En 1905, l'Aliens Act impose l'enregistrement obligatoire des étrangers. Ses dispositions sont durcies en 1914 et 1919 pour fournir un cadre juridique qui s'applique jusqu'en 1971 : les fonctionnaires de l'immigration (*Immigration Officers*) décident discrétionnairement des entrées ; des restrictions s'imposent dans l'accès aux emplois ; des obstacles sont créés pour prouver la nationalité britannique³. En 1948, la citoyenneté britannique est, pour la première fois, définie par une loi avec des régimes différents pour les dominions devenus indépendants, pour les colonies et pour la République d'Irlande.

Jusqu'alors les mouvements au sein du Commonwealth ne concernent, sauf l'exception des marins, que la population blanche. Le contexte se transforme lorsque s'amplifient les arrivées en provenance successivement des Caraïbes, du sous-continent indien (aujourd'hui Inde, Pakistan et Bangladesh), de l'Afrique orientale et occidentale. Comme il est jugé politiquement indispensable de maintenir le principe de l'unité du Commonwealth et

impossible d'adopter une législation explicitement raciste, les gouvernements multiplient les mesures administratives qui visent à limiter les entrées des non-Blancs tout en admettant la nécessité d'accepter celles qui répondent aux besoins de main-d'œuvre. La montée des courants xénophobes et leurs succès électoraux engendrent de nouveaux durcissements. La combinaison de l'Immigration Act de 1971 et du British Nationality Act de 1981 conduit à une définition restrictive de la citoyenneté britannique, principalement ancrée désormais sur le lieu de naissance, et à l'imposition à tous les non-citoyens du régime des permis de travail sans droit d'établissement permanent. En sens contraire (voir *infra*), l'entrée en 1973 dans la Communauté européenne impose au Royaume-Uni l'acceptation de la libre circulation des nationaux des États membres : les choix économiques l'ont alors emporté sur la crainte des risques politiques.

La prise en compte de ces étapes historiques contrastées, ici résumées de manière simplifiée, est nécessaire pour comprendre la complexité des problèmes affrontés au cours des dernières années par les gouvernements britanniques.

La présence massive d'une population hétérogène

En nombre croissant, les populations immigrées occupent des places spécifiques sur le marché du travail et sont victimes de diverses formes d'inégalités et de discriminations sans que l'on dispose d'évaluations satisfaisantes de leur présence en termes de « coûts-bénéfices » pour l'économie britannique.

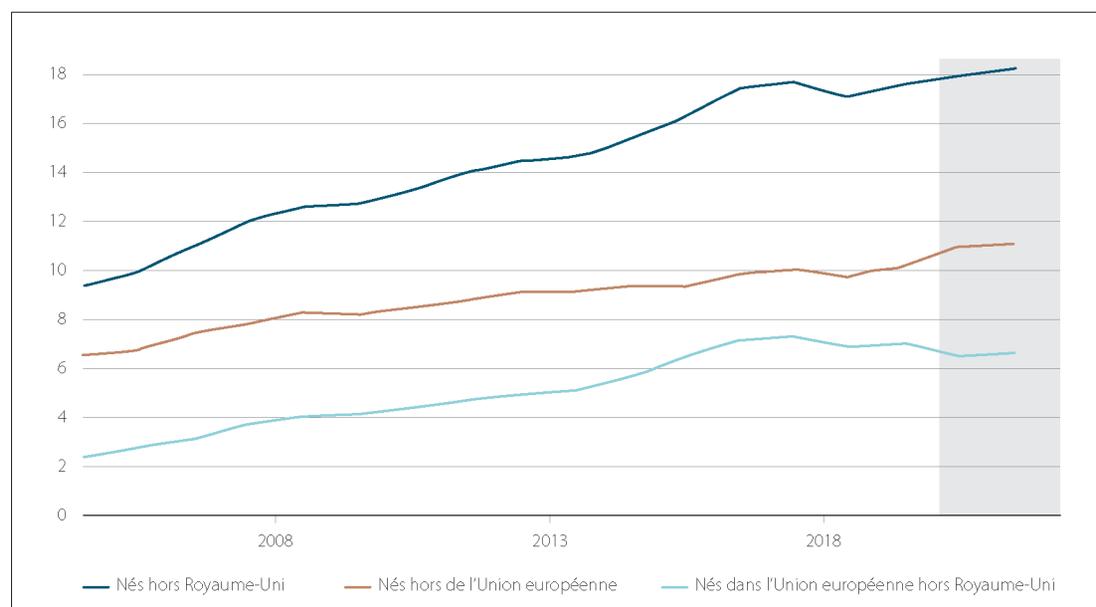
3. Ils visent principalement les *coloured seamen*, les matelots asiatiques qui sont nombreux dans la marine marchande et qui proviennent de l'Empire, donc sont en principe de nationalité britannique.

Les résultats du recensement de population de 2021⁴ (ONS, 2022) permettent de mesurer la poursuite de la croissance de la population née à l'étranger (*foreign born* – voir l'encadré). Ses effectifs passent, entre 2011 et 2021, de 7,5 à 10,0 millions, soit de 13,4 à 16,8 % de la population totale⁵. Les *foreign born* représentent en 2021 18 % de l'emploi total, soit 5,9 millions de personnes (Vargas-Silva, Rienzo, 2022). Comme le montre le graphique 1, leur part augmente fortement depuis 2004⁶, malgré le recul récent de la part des personnes originaires de l'Union européenne (UE).

Toujours en 2021, leur taux d'emploi est plus élevé que celui des « *UK born* » pour les hommes (83 contre 78 %), mais plus faible pour les femmes (69 contre 72 %). Leur taux de chômage est à peine plus élevé pour les hommes (5,2 contre 5,0 %) mais très supérieur pour les femmes (6,7 contre 3,8 %). Ils sont surreprésentés dans quatre secteurs : hôtels-café-restaurants (28 % de l'emploi du secteur), transport et stockage (26 %), information-communication-technologies de l'information (25 %) et santé-travail social (21 %).

Graphique 1 - Part des personnes en emploi nées hors du Royaume-Uni (2004-2021)

En %



Champ : 16 ans et plus.

Note : zone en gris : données provisoires.

Source : Fernández-Reino, Rienzo (2022:4).

4. Le recensement de population de 2021 n'a été réalisé qu'en Angleterre et au Pays-de-Galles car l'Écosse et l'Irlande du Nord ont des sources statistiques propres. Elles n'abritent qu'une très faible part de la population d'origine étrangère.

5. En 1975, le pourcentage était de 5,3.

6. 2004 est la date de départ de la série homogène la plus longue.

Encadré - Définitions et mesures de la population d'origine étrangère

L'analyse des migrations internationales au Royaume-Uni est rendue difficile par la multiplicité des définitions utilisées et par les changements intervenus dans les sources statistiques (Anderson, Blinder, 2019 ; Sturge, 2022 ; Sumption, 2021 ; Sumption, Walsh, 2022a).

Définitions

Trois définitions de l'immigrant (*migrant*) sont utilisées :

- les personnes qui sont nées hors du Royaume-Uni quelle que soit leur nationalité, donc y compris des citoyens britanniques ;
- les personnes qui n'ont pas la nationalité britannique quel que soit leur lieu de naissance et leur ancienneté de résidence au Royaume-Uni ;
- les personnes qui, lors de leur entrée au Royaume-Uni, ont déclaré y fixer leur résidence durable (au moins un an) et symétriquement, celles qui lors de leur sortie avaient résidé au moins un an.

Dans les recensements et les enquêtes statistiques qui portent sur la population totale, les répondants doivent se rattacher eux-mêmes à un groupe ethnique sur une liste qui leur est proposée et qui a évolué au cours du temps. La liste complète comprend aujourd'hui 18 postes, souvent regroupés pour disposer d'effectifs suffisants. Par exemple, on distingue entre Britanniques blancs, autres Blancs, Indiens, Pakistanais, Bangladais, Noirs africains, Noirs des Caraïbes... Un sous-ensemble des non-Blancs est souvent utilisé sous la dénomination « BAME » (Black, Asian or Minority Ethnic).

Mesures des flux

Plusieurs sources ont été ou sont utilisées :

- sur très longue période, les recensements de population permettent une évaluation selon une méthode résiduelle. La variation intercensitaire de population totale est expliquée d'abord par les naissances et décès enregistrés au cours de la période et, pour le solde, interprétée comme le flux migratoire net (positif ou négatif) ;
- à partir de 1964, la source statistique principale est constituée par l'International Passenger Survey (IPS). Il repose sur les déclarations faites par les passagers qui arrivent dans les ports et aéroports quant à leur durée projetée de résidence au Royaume-Uni. Cette source, jugée peu fiable, est interrompue en mars 2020 lors de la pandémie ;
- depuis lors, l'Office for National Statistics (ONS) met en œuvre une nouvelle méthode qui repose sur la combinaison de plusieurs données administratives, principalement les immatriculations à la sécurité sociale (National Insurance). Les premiers résultats pour l'année 2021 ne sont pas comparables aux estimations antérieures ;
- le nombre des visas accordés, y compris les visas de travail, est connu par nationalité pour chaque année, mais ces visas n'étaient pas requis pour les ressortissants des pays de l'UE jusqu'en 2021 ;
- l'enquête par sondage sur l'emploi (Labour Force Survey) permet de mesurer les variations du nombre de personnes par pays de naissance et par nationalité. Sa fiabilité a été perturbée durant la pandémie.

La présence de populations d'origine étrangère s'accompagne de diverses formes d'inégalités et de discriminations. Les études dans ce domaine s'appuient principalement sur les catégories ethniques auto-déclarées utilisées lors des recensements de population ou des enquêtes auprès des ménages (voir l'encadré). Leur résultat principal est de montrer que s'il existe des écarts globaux entre « Blancs » et « non-Blancs », les écarts au sein de chacune des catégories sont encore plus importants (Dustmann *et al.*, 2022 ; Henehan, 2022 ; Mirza, Warwick, 2022). Quel que soit le critère retenu, la même hiérarchie de positions est mise en évidence. Au sommet, les groupes ethniques originaires d'Inde ou de Chine ont des niveaux de formation plus élevés que la moyenne des Britanniques blancs (*White Britains*), même si la première génération subit à l'entrée une sous-classification dans l'emploi. Ils sont surreprésentés parmi les cadres et professions intermédiaires, notamment dans les technologies de l'information et la finance⁷. Aux niveaux les plus bas se situent les groupes ethniques originaires du Pakistan et du Bangladesh. Ils ont les plus faibles niveaux d'éducation et de revenu et se concentrent dans des professions faiblement qualifiées et/ou précaires (transport, hôtels-cafés-restaurants – *hospitality*) ainsi que dans le secteur informel (petits employeurs et indépendants). En position intermédiaire apparaissent les Noirs originaires des Caraïbes ou d'Afrique, nombreux dans les emplois peu qualifiés de

la santé et du *care* (aide aux personnes). Le taux de pauvreté donne une indication sur l'ampleur des inégalités⁸ : en 2019, il varie entre 14 % pour les Blancs et 38 % pour les Pakistanais⁹.

Lors de la pandémie de Covid-19, les inégalités en matière de mortalité ont principalement touché les Noirs ainsi que les Bangladais et Pakistanais, hommes et femmes concentrés dans les activités en contact avec les clients ou les usagers (Freyssinet, 2020). En matière d'emploi, les inégalités n'ont frappé de manière forte que deux catégories : les hommes pakistanais et bangladais ; ils sont concentrés dans les secteurs les plus touchés, directement ou indirectement, par les mesures de fermeture des établissements, notamment les hôtels-cafés-restaurants et les transports urbains (Freyssinet, 2021).

En ce qui concerne les comportements, une enquête récente commandée par le Trades Union Congress (TUC) sur un échantillon représentatif des minorités ethniques établit que 20 % des personnes interrogées estiment avoir subi, au cours des cinq dernières années, des expériences de racisme au travail (TUC, 2022).

Si, parmi les populations d'origine étrangère (*foreign born*), on se limite à celles qui sont entrées au Royaume-Uni selon les procédures qui s'appliquent à l'immigration, des formes spécifiques d'exploitation sont mises en évidence par le dernier rapport

7. Notons aussi le poids importants des Indiens parmi les médecins du service national de santé (National Health Service – NHS).

8. Par convention, le taux de pauvreté monétaire est le pourcentage de la population vivant dans les ménages dont le revenu, corrigé par la composition du ménage, est inférieur à 60 % du revenu médian.

9. Des études économétriques évaluent un effet « toutes choses égales par ailleurs » de l'appartenance aux différentes ethnies. Elles permettent de mesurer, s'agissant des écarts de salaire, de revenu ou de pauvreté, l'effet explicatif, au sens statistique du terme, attribuable à différentes variables : niveau de formation, type d'emploi, branche d'activité, localisation géographique, etc. Il reste toujours un « *ethnicity gap* », c'est-à-dire un écart inexplicé dont sont victimes les groupes ethniques « non-blancs » (Mirza, Warwick, 2022).

du Migration Advisory Committee¹⁰. Les modalités en sont nombreuses (MAC, 2022a:5-21). Elles vont du simple non-respect de la législation par les employeurs jusqu'à l'« esclavage moderne » (*modern slavery*). Plusieurs facteurs la favorisent :

- l'endettement initial pour payer les intermédiaires, le voyage et les droits d'entrée met les immigrés dans un état de dépendance par la dette (*debt bondage*) qui les contraint à accepter n'importe quel type de travail pour faire face à leurs obligations ;
- une mauvaise maîtrise de l'anglais s'accompagne de la méconnaissance de leurs droits (salaire, prestations sociales...) ou de l'incapacité à les faire valoir ;
- les permis de travail accordés pour un seul employeur les privent de tout pouvoir de négociation ;
- dans les cas d'hébergement par l'employeur (agriculture, notamment), des prélèvements sur salaire exorbitants sont imposés en échange d'une qualité de logement, de nourriture et d'hygiène souvent scandaleuse ;
- une situation juridique irrégulière ou perçue comme telle conduit à un repli dans le secteur informel sans aucune protection contre des formes extrêmes d'exploitation.

Sur la base de diverses enquêtes, le Comité identifie aux côtés de deux secteurs où le risque d'exploitation est « sévère » (lavage de voitures à la main et emplois saisonniers dans l'horticulture), deux autres secteurs où ce risque est « élevé » (construction et *care*).

De nombreux travaux de recherche ont tenté d'évaluer les soldes coûts-bénéfices de l'immigration pour l'économie et pour la population britannique. Deux publications récentes présentent des synthèses des études disponibles. Elles aboutissent à des résultats convergents quant aux impacts sur le marché du travail (Ruhs, Vargas-Silva, 2020) et sur les finances publiques (Vargas-Silva *et al.*, 2022) :

- l'effet net global, positif ou négatif, est étroitement dépendant des hypothèses adoptées quant au champ des impacts à prendre en compte et quant aux hypothèses d'imputation¹¹ ;
- quelles que soient ces hypothèses, l'effet net global est d'ampleur négligeable du fait des impacts de sens opposé. Il est de l'ordre de 1 % du produit intérieur brut (PIB). En revanche, certains impacts spécifiques ne peuvent être négligés (ci-après) ;
- il est généralement admis que l'immigration exerce un effet négatif sur les salaires et sur l'emploi des nationaux peu qualifiés en engendrant un choc d'offre qui dégrade leur pouvoir de négociation. En revanche, l'immigration d'une main-d'œuvre qualifiée, par son effet favorable sur la croissance, améliorerait le niveau global de l'emploi (effet de complémentarité). Si le second effet reste toujours attendu, le premier n'est aujourd'hui guère vraisemblable du fait du plein emploi accompagné de pénuries de main-d'œuvre et du niveau relatif élevé du salaire minimum légal ;
- la concentration géographique de la population d'origine immigrée (lointaine

10. Ce Comité consultatif sur l'immigration est une instance publique indépendante chargée d'analyser le phénomène de l'immigration et de présenter des recommandations au gouvernement.

11. Par exemple, doit-on considérer comme coûts de l'immigration les dépenses publiques liées à la scolarisation des enfants d'immigrés et/ou comme un gain, l'économie de dépenses résultant de l'arrivée de migrants dont le coût de formation a été supporté par le pays d'origine ? Doit-on raisonner sur l'impact à l'arrivée ou sur le cycle de vie complet des immigrés ? En matière de dispositifs de politique publique, ne prend-on en compte que ceux explicitement ciblés sur la population immigrée ou lui impute-t-on une fraction des dispositifs généraux ?

ou récente) peut engendrer des conflits pour l'accès à des services publics qui sont par ailleurs victimes de l'austérité budgétaire et, de ce fait, des réactions locales xénophobes exploitées politiquement à une échelle plus vaste¹².

Cet arrière-plan historique et cet état des lieux permettent de comprendre la nature des conflits qui se sont développés dans une période récente et le caractère contradictoire des choix ou des compromis qui en ont résulté.

Un renouvellement des modes de gestion des flux migratoires

Le vote sur le Brexit en 2016 supprime à partir de 2021 la liberté de circulation des ressortissants des pays membres de l'UE. Il implique l'adoption en 2020 de règles qui s'appliquent désormais à la totalité du flux migratoire. Dans ce nouveau cadre, la pandémie de Covid-19 engendre des mouvements exceptionnels de sortie qui contribuent aux pénuries de main-d'œuvre aujourd'hui subies par l'économie britannique. Enfin, l'arrivée non maîtrisée de vagues d'immigrants clandestins, notamment au travers du Pas-de-Calais, ravive les réactions xénophobes, que le gouvernement est tenté d'exploiter.

L'impact du Brexit

Après l'adhésion du Royaume-Uni à l'Europe des 15 en 1973, les mouvements de main-d'œuvre sont d'abord symétriques,

de faible ampleur et concernent principalement des emplois qualifiés. Lors de l'élargissement de 2004, le Royaume-Uni, à l'inverse de l'Allemagne et de la France par exemple, n'utilise pas la possibilité d'adopter une période transitoire avant d'introduire la liberté de circulation pour les huit nouveaux pays d'Europe centrale et orientale¹³. Il en résulte une entrée massive de main-d'œuvre (graphique 1), notamment originaire de Pologne ; quel que soit son niveau de formation, elle occupe des emplois faiblement qualifiés. Un pic est atteint avec 280 000 entrées dans les 12 mois précédant mars 2016 (Sumption, Walsh, 2022b). La logique économique l'emporte durant cette période.

En 2016, lors de la campagne pour le référendum sur le Brexit, l'immigration constitue l'un des thèmes majeurs d'une argumentation ouvertement raciste (Simkin, 2020). C'est le registre politique qui est mobilisé avec succès en direction des couches populaires de *White Britains*. Dès le vote, le flux d'entrée se réduit brutalement. En 2020, la pandémie provoque une vague de départs, mal mesurée, qui n'est que très partiellement compensée par de faibles retours. Le graphique 1 retrace la lente réduction depuis 2016 de la population originaire de l'UE.

Les nouvelles règles d'entrée à partir du 31 décembre 2020 (voir *infra*) ne s'appliquent pas aux citoyens des États membres de l'UE déjà durablement présents au Royaume-Uni. Ils doivent, s'ils souhaitent rester, être candidats à un

12. À l'échelle des collectivités locales (*local authority*), le pourcentage de la population qui, au recensement de 2021, se déclare *White British* (Britannique blanc) varie entre un maximum de 98 % (dans certaines zones rurales) et un minimum de 17 % dans certains quartiers des grandes métropoles (Mirza, Warwick, 2022).

13. En revanche, il le fait en 2007 et jusqu'en 2014 lors de l'admission de la Bulgarie et de la Roumanie.

programme d'« établissement » (EU Settlement Scheme) à titre provisoire ou définitif selon leur ancienneté de présence¹⁴. Ils semblent avoir eu largement recours à cette possibilité. En revanche, on enregistre un faible recours aux visas de travail pour de nouvelles entrées (Sumption, Strain-Fajth, 2022), par exemple, 12 000 en 2021 pour les travailleurs qualifiés (voir *infra*).

Le nouveau « système à points »

Un régime unique de l'immigration, basé sur des permis de travail, est introduit à la fin de l'année 2020 compte tenu de la disparition au 31 décembre de la libre circulation des ressortissants de l'UE. Il est usuellement baptisé « *points based system* » parce que l'inspiration initiale se situe dans le système australien ainsi nommé. En pratique, il repose sur des règles d'une grande complexité, modifiées depuis lors à plusieurs reprises et qui juxtaposent divers régimes d'immigration obéissant à des logiques différentes (McKinney *et al.*, 2022 ; Walsh, 2021). Nous ne mentionnons que les principaux canaux¹⁵ :

- les travailleurs qualifiés (*skilled workers*) obtiennent un visa s'ils ont un niveau de formation approximativement au moins égal à notre baccalauréat et s'ils sont présentés par un employeur pour un poste de travail déterminé avec un salaire annuel d'au moins 25 600 livres (29 440 euros)¹⁶ et au moins égal au taux de salaire courant pour ce type d'emploi¹⁷. Toutefois, pour certaines

professions de la santé et de l'éducation et pour une liste d'emplois classés comme en pénurie (Shortage Occupation List – SOL), le seuil minimum est ramené à 20 480 livres (23 550 euros) ;

- des travailleurs saisonniers peuvent être recrutés dans l'agriculture pour une durée maximum de six mois, avec un salaire horaire minimum de 10,10 livres (11,6 euros) dans la cadre d'un quota global fixé annuellement¹⁸ ;
- le programme de mobilité (Youth Mobility Scheme) permet aux jeunes de 18 à 30 ans appartenant à certains pays de travailler pendant deux ans sans exigence de niveau minimum de qualification ou de salaire ;
- des visas spécifiques (Global Business Mobility) permettent le transfert au Royaume-Uni du personnel d'entreprises étrangères pour travailler dans leurs filiales ou au service de leurs clients. Ce dispositif est principalement utilisé par les firmes multinationales (MAC, 2021).

Si l'introduction du nouveau système durcit les conditions d'entrée pour les ressortissants de l'UE (voir *supra*), elle assouplit celles qui s'appliquent aux ressortissants d'autres pays en abaissant les seuils de salaire et de qualification qui s'imposaient antérieurement. Ceci explique l'augmentation récente des entrées du second groupe (graphique 1).

14. Les citoyens de la République d'Irlande en sont dispensés et conservent le droit de libre circulation.

15. Dans l'annexe d'un document de la Chambre des Communes, les auteurs distinguent 24 régimes différents, dont la majorité ne correspondent qu'à des flux d'ampleur minimale (McKinney *et al.*, 2022:48-49).

16. Ou 10,10 livres de l'heure (11,6 euros). Nous utilisons le taux de change moyen au début de 2023 : 1 livre = 1,15 euro.

17. Le taux de salaire courant (*going rate*) est fixé au 25^e centile des salaires pratiqués pour un type d'emploi donné. Il doit être atteint s'il est supérieur au seuil général de 25 600 livres.

18. Au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle législation, le salaire minimum légal des adultes (National Living Wage) est de 8,21 livres.

L'argumentation du gouvernement pour justifier ces nouvelles règles est que le recours massif à une main-d'œuvre étrangère peu qualifiée a permis de renforcer une logique de spécialisation dans des activités à bas salaires et faible productivité à l'inverse d'une stratégie économique qui doit reposer sur des objectifs opposés (Henehan, 2022). C'est ici le registre de la performance économique qui est mobilisé au service d'une conception sélective de l'immigration.

La pandémie et les pénuries de main-d'œuvre

La pandémie a un double effet négatif sur les ressources de main-d'œuvre disponible : d'une part, elle provoque une chute du taux d'activité qui n'est ensuite que partiellement résorbée (Freyssinet, 2022) ; d'autre part, elle engendre une sortie massive des populations originaires des États membres de l'UE, en particulier des pays d'Europe centrale et orientale, qui occupaient des emplois à bas salaires concentrés dans certains secteurs, notamment les hôtels-café-restaurants et les secteurs de la santé et du *care* (Sumption, Walsh, 2022b ; Sumption *et al.*, 2022 ; Sumption, Strain-Fajth, 2022). En revanche, l'immigration en provenance des autres pays que ceux de l'UE, après une chute temporaire, a rapidement repris en particulier dans les secteurs de la santé et du *care* (Sumption, 2022). Les pénuries globales de main-d'œuvre qui apparaissent après la pandémie présentent un aspect aigu dans certains secteurs et engendrent une vive pression des employeurs pour obtenir des dérogations ou des assouplissements à la nouvelle réglementation de l'immigration.

Les réponses données par le gouvernement sont différenciées.

Le cas des emplois de soins aux personnes âgées (*adult social care*) a fait l'objet d'études approfondies du Migration Advisory Committee (MAC, 2022b, 2022c). Ses analyses montrent que les pénuries aiguës observées dans le secteur ont été aggravées par la nouvelle législation (voir *supra*). Certes, le gouvernement a suivi des recommandations du MAC en inscrivant les emplois du *care* sur la Shortage Occupation List et en permettant l'accès à des permis de travail moins coûteux, mais la source principale des pénuries de main-d'œuvre se situe dans dix années de sous-financement public du secteur. La faiblesse des salaires qui en résulte sape l'attractivité des emplois et provoque un fort *turn-over* accompagné de départs vers d'autres activités, ce qui engendre un processus cumulatif de dégradation des conditions de travail. Même avec le recours à la Shortage Occupation List, les emplois les moins qualifiés ont des salaires inférieurs au seuil minimum requis (voir *supra*). Le recours à l'immigration ne constitue donc qu'une solution partielle et à court terme ; l'essentiel réside dans l'amélioration des niveaux de salaire et des conditions de travail en liaison avec une politique de formation et de reconnaissance des qualifications.

Dans l'agriculture, les employeurs tirent à de nombreuses reprises la sonnette d'alarme sur les pertes de récoltes engendrées par la raréfaction de la main-d'œuvre immigrée saisonnière à cause du quota maximum de permis de travail fixé annuellement¹⁹. Jusqu'ici, la réponse des

19. O. Barnes, W. Wallis, « Labour shortages cause £60mn of food waste on British farms, survey finds », *Financial Times*, August 15, 2022, <http://bit.ly/3RJO5qy> ; J. Evans, « UK at risk of food supply crisis, farmers' leader warns », *Financial Times*, December 6, 2022, <http://bit.ly/3Hlw7z1>.

pouvoirs publics se résume au gonflement de ce quota : 2 500 en 2019, 10 000 en 2020, 30 000 en 2021, 40 000 en 2022. Il est jugé insuffisant par les employeurs ; cependant, le gouvernement a annoncé sa volonté de le réduire pour contraindre les producteurs à adopter d'autres solutions : mécanisation et augmentation de l'attractivité des emplois pour les nationaux.

Selon une enquête réalisée en juillet 2022²⁰, le secteur des hôtels-café-restaurants, caractérisé par ses bas salaires, aurait perdu près de 200 000 travailleuses et travailleurs immigrés depuis 2019. Il en résulte la réduction des heures d'ouverture ou des fermetures temporaires d'établissements ainsi qu'une dégradation de la qualité des services. Parmi les employeurs interrogés, 89 % affirment que les nouvelles règles et le coût des procédures d'immigration les découragent d'y avoir recours. Le gouvernement leur donne la même réponse qu'aux employeurs du secteur agricole. Dans cette perspective, deux associations professionnelles annoncent la création d'un « passeport pour des carrières dans les secteurs de l'alimentation et des boissons » (*Food and Drink Careers Passport*) ; il est basé sur des formations donnant accès à des recrutements accélérés et il sera mis en œuvre par des entreprises volontaires²¹.

Le déficit estimé à 100 000 pour les chauffeurs routiers perturbe les chaînes d'approvisionnement et provoque des hausses de

salaire ou des primes à l'embauche spectaculaires²². Le 25 septembre 2021, le gouvernement annonce l'attribution de 5 à 6 000 visas exceptionnels de trois mois à leur intention.

Le gouvernement justifie les restrictions à l'entrée pour les emplois peu qualifiés et mal payés par son objectif de passage à une économie d'emplois qualifiés à haute productivité grâce à une politique de formation et à une transformation des modes de production des biens et des services. Le patronat approuve cette stratégie pour le long terme, mais, confronté aux pénuries, il multiplie les pressions pour obtenir des dérogations à court terme²³.

L'immigration clandestine

Les contrôles sur les entrées par des voies régulières ont été durcis tandis que l'augmentation des moyens et le perfectionnement des techniques ont considérablement réduit les possibilités d'entrées clandestines par le tunnel. Le mouvement s'est donc concentré sur l'usage de petites embarcations pour traverser la Manche. Les arrivées par ce moyen, qui n'étaient que de quelques centaines en 2018, sont évaluées à environ 30 000 en 2021 et 60 000 pour l'année 2022. Une synthèse des études réalisées soit auprès de ces populations en France avant leur départ, soit en Angleterre après leur arrivée met en évidence plusieurs facteurs explicatifs du choix du Royaume-Uni comme destination souhaitée (Morris, Qureshi, 2022) :

20. O. Barnes, « UK hospitality industry loses nearly 200,000 overseas workers », *Financial Times*, August 17, 2022, <http://bit.ly/3x8YAcG>.

21. J. Agache-Gorse, « Grande-Bretagne : un passeport pour faciliter le recrutement dans l'agroalimentaire », *Planet Labor*, n° 13202, 14 septembre 2022, <http://bit.ly/40DnXkh>.

22. C. Padych, « Importante pénurie de chauffeurs routiers en Grande-Bretagne », *Liaisons Sociales Europe*, 29 septembre 2021.

23. D. Thomas, J. Pickard, « Immigration overshadows economy worries for CBI delegates », *Financial Times*, November 22, 2022, <http://bit.ly/3JUOvYf> (CBI est la principale organisation patronale au Royaume-Uni).

l'existence de liens familiaux, la maîtrise de l'anglais, une vision idéalisée du Royaume-Uni comme pays sûr et tolérant. S'y ajoutent les expériences négatives vécues dans d'autres pays européens et l'activité lucrative des trafiquants de main-d'œuvre. Parmi ceux qui réussissent à entrer, 94 % demandent à bénéficier d'un droit d'asile.

C'est sur ce point que le gouvernement réagit. Comme il est pratiquement exclu de poursuivre et de condamner des dizaines de milliers de personnes pour entrée illégale et comme les passeurs sont hors d'atteinte sur le continent, le gouvernement britannique passe, en avril 2022, un accord avec celui du Rwanda : en échange d'une aide financière, les demandeurs d'asile y seront transférés afin que leurs demandes y soient traitées selon la législation du Rwanda et qu'ils y soient durablement admis en cas de décision favorable (Walsh, 2022). Ce projet soulève un vif débat qui comporte deux volets principaux.

En premier lieu, des réactions d'indignation se multiplient contre le fait que la responsabilité qui incombe à tout pays en matière de droit d'asile soit « sous-traitée » à un pays qui n'est pas réputé pour son respect des droits de l'homme²⁴ et où l'éventuelle intégration des demandeurs d'asile apparaît problématique. L'usage de cette procédure est contesté devant les tribunaux. Un recours est présenté par plusieurs organisations de défense des droits de l'homme et par

un syndicat de la fonction publique (Public and Commercial Services Union – PCS). En juin 2022, un premier départ est bloqué par une décision de la Cour européenne des droits de l'homme qui considère que les tribunaux doivent préalablement s'être prononcés sur la légalité de ces transferts. Le 19 décembre 2022, la « Haute Cour » (High Court) déclare légale l'action du gouvernement²⁵. Cependant, le 16 janvier 2023, elle autorise les plaignants à faire appel de sa décision, ce qui prolonge la période de gel des transferts jusqu'à ce que la Court of Appeal et éventuellement la Supreme Court se soient prononcées²⁶.

En second lieu, le débat porte sur la rationalité et l'efficacité de cette politique. Compte tenu des frais de gestion des dossiers et de transport ainsi que de l'aide financière accordée en contrepartie au Rwanda, le coût par tête peut paraître exorbitant. Le gouvernement se justifie par l'effet de dissuasion qui serait ainsi exercé auprès des candidats à la traversée. Rares sont ceux qui sont convaincus par cette affirmation²⁷ : l'information a peu de chances de circuler dans les camps de migrants en France et elle sera sans effet sur l'activité des passeurs ; les causes qui pèsent sur l'origine des flux restent inchangés. De plus, le gouvernement a déclaré envisager quelques centaines de transferts par an alors que le flux annuel actuel des traversées serait de l'ordre de 60 000. En réalité, il s'agit surtout d'une politique de communication du gouvernement en direction de son électorat,

24. En juillet 2021, l'ambassadeur international du Royaume-Uni pour les droits de l'homme avait fait part de son inquiétude quant au respect des droits de l'homme au Rwanda.

25. J. Croft, J. Cameron-Chileshe, « UK plan to relocate asylum seekers to Rwanda is lawful, court rules », *Financial Times*, December 19, 2022, <http://bit.ly/3JPHs2W>.

26. D. Taylor, « Judges allow partial appeal against Rwanda asylum seeker ruling », *The Guardian*, January 16, 2023, <http://bit.ly/3RF3x6t>.

27. W. Wallis, « UK plan for asylum seekers is not deterring boat crossings, say MPs », *Financial Times*, July 18, 2022, <http://bit.ly/3DQwp5O>.

souvent sensible aux thèses xénophobes ou racistes.

Les syndicats : des positions claires, une action limitée

Le Trades Union Congress (TUC) et ses principaux syndicats ont toujours adopté les positions de principe traditionnelles du mouvement syndical à l'égard de l'immigration ou des minorités ethniques (TUC, 2019a, 2019b). Ils affirment la solidarité de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs quelles que soient leur nationalité et leur appartenance ethnique. Ils revendiquent l'égalité des salaires pour un même emploi ainsi que l'égalité des droits et l'élévation du socle des droits universels. Ces exigences d'égalité et de justice constituent aussi la meilleure protection contre les stratégies d'employeurs qui viseraient à utiliser la main-d'œuvre étrangère ou d'origine étrangère pour dégrader les salaires et les conditions d'emploi des nationaux. Enfin, le TUC souligne la contribution positive qu'apporte la main-d'œuvre étrangère au développement économique.

Dans la période récente, le TUC a demandé, sans succès, que l'accord de sortie de l'UE préserve la liberté de circulation de la main-d'œuvre. Lors de la mise en place du « système à points », il a renouvelé ses critiques d'une part, contre les permis d'entrée temporaires, d'autre part, contre les permis de travail liant à un seul employeur. Dans les deux cas, la travailleuse ou le travailleur immigré dispose d'un faible pouvoir de négociation qui le soumet à un risque d'exploitation accrue.

Ces positions de principe sans ambiguïté vont de pair avec une double difficulté de mise en œuvre. En premier lieu, les syndicats sont confrontés à la persistance d'attitudes plus ou moins hostiles, voire ouvertement racistes qui se manifestent sur les lieux de travail et que leurs campagnes de communication sont loin d'avoir éliminées (TUC, 2022). En second lieu, ils rencontrent de considérables obstacles pour syndiquer les travailleuses et travailleurs immigrés : obstacles de langue, méfiance à l'égard des syndicats, craintes de représailles... Ces catégories ont fait partie des « cibles » retenues lors des campagnes de syndicalisation menées par plusieurs grands syndicats (Freyssinet, 2017, avec une bibliographie). Des expériences pilotes ont permis d'offrir des cours d'anglais, des informations et conseils juridiques ou des accompagnements pour l'accès à l'emploi. Elles se sont accompagnées de l'introduction de dispositifs internes qui, au-delà de l'adhésion, visaient à favoriser la participation aux activités syndicales et la prise de responsabilité. Les résultats positifs obtenus sont restés souvent d'ampleur réduite et de durée limitée. Une difficulté spécifique est née du fait que ces populations sont fréquemment organisées au départ dans des mouvements qui regroupent des communautés sur une base ethnique, nationale ou souvent religieuse²⁸. Leurs traditions historiques rendent les syndicats britanniques réticents à coopérer avec des organisations religieuses. De manière générale, ils sont perplexes sur le caractère démocratique de la prise de décision au sein des organisations de la société civile. Ils craignent aussi que ces organisations n'empiètent sur leurs domaines traditionnels de compétence (salaires, conditions de travail et d'emploi).

28. Le problème a été amplifié lors de l'arrivée de flux importants en provenance des nouveaux pays membres de l'Union européenne, principalement de Pologne.

De leur côté, ces organisations critiquent la passivité ou la lenteur de l'engagement des syndicats, soumis aux lourdes règles d'une prise de décision centralisée, et elles craignent d'être instrumentalisées comme simples forces d'appui au service des revendications syndicales. Les rapports sont donc initialement difficiles ; les modes d'action et les finalités sont différents. Ils s'améliorent lorsque des objectifs communs peuvent être précisés et lorsque l'action commune crée des relations de confiance entre les dirigeants, ce qui a été par exemple le cas dans le cadre de campagnes en faveur du *Living Wage* (salaire décent) pour les travailleuses et travailleurs immigrés. Ce processus prend du temps et exige beaucoup d'efforts de part et d'autre ; il est donc difficile à généraliser et à rendre permanent.

Dans l'enquête déjà citée (voir *supra*), parmi les personnes ayant vécu au travail des expériences de comportements racistes, 6 % seulement avaient alerté une organisation syndicale (TUC, 2022).

Conclusion

Le triomphe du libéralisme économique et l'expansion mondiale de l'Empire

britannique font longtemps triompher une politique de large ouverture aux mouvements migratoires. Lorsque, surtout après la seconde guerre mondiale, l'immigration apporte un flux croissant de « non-Blancs » en provenance du Commonwealth, la force des réactions xénophobes ou racistes et leur exploitation politique conduisent les gouvernements à multiplier les mesures restrictives. L'adhésion à la Communauté européenne engendre, surtout après l'élargissement vers l'Est, une nouvelle contradiction entre, d'une part, un libéralisme économique d'abord dominant au nom de l'attraction d'une main-d'œuvre flexible et peu exigeante et, d'autre part, une remontée des réactions racistes et xénophobes qui contribue à la victoire du Brexit. Aujourd'hui, l'option gouvernementale prioritaire pour une politique de l'immigration qui serait réservée à une main-d'œuvre qualifiée se heurte aux pénuries aiguës de main-d'œuvre pour les emplois précaires et mal payés dans des secteurs qui ne fonctionnent que sur la base du recours massif à l'immigration. Simultanément, l'ampleur croissante des arrivées clandestines de demandeurs d'asile redonne toute leur place à des impératifs politiques et électoraux.

Sources :

- Anderson B., Blinder S. (2019), « Who Counts as a Migrant? Definitions and their Consequences », *Briefing*, The Migration Observatory, July 10, <https://bit.ly/3XbA84V>.
- Dustmann C., Kasis Y., Preston I. (2022), « Inequality and immigration », *IFS Deaton Review of Inequalities*, Institute for Fiscal Studies, November, <https://bit.ly/40Bhl5L>.
- Fernández-Reino M., Rienzo C. (2022), « Migrants in the UK labour market: An overview », *Briefing*, The Migration Observatory, January 6, <https://bit.ly/3RBKdqH>.
- Freyssinet J. (2017), « Royaume-Uni : tensions et ambiguïtés dans la stratégie d'organising », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 38-51, <https://bit.ly/3uQNitp>.
- Freyssinet J. (2020), « Royaume-Uni : une sous-estimation initiale du risque, puis une gestion chaotique », n° spécial, « Les mobilisations sanitaires des États et de l'Union européenne face à la première vague de Covid-19 », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 171, septembre, p. 172-187, <https://bit.ly/3bduF9t>.
- Freyssinet J. (2021), « Royaume-Uni : Covid-19 et inégalités sur le marché du travail », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 174, juin, p. 18-33, <https://bit.ly/3oZRrZ1>.
- Freyssinet J. (2022), « Royaume-Uni : gestion chaotique de l'imprévu et explosion de la conflictualité », n° spécial, « Les salaires au piège de l'inflation : quelles mesures publiques, quel renouveau des revendications ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 180, décembre, p. 57-77, <http://bit.ly/3RTsQBx>.
- Hansen R. (2000), *Citizenship and Immigration in Post-War Britain: The Institutional Origins of a Multicultural Nation*, Oxford, Oxford University Press.
- Henehan K. (2022), « Under new management. How immigration policy change will, and won't, affect the UK's path to becoming a high-wage, high-productivity economy », *The Economy 2030 Inquiry*, Centre for Economic Performance, Resolution Foundation, February, <https://bit.ly/3jDaQik>.
- Holmes C. (1988), *John Bull's Island: Immigration and British Society, 1871-1971*, London, Routledge, <https://doi.org/10.4324/9781315675626>.
- MAC (2021), *Intra-company Transfer Report*, Migration Advisory Committee, October, <http://bit.ly/3JNxeAf>.

- MAC (2022a), *Annual Report, 2022*, Migration Advisory Committee, December, <http://bit.ly/40zAF3q>.
- MAC (2022b), *Adult Social Care and Immigration: A Report from the Migration Advisory Committee*, Migration Advisory Committee, April, <https://bit.ly/3IwRFyy>.
- MAC (2022c), *Recruitment and Retention in Adult Social Care, A Qualitative Study*, Migration Advisory Committee, June, <http://bit.ly/40EAkN8>.
- McKinney C.J., Gower M., Sturge G. (2022), « The UK's new points-based immigration system », *Research Briefing*, CBP-8911, House of Commons, September 27, <https://bit.ly/3lcsXMu>.
- Mirza H.S., Warwick R. (2022), « Race and ethnicity », *IFS Deaton Review of Inequalities*, Institute for Fiscal Studies, November, <https://bit.ly/3HIfR0T>.
- Morris M., Qureshi A. (2022), *Understanding the rise in Channel crossings*, Institute for Public Policy Research, October, <https://bit.ly/3Yc8ru4>.
- ONS (2022), *International Migration, England and Wales: Census 2021*, Office for National Statistics, November, <http://bit.ly/3Yckc3t>.
- Paul K. (1997), *Whitewashing Britain: Race and Citizenship in the Postwar Era*, Ithaca, Cornell University Press, <https://www.jstor.org/stable/10.7591/j.ctv5rdvw1>.
- Ruhs M., Vargas-Silva C. (2020), « The Labour market effects of immigration », *Briefing*, The Migration Observatory, February 18, <https://bit.ly/3RDLYgu>.
- Simkin J. (2020), « The Politics of Immigration: 1945-2018 », *Spartacus Educational*, January, <https://spartacus-educational.com/spartacus-blogURL110.htm>.
- Spencer I.R.G. (1997), *British Immigration Policy since 1939: The Making of Multi-Racial Britain*, London, Routledge.
- Sturge G. (2022), « Migration statistics », *Research Briefing*, CBP06077, House of Commons, November 24, <https://bit.ly/3Xd0h3m>.
- Sumption M. (2021), « Where did all the migrants go? Migration data during the pandemic », *Commentary*, The Migration Observatory, February 5, <https://bit.ly/40RzE7d>.
- Sumption M. (2022), « Why has non-EU migration to the UK risen? », *Commentary*, The Migration Observatory, November 22, <https://bit.ly/3Yg1rw2>.
- Sumption M., Forde C., Alberti G., Walsh P.W. (2022), *How is the End of Free Movement Affecting the Low-wage Labour Force in the UK?*, Report, The Migration Observatory, August 15, <https://bit.ly/3lexlup>.

- Sumption M., Strain-Fajth Z. (2022), « Work visas and migrant workers in the UK », *Briefing*, The Migration Observatory, September 9, <https://bit.ly/3DMzaEt>.
- Sumption M., Walsh P.W. (2022a), « Net migration to the UK », *Briefing*, The Migration Observatory, December 20, <https://bit.ly/3RKqWDn>.
- Sumption M., Walsh P.W. (2022b), « EU migration to and from the UK », *Briefing*, The Migration Observatory, February 16, <https://bit.ly/3JR2M8l>.
- TUC (2019a), *Building solidarity, stopping undercutting. A trade union response to the Immigration and Social Security Coordination Bill*, May, <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/building-solidarity-stopping-undercutting>.
- TUC (2019b), *Points based system and salary thresholds. TUC response to Migration Advisory Committee (MAC) consultation*, November, <https://bit.ly/3ldtHRn>
- TUC (2022), *Still Rigged: Racism in the UK Labour Market*, August, <https://bit.ly/3lj55XJ>.
- Vargas-Silva C., Rienzo C. (2022), « Migrants in the UK: An overview », *Briefing*, The Migration Observatory, August 2, <https://bit.ly/3XdKjpp>.
- Vargas-Silva C., Sumption M., Walsh P.W. (2022), « The fiscal impact of immigration in the UK », *Briefing*, The Migration Observatory, March 30, <https://bit.ly/3ldtnlD>.
- Walsh P.W. (2021), « The UK's 2021 points-based immigration system », *Policy Primer*, The Migration Observatory, May 17, <https://bit.ly/3O35YMC>.
- Walsh P.W. (2022), « Q&A: The UK's policy to send asylum seekers to Rwanda », The Migration Observatory, June 10, <http://bit.ly/3HLMjnU>.

États-Unis

Des négociations collectives sous contraintes dans le fret ferroviaire

Catherine SAUVIAT

Le conflit dans le fret ferroviaire qui a eu lieu dans la seconde moitié de l'année 2022, à l'occasion du renouvellement de la convention collective de branche, a non seulement porté sur les salaires mais aussi et surtout sur les conditions de travail (notamment sur les congés maladie rémunérés). Ce conflit a pris un tour spécifique dans la mesure où les négociations collectives dans le secteur sont régies par le Railway Labor Act (RLA). En vertu de cette loi qui date de 1926 et face à l'impasse des négociations et de la médiation fédérale, le Président Joe Biden s'est résolu à faire intervenir le Congrès, déniait de fait l'exercice du droit de grève aux nombreux travailleurs syndiqués du secteur.

The dispute in the rail freight sector in the second half of 2022 surrounding the renewal of the sector-wide collective bargaining agreement, revolved not only around wages but also, and in particular, working conditions (including paid sick leave). The dispute took a peculiar turn owing to collective bargaining in the sector being governed by the Railway Labor Act (RLA). Pursuant to this act, dating back to 1926, given the impasse in negotiations and federal mediation of the dispute, President Joe Biden decided to call on Congress to intervene, amounting to a de facto denial of the right to strike for a number of unionized workers in the sector.

Catherine Sauviat est chercheuse associée à l'Ires.

Le conflit dans le fret ferroviaire a eu lieu dans la seconde moitié de l'année 2022, à l'occasion du renouvellement de la convention collective de branche qui implique les nombreuses entreprises privées opérant dans le secteur et plus d'une dizaine de syndicats de métier¹. Ce conflit est emblématique des revendications syndicales apparues depuis la crise sanitaire et en réponse au nouveau contexte inflationniste (Ires, 2022 ; Sauviat, 2022). Il a en effet non seulement porté sur les salaires mais aussi et surtout, sur la qualité de vie au travail, à savoir l'organisation du travail (emplois du temps, temps de présence, etc.) et en particulier les arrêts maladie. Ce conflit a en même temps pris un tour spécifique dans la mesure où les négociations collectives dans le secteur ne sont pas soumises au National Labor Relations Act (NLRA) de 1935 ou loi Wagner, qui régit généralement les relations professionnelles des entreprises du secteur privé. Dans les chemins de fer comme dans le transport aérien et en dépit de l'appartenance des opérateurs de fret ferroviaire et des compagnies aériennes au secteur privé, celles-ci sont en effet réglementées par le Railway Labor Act (RLA), promulgué en 1926, soit près de dix ans avant le NLRA (voir l'encadré). Compte tenu du caractère stratégique de ces deux moyens de transport pour le commerce intérieur interétatique, cette loi prévoit une médiation fédérale en cas de blocage des négociations collectives

et la Cour suprême a autorisé de son côté une intervention du Congrès en cas d'échec de la médiation.

Les négociations pour le renouvellement du précédent accord collectif dans le fret ferroviaire, qui couvrait la période 2015-2019, ont commencé en novembre 2019, puis se sont enlisées. Elles ont ensuite connu un temps fort entre l'été et la fin de l'année 2022, assorti de menaces de grève. Elles ont impliqué les employeurs et les syndicats de métier du secteur regroupés au sein de coalitions. Du côté des employeurs, le National Carriers' Conference Committee (NCCC) représente à la fois les gros opérateurs de fret œuvrant sur une grande partie du territoire des États-Unis ainsi qu'une kyrielle de compagnies de plus petite taille à vocation plus régionale. Le NCCC négocie pour l'ensemble de ces opérateurs. Du côté syndical, la Coordinated Bargaining Coalition (CBC) rassemble environ 80 000 salariés du secteur et négocie au nom des onze syndicats de métier qu'elle représente², qui sont de taille très hétérogène et qui regroupent des travailleurs aux profils professionnels variés. Deux autres syndicats, parmi les plus importants en termes de membres³, négocient cependant sous une coalition spécifique (BMWED/SMART-MD). Cet éclatement syndical, même si la plupart appartiennent à l'American Federation of Labor – Congress of

1. Les chemins de fer (dont le fret ferroviaire) sont l'un des rares secteurs aux États-Unis où la négociation collective a lieu non pas au niveau de l'entreprise mais à celui de la branche.

2. American Train Dispatchers Association (ATDA), Brotherhood of Locomotive Engineers and Trainmen (BLET), Brotherhood of Railroad Signalmen (BRS), International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAMAW), International Brotherhood of Boilermakers, Iron Ship Builders, Blacksmiths, Forgers and Helpers (IBB), International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW), National Conference of Firemen & Oilers, 32BJ, SEIU (NCFO), International Association of Sheet Metal, Air, Rail and Transportation Workers - Transportation Division (SMART-TD), Transportation Communications Union/IAM (TCU) et Transport Workers Union of America (TWU).

3. Brotherhood of Maintenance of Way Employees Division of the International Brotherhood of Teamsters (BMWED-IBT), International Association of Sheet Metal, Air, Rail and Transportation Workers - Railroad, Mechanical and Engineering Department (SMART-MD).

Encadré - Le Railway Labor Act (RLA) et les relations professionnelles dans les chemins de fer

Les relations professionnelles dans le rail (et le transport aérien) sont régies par le RLA, une loi adoptée en 1926 afin d'éviter la reproduction de grèves comme celles qui avaient éclaté à la fin du XIX^e siècle (en 1878 puis en 1894) à la suite de coupes dans les salaires des travailleurs. Elles avaient eu pour effet de paralyser le fonctionnement des chemins de fer au plan national et avaient alors conduit le gouvernement fédéral à envoyer l'armée. Les menaces de grèves répétées durant et après la première guerre mondiale par un mouvement syndical devenu plus revendicatif ont aussi contribué à l'adoption de cette loi. En 1916, les syndicats des chemins de fer, parmi les plus puissants du pays à l'époque, réclamaient la journée de 8 heures de travail qu'ils obtinrent la même année (Adamson Act) et qui devint la première loi de réglementation de la durée du travail aux États-Unis. La menace de l'éclatement d'une grève en 1917, année d'entrée en guerre des États-Unis, poussa le gouvernement de l'époque à nationaliser les compagnies de chemin de fer, vitales à l'effort de guerre. Mais cette nationalisation fut de courte durée. Elle prit fin en 1920, à la suite d'une grève soudaine et dure qui éclata à l'été 1922, et qui ne s'acheva qu'après l'incarcération de ses principaux *leaders*. Le Congrès adoptera quelques années après le RLA (Elrod, Lichtenstein, 2022).

En vertu de cette loi qui a créé le National Mediation Board (NMB) en vue de faciliter les négociations dans le transport ferroviaire et aérien, les deux parties se voient imposer une période de conciliation de 30 jours s'ils ne parviennent pas à un accord lors du renouvellement de leur convention collective. En cas d'impasse, le Président des États-Unis peut repousser toute demande de grève pendant 2 mois (60 jours) en nommant un Conseil présidentiel d'urgence (PEB) chargé d'émettre des recommandations pour débloquer les négociations. Faute de l'accord des parties sur les recommandations du PEB, qui sont non contraignantes, les syndicats sont autorisés à faire grève. Le Congrès peut de son côté empêcher le déclenchement d'une grève en prolongeant les périodes de médiation, en exigeant un arbitrage obligatoire, ou en appliquant les recommandations du PEB.

Donc si le RLA protège le droit de grève des employés des chemins de fer (et du transport aérien), ce droit est plus hypothétique que réel. De fait, il est rarement exercé en pratique, car il est limité par les pouvoirs dévolus au Président et au Congrès lors de la survenue de conflits dans ces deux secteurs. Ainsi, le Congrès est intervenu plusieurs fois pour repousser des grèves dans les chemins de fer ou imposer la signature du contrat aux organisations syndicales malgré leur rejet de la proposition d'accord ; de même, plusieurs Présidents ont pris des mesures pour empêcher les grèves d'advenir (Harry Truman en 1950, Lyndon Johnson dans les années 1960 et Barack Obama en 2011). La grève la plus récente dans le secteur remonte à 1991 et a duré 24 heures. Elle a été stoppée par une décision du Congrès et le Président en exercice, George H. W. Bush, a exigé par voie législative que les travailleurs reprennent le travail.

Industrial Organizations (AFL-CIO), rend le processus de négociation collective particulièrement complexe bien que débouchant rarement sur des grèves.

Face à l'impasse des négociations, le Président Joe Biden, qui aime à se présenter comme le Président le plus « pro-syndical », a longtemps hésité à intervenir. Il s'y est finalement résolu face aux préavis de grève déposés par certains syndicats et aux conséquences dommageables pour l'économie américaine et le commerce intérieur (interétatique) qu'une grève d'une telle ampleur aurait pu engendrer, a-t-il argué. Après l'échec d'une première médiation, il a nommé un Conseil présidentiel d'urgence (Presidential Emergency Board – PEB) chargé de débloquer la situation en faisant ses propres recommandations pour le contrat collectif. Après leur rejet par vote de quatre organisations syndicales, il a fini par demander au Congrès d'intervenir pour mettre fin à ce conflit, obliger les parties à accepter sa version des termes du contrat, en déniait de fait l'exercice du droit de grève aux travailleurs syndiqués du secteur.

Les conditions de travail, principal enjeu de la négociation

La négociation collective dans le fret ferroviaire est l'une des plus importantes du secteur privé, qui a impliqué environ 115 000 travailleurs du rail en 2022. C'est aussi l'une de celles qui a lieu dans l'un de ses secteurs les plus syndicalisés, mais où le droit de grève (un levier potentiel pour la négociation), bien qu'autorisé théoriquement, est

fort limité dans les faits, comme souligné dans l'encadré. En outre, la négociation y a un caractère stratégique dans la mesure où le rail constitue le deuxième mode de transport d'importance aux États-Unis après la route⁴ mais qu'il compte surtout pour 40 % du transport longue distance de nombreux matériaux et équipements (charbon, bois de construction, automobiles et pièces détachées, produits chimiques, minerais) et pour 95 % de l'éthanol utilisé dans l'essence.

Les gros opérateurs de fret ferroviaire comme BNSF Railway Company, CSX Transportation, Kansas City Southern Railway Company (KCS), Norfolk Southern Railway Company (NS), Union Pacific Railroad Company (UP) ont mis au point des pratiques de gestion des flux et partant, des formes de mobilisation de leur main-d'œuvre visant à maximiser l'efficacité de leurs infrastructures et actifs physiques (nombre de trains en circulation et temps d'arrêt dans les dépôts ou les terminaux). Ces pratiques, connues sous le nom de « Precision Scheduled Railroading » et initiées par BNSF en 2017, ont pour but de réduire leurs dépenses d'exploitation et d'optimiser leurs opérations, notamment de délivrer les marchandises directement d'un point à un autre sans arrêt ou passage du train par un dépôt. Elles permettent de transporter autant, sinon plus de marchandises, avec des trains plus longs, *via* la consolidation des réseaux de chemins de fer (élimination des petites lignes peu efficaces) intervenue après la déréglementation du secteur en 1980 lors de l'adoption du Staggers Rail Act⁵. Cette stratégie a eu pour résultat de rendre ces compagnies

4. En 2018, 2 032 milliards de tonnes de marchandises par mille étaient transportées par la route contre 1 730 milliards par le rail : voir J. DeManuelle-Hall, « Rail unions are bargaining over a good job made miserable », *Labor Notes*, February 2, 2022, <http://bit.ly/3ZZsoW9>.

5. Il n'y a plus aujourd'hui que sept grandes compagnies de fret ferroviaire contre 33 compagnies existantes en 1980.

ferroviaires très profitables, de même que la concentration qui s'est opérée dans le secteur et qui a abouti à la constitution de duopoles régionaux (CSX et NS à l'est, UP et BNSF à l'ouest, séparés en gros par le Mississippi). Ces compagnies ferroviaires ont ainsi connu une augmentation de leurs profits de 676 % de 2004 à 2021 (PEB, 2022). Ce qui a donné lieu à la distribution de liquidités aux actionnaires (rachats d'action et dividendes) d'un montant de 183 milliards de dollars, soit 168 milliards d'euros, depuis 2010.

La mise en œuvre de ces pratiques de gestion est la principale cause de réduction drastique des effectifs par les principaux opérateurs ces dernières années. Selon le Bureau of Labor Statistics (BLS) du ministère du Travail, le secteur aurait connu un déclin de l'emploi de plus de 20 % de novembre 2018 à décembre 2020, les travailleurs affectés à la maintenance des trains étant parmi les catégories professionnelles les plus touchées⁶. Le « Surface Transportation Board », l'administration qui régleme le secteur des chemins de fer, a déclaré dans une audition publique qu'au cours des six dernières années, les plus grands opérateurs de fret⁷ avaient licencié 29 % de la main-d'œuvre

du secteur (environ 45 000 salariés). Les employeurs des chemins de fer ont en effet commencé à licencier leurs effectifs avant la survenue de la pandémie de Covid-19, ce que traduit la baisse des effectifs à partir de novembre 2018 et son accélération lors de la pandémie, notamment en avril et mai 2020.

Les syndicats n'ont eu de cesse de dénoncer cette situation de sous-effectif, qui a poussé les opérateurs de fret à exiger une politique de présence draconienne à leur personnel⁸ et qui a accru de fait la pression sur les travailleurs restés en poste. Le nouveau mode de gestion des opérateurs de fret ferroviaire (Precision Scheduled Railroading) oblige leurs employés à faire du travail posté pendant 12 heures et durant 14 jours consécutifs, entraînant parfois des surcharges de travail non réalistes. Ces travailleurs sont en outre mobilisables sur appel, 365 jours sur 365. Ils font entre 70 et 90 heures par semaine lorsqu'ils sont en service, souvent loin de leur domicile. Or les chemins de fer sont parmi les rares secteurs dont les entreprises ne proposent sans exception aucun jour d'arrêt maladie rémunéré à leurs salariés, alors qu'il n'existe toujours pas de garantie fédérale pour ce type de congés⁹.

6. BLS, « Employment in rail transportation heads downhill between November 2018 and December 2020 », *Monthly Labor Review*, October 2021, <http://bit.ly/3wqEiLk>.

7. BNSF, Union Pacific, CSX, Norfolk Southern.

8. En 2020, juste avant la pandémie de Covid-19, Union Pacific a mis en place une nouvelle politique de présence qui pénalise sévèrement les travailleurs qui prennent des jours de congé de façon inattendue. Début 2022, BNSF a annoncé à son tour une nouvelle politique d'organisation du travail qui menace les travailleurs qui ne se conformeraient pas à l'emploi du temps prévu.

9. Le Family and Medical Leave Act, promulgué en 1993, n'accorde en effet que 12 jours de congés maladie par an aux salariés mais sans qu'ils soient rémunérés, et à condition que les entreprises emploient plus de 50 salariés et que ces derniers aient effectué un certain nombre d'heures travaillées. Les congés maladie rémunérés peuvent être néanmoins proposés par les entreprises sur la base du volontariat ou bien par les États et collectivités locales (par le législateur ou l'exécutif régional). Mais ceux-ci sont calculés sur la base du nombre d'heures de travail effectuées, généralement 1 heure de congé pour 30 heures travaillées, avec un plafond d'une semaine de congés par année de travail pour 40 heures par semaine (ou de 9 mois par an en moyenne). Ce qui laisse peu de flexibilité aux salariés dépourvus de congés maladie payés (77 % des travailleurs du secteur privé), qui répondent alors à des urgences médicales en étant obligés de faire un sacrifice financier.

Dennis Pierce, le président de l'un des plus importants syndicats du secteur impliqués dans les négociations (BLET, affilié aux Teamsters), a déclaré que les conditions de travail y étaient vraiment toxiques¹⁰, même si le salaire moyen d'un conducteur de train est de 67 660 dollars (62 019 euros) et d'un ingénieur de 73 490 dollars (67 363 euros) en 2021, selon le BLS. Ainsi, pour leurs besoins courants inattendus (maladie du travailleur ou d'un membre de la famille), les salariés du secteur ne peuvent faire autrement que puiser dans leur stock de congés payés sauf à avoir programmé ces arrêts longtemps à l'avance et/ou sont pénalisés.

La taille des équipages des trains, négociée localement sur chaque ligne de chemin de fer, a constitué l'autre gros point d'achoppement dans les négociations. Pour maximiser l'utilisation des trains, les opérateurs de fret ne recourent plus qu'à la présence d'une seule personne par train depuis une décennie environ (un ingénieur à bord) alors qu'aux yeux des syndicats, deux personnes seraient nécessaires pour assurer la sécurité du trafic.

Une négociation sous forte ingérence fédérale

Après l'échec de la médiation opérée par le NMB, l'instance fédérale de médiation chargée de réguler les conflits dans le transport ferroviaire et aérien sous le RLA (voir l'encadré), celle-ci a recommandé à la Maison-Blanche la mise en place d'un nouveau PEB pour tenter de sortir de l'impasse

dans laquelle les négociations se sont enlisées. Mais cette instance fédérale n'est pas parvenue à mettre d'accord les parties prenantes au conflit et le Président Joe Biden a dû en appeler au Congrès pour éviter une grève aux effets potentiels dévastateurs pour l'économie, privant ainsi les organisations syndicales de leur principal levier de négociation.

De l'échec de la médiation nationale...

Dans les chemins de fer, les accords collectifs n'ont pas à proprement parler de date d'expiration contrairement aux autres accords du secteur privé. Ils sont renouvelés tous les cinq ans environ. Après l'échec d'une tentative de négociation pour le renouvellement de leur convention collective qui aura duré plus de deux années (de novembre 2019 à janvier 2022), les treize syndicats du rail appartenant aux deux coalitions syndicales séparées (CBC et BMWED/SMART-MD) mais agissant de façon unitaire et les principales compagnies privées de chemin de fer du pays, représentées par le NCCC, ont demandé la médiation du NMB¹¹ en début d'année 2022.

Le processus de médiation a échoué à aboutir à un nouvel accord entre les parties, qui y ont mis fin début juillet 2022. Deux syndicats, BLET et BMWED, se sont alors prononcés en faveur de la grève à une forte majorité, soutenus par Railroad Workers United (RWU), une organisation militante intersyndicale créée en 2008 qui

10. Dans le classement 2020 de Glassdoor, un site Internet où les travailleurs et travailleuses évaluent leurs employeurs, trois compagnies de chemins de fer apparaissaient parmi les cinq pires entreprises des États-Unis où travailler.

11. Le National Mediation Board est composé de 3 membres nommés par le Président et confirmés par le Sénat. Depuis décembre 2021, les Démocrates y ont la majorité.

réunit des travailleurs du rail en Amérique du Nord sans être toutefois partie prenante des négociations¹². Le contexte d'inflation croissante, la pandémie de Covid-19 et le manque d'effectifs qui en a résulté ont contribué à durcir les négociations. Le faible nombre de jours de repos accordés, l'absence de jours de congés maladie rémunérés ainsi que la pénalisation de ceux pris mais non programmés à l'avance ont cristallisé les mécontentements. Face à cet échec, le NMB a recommandé au Président Joe Biden la constitution d'un PEB, qu'il a institué le 18 juillet, afin d'éviter une grève qui aurait entraîné l'ensemble des organisations syndicales (par solidarité¹³) et qui aurait eu en conséquence des répercussions dommageables sur l'économie, à cause des interruptions des chaînes d'approvisionnement qu'elle aurait provoquées. Ce panel fédéral, composé de trois juristes, a été

chargé d'examiner les tenants et aboutissants de la dispute, empêchant légalement les parties d'agir (grève pour les syndicats, *lock-out* pour les employeurs).

... aux recommandations du Presidential Emergency Board

Après un mois de travaux, le PEB a remis son rapport de 124 pages le 16 août. Il a recommandé des augmentations de salaire de 22 % sur 5 ans (2020-2024), d'une ampleur qui varie selon les années de validité du contrat, ainsi que 1 000 dollars de prime par an. Ces recommandations, bien qu'apportant des hausses substantielles de salaire, se sont avérées inférieures aux demandes syndicales hors prime (28 % sur 5 ans) mais supérieures aux augmentations proposées par les employeurs (16 %) (tableau 1).

Tableau 1 - Les positions des parties prenantes et les recommandations du Presidential Emergency Board (PEB) en matière d'augmentation de salaire

En % (sauf mention contraire)

| Date d'effet des mesures | Propositions des employeurs | Propositions des syndicats | Recommandations du PEB |
|--------------------------|---------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 7 janvier 2020 | 2,0 | 6,0 | 3,0 |
| 7 janvier 2021 | 3,0 | 6,0 | 3,5 |
| 7 janvier 2022 | 6,0 | 8,0 | 7,0 |
| 7 janvier 2023 | 3,0 | 4,0 | 4,0 |
| 7 janvier 2024 | 2,0 | 4,0 | 4,5 |
| 5 ans | 16,0 | 28,0 | 22,0 |
| Bonus (en dollars) | 1 000 dollars à la ratification | - | 1 000 dollars chaque année |

Source : PEB (2022).

12. La principale revendication de RWU est notamment que les chemins de fer (re)deviennent publics, à l'instar d'un certain nombre d'industries de réseaux aux États-Unis comme la gestion de l'eau, des autoroutes ou des aéroports.

13. Les membres des syndicats non grévistes ne s'autorisent généralement pas à franchir les piquets de grève des organisations grévistes (Goldman, 2022).

Le PEB a également posé des limites à l'accroissement des coûts de santé pour les travailleurs des chemins de fer, en recommandant une participation à la prime d'assurance santé plafonnée à 15 %. Toutefois, il n'a pas répondu aux demandes syndicales concernant l'allongement du nombre de jours de congés rémunérés (14 jours contre 11 actuellement), l'instauration d'arrêts maladie rémunérés, et l'augmentation de la taille des équipages.

Finalement, employeurs et syndicats sont parvenus à la mi-septembre à un accord, rétroactif depuis le 1^{er} janvier 2020, avec l'aide de l'administration Biden. Les termes de cet accord reprennent les recommandations émises par le PEB, avec cependant quelques améliorations : un jour additionnel d'arrêt maladie non rémunéré, et trois jours par an de congés (non rémunérés) pour raisons médicales (rendez-vous chez le médecin), devant être posés 30 jours à l'avance (contre 15 initialement demandés par les syndicats) sous peine de sanctions disciplinaires.

... pour finir par l'intervention du Congrès

Le rapport du PEB a mis fin à l'unité des syndicats. La plupart d'entre eux, soit huit syndicats, ont approuvé les recommandations émises par le panel fédéral puis l'accord finalement trouvé à la mi-septembre. Ainsi, les membres de quatre petits syndicats ont commencé à le ratifier (Transportation Communications Union, Brotherhood of Railway Carmen, IBEW et ATDA), suivis par quatre autres syndicats dont BLET, le plus important d'entre eux, qui représente 24 000 ingénieurs, et IAMAW, NFCO et TWU. Mais les membres de quatre autres

syndicats dont deux parmi les plus représentatifs l'ont finalement rejeté (BMWED et SMART-TD dotés respectivement de 23 000 et 28 000 membres, ainsi que IBB et BRS), lesquels représentent au total 55 % de la main-d'œuvre syndiquée du secteur. Leur vote exposait ainsi le rail à un risque de grève généralisée à partir du 9 décembre¹⁴. Le point d'achoppement et de frustration des membres syndiqués ne concernait pas les salaires mais là encore, l'absence d'une garantie pour les arrêts maladie et la politique draconienne de présence au travail exigée des employeurs.

Face au risque d'une grève majeure, dont le coût estimé par l'organisation patronale des chemins de fer se serait élevé à plus de 2 milliards de dollars (soit 1,83 milliard d'euros), Joe Biden a demandé au Congrès le 28 novembre de légiférer dans un temps record, sans toutefois apporter de modifications majeures à l'accord préliminaire trouvé par son administration à la mi-septembre 2022. La Chambre des représentants a approuvé la proposition d'accord le 30 novembre tout en adoptant un amendement séparé qui accorde sept jours supplémentaires rémunérés d'arrêt maladie. Le lendemain, 1^{er} décembre, le Sénat approuvait l'accord mais rejetait la proposition de la Chambre concernant les sept jours d'arrêt maladie rémunérés. Et le surlendemain, le 2 décembre, le Président Joe Biden promulguait la loi, entérinant l'accord préliminaire de septembre 2022.

Conclusion

Les syndicats ont vivement critiqué l'appel de Joe Biden à l'action législative du

14. Les membres de l'IAM District 19 (représentant 4 900 travailleurs), qui avaient été les premiers à le faire à la mi-septembre, ont finalement ratifié l'accord début novembre.

Congrès afin de résoudre le conflit, qui vient fortement interférer dans leurs échanges contractuels et entraver leur capacité de négociation. Il est clair que les perspectives des élections de mi-mandat ont pesé dans sa décision, même si l'actuel Président a pris publiquement position en faveur de congés maladie rémunérés. En même temps, il est tout aussi évident que la multitude de syndicats de métier organisés dans deux coalitions syndicales distinctes n'a pas joué en faveur d'une unité syndicale dans la négociation face aux compagnies ferroviaires, qui aura duré plus de trois ans au total. Enfin, la contestation syndicale à l'accord se poursuit. Le plus important syndicat du secteur, SMART-TD, qui a rejeté l'accord, a organisé le 13 décembre des rassemblements dans onze États et Washington DC, demandant au Président Joe Biden d'intervenir sur la question des congés maladie rémunérés. Les membres du BLET, le deuxième syndicat du secteur par sa taille, ont sanctionné leur président, Dennis Pierce, qui a mené les négociations et qui les a incités à signer l'accord, en lui préférant un nouveau président à la mi-décembre 2022 au profil plus offensif.

L'AFL-CIO, par la voix de sa présidente, Liz Schuller, a de son côté préféré mettre en valeur les gains salariaux obtenus, tout en mentionnant son regret que les jours

supplémentaires d'arrêt maladie ne figurent pas dans l'accord final, confirmant ainsi l'alliance historique du mouvement syndical américain avec le Parti et les Présidents démocrates. Toutefois, la fédération des transports de la centrale a fait savoir dans un communiqué après la conclusion de l'accord que le combat pour des congés maladie rémunérés allait se poursuivre par d'autres moyens que la négociation collective (action législative ou administrative). Ce conflit a ainsi remis au jour avec force la question de l'absence d'une garantie fédérale pour les congés maladie rémunérés, qui s'est avérée être le point névralgique des négociations dans un contexte de dégradation généralisée des conditions de travail et qui est amenée à le rester. Aujourd'hui en effet, la voie de la négociation collective comme moyen d'accès privilégié aux prestations sociales est de plus en plus remise en cause, compte tenu de la faiblesse du taux de syndicalisation dans le secteur privé qui équivaut à celui de la couverture conventionnelle aux États-Unis (6,8 % en 2022). C'est pourquoi plus d'une dizaine d'États et plus d'une vingtaine de comtés et municipalités ont d'ores et déjà introduit l'instauration de congés maladies rémunérés obligatoires, calculés généralement sur la base du nombre d'heures de travail effectuées, et plafonnés le plus souvent à une semaine de congés par année de travail.

Sources :

- Elrod A., Lichtenstein N. (2022), « The Railway Labor Act allowed Congress to break the rail strike. We should get rid of it », *The Jacobin*, December 7, <https://jacobin.com/2022/12/railway-labor-act-unions-strikes-history>.
- Goldman B. (2022) « Legislation to Avert Railroad Strike Advances », *CRS Insight*, IN11966, Congressional Research Service, Updated December 1, <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/IN/IN11966>.
- Ires (2022), « Les salaires au piège de l'inflation : quelles mesures publiques, quel renouveau des revendications ? », n° spécial, *Chronique internationale de l'IRES*, n° 180, décembre, <http://bit.ly/3HrGEif>.
- PEB (2022), *Report to the President by Emergency Board n° 250*, Washington DC, August 16, <https://bit.ly/3JgIDIy>.
- Sauviat C. (2022). « États-Unis : montée des conflits, de la syndicalisation et des revendications salariales dans un contexte économique incertain », n° spécial, « Les salaires au piège de l'inflation : quelles mesures publiques, quel renouveau des revendications ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 180, décembre, p. 37-55, <http://bit.ly/3XBwVN7>.
- Presse : *The Financial Times*, *The Wall Street Journal*, *The New York Times*, *The Washington Post*, *The Vox*.

Actualité des relations de travail en Suisse

*Coordonné par
Aris MARTINELLI*

Introduction

Les impacts sur le syndicalisme de relations de travail de plus en plus défavorables aux salarié·es en Suisse

Aris MARTINELLI

Le présent dossier de la *Chronique internationale de l'IRES* est l'occasion de revenir sur quelques aspects de l'évolution des relations du travail en Suisse. Deux traits les caractérisent : les niveaux multiples d'interaction entre patronat et syndicats et le rapport de force très marqué en faveur des employeurs (Mach, 2006).

Aris Martinelli est adjoint scientifique à la Haute école de gestion Arc, Haute École Spécialisée de Suisse Occidentale (HES-SO), Neuchâtel ; membre associé de l'Institut de démographie et socio-économie (IDESO) de l'Université de Genève. Contact : aris.martinelli@he-arc.ch.

Les relations entre capital et travail se structurent tout d'abord à travers des négociations nationales dans l'arène politique réunissant les associations patronales, les syndicats et l'administration fédérale, notamment dans le cadre d'activités de *lobbying* et à travers des discussions au sein des commissions extraparlimentaires qui jouent un rôle important dans l'élaboration des projets de loi à l'échelle fédérale (Mach, 2016). Ensuite, il existe des relations à l'échelle des branches où les associations patronales et les syndicats négocient des conventions collectives de travail (CCT). Ces caractéristiques sont le résultat d'une évolution historique : à partir de la seconde guerre mondiale, l'amélioration des conditions de travail (salaires minima, formation, congés, etc.) et la baisse du temps de travail sont négociées au niveau de la branche, ce qui a donné un caractère libéral au droit suisse du travail qui offre peu de protection aux salarié-es et à leurs représentantes et représentants¹ (Aubert, 2005). Les CCT se fondent sur le principe de la « paix du travail », issu des accords du 19 juillet 1937 conclus entre syndicats et patronat de la métallurgie et des machines. Ce principe formalise un mécanisme de résolution des conflits basé sur un système d'arbitrages et l'interdiction de tout moyen de lutte (grèves ou *lock-out*). Les CCT, dont le nombre progresse à partir des années 1950², offrent des avantages financiers importants aux syndicats signataires sous forme de « cotisations de solidarité », à savoir des contributions obligatoires prélevées par l'employeur à travers une retenue sur les salaires des per-

sonnes non syndiquées (et dans certains cas aussi syndiquées) et versées aux syndicats pour la gestion des CCT (remboursements aux membres, frais d'application de la convention, formation des représentants et représentantes du personnel, documentation, etc.).

La relation entre capital et travail au sein des entreprises se fonde enfin sur des négociations entre employeurs et salarié-es réunis dans les commissions du personnel. Ces dernières assument un rôle de plus en plus important dans les relations collectives de travail à la suite de certaines réformes : la loi sur la participation du 17 décembre 1993, la loi sur les fusions du 3 octobre 2003 et la réforme du Code des obligations du 1^{er} janvier 2014. Ces réformes facilitent la création des commissions du personnel et valorisent leur rôle consultatif, notamment pour la négociation des plans sociaux en cas de licenciements collectifs, de consultation lors d'annonces de restructurations, etc. (Ziltener, Gabathuler, 2019). Ainsi, durant ces dernières décennies, les accords d'entreprise se développent avec force même si, dans les micro- et les petites entreprises, qui représentent la grande majorité des firmes suisses, les commissions du personnel n'existent souvent pas et les salarié-es négocient individuellement face à l'employeur.

Les relations entre capital et travail s'inscrivent dans un rapport de force qui évolue de manière défavorable aux salarié-es depuis plusieurs décennies. Les syndicats sont nettement moins forts en termes

1. Il faut signaler à ce propos la faible protection des représentants syndicaux en Suisse qui a conduit l'Union syndicale suisse (USS) à déposer une plainte auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT) le 14 mai 2003. Voir sur ce point Molo (2010).

2. En 2018, selon l'Office fédéral de la statistique, on dénombre 581 CCT : 203 CCT d'associations et 378 d'entreprises. Elles couvrent 45 à 50 % de la population active en Suisse.

Introduction

Les impacts sur le syndicalisme de relations de travail de plus en plus défavorables aux salarié·es en Suisse

d'organisation, d'implantation dans les lieux de travail et de pouvoir politique que les associations patronales et les partis qui représentent leurs intérêts. Cette situation est le résultat d'une longue trajectoire historique marquée par un double mouvement de répression (des grèves, des militants les plus combatifs) et d'intégration (par l'accès de la social-démocratie au gouvernement, par la participation des syndicats aux commissions extraparlimentaires) du mouvement ouvrier suisse (Jost, 1992). Cette trajectoire est une réponse du patronat et des partis bourgeois aux mobilisations ouvrières qui ont culminé dans la grève générale de 1918 (Zimmermann, 2012). Il en résulte ainsi, au niveau des relations entre travail et capital, un système de concertation partiellement intégré à l'appareil d'État – qualifié par certains de « néo-corporatisme » (Oesch, 2007). Ces relations de travail « néo-corporatistes » – couplées avec un mouvement ouvrier fortement divisé³, ainsi qu'une économie très compétitive et mondialisée (Martinelli, 2023a) –, a permis d'atténuer les chocs pétroliers des années 1970 tout en garantissant la croissance économique et un partage relativement équilibré de la valeur ajoutée entre employeurs et travailleurs et travailleuses au moins jusqu'au début des années 1990. De surcroît, il a aussi permis de maintenir la conflictualité sociale à un très bas niveau comparé aux autres pays européens (Oesch, 2011).

La crise économique des années 1990 change la donne. La récession, l'assouplissement du régime du *Gastarbeiter*⁴

et l'entrée des femmes sur le marché du travail entraînent une augmentation du chômage. C'est dans ce contexte que le patronat suisse propose un programme de réformes néolibérales (privatisations, réduction des salaires, allègements fiscaux pour les entreprises et les riches, flexibilité de la production et du travail, etc.), dont plusieurs mesures seront adoptées par la Confédération afin de relancer l'économie (Jaggi, 1996). Ces mesures sont également « négociées » dans le cadre des CCT à la suite des restructurations productives qui contribuent à éroder la base syndicale. Les membres des syndicats passent ainsi de 850 350 en 1980 à 675 000 en 2018, soit une diminution de plus de 20 % et le taux de syndicalisation baisse de 27,5 à 17,1 % sur la même période (Schnabel, 2020). Dans ce contexte, les syndicats suisses délaissent le travail de terrain au sein des entreprises en faveur des interventions médiatiques et dans le débat politique avec le lancement de référendums et d'initiatives populaires et la recherche d'alliances externes au monde du travail (Cianferoni, 2020 ; Oesch, 2011). La reprise relative de la conflictualité du travail à partir de la deuxième moitié des années 1990 en réaction aux restructurations se traduit par des conflits souvent défensifs et de courte durée qui aboutissent le plus souvent à la négociation de « bons plans sociaux » dans le cadre de licenciements collectifs (Alleva, Rieger, 2017), à l'exception de certaines longues grèves médiatisées comme par exemple celles victorieuses pour la retraite à 60 ans dans la construction en 2002 et contre la fermeture

3. Aux divisions linguistiques et culturelles s'ajoute le rôle joué par la main-d'œuvre étrangère pendant longtemps soumise au régime du *Gastarbeiter* fondé sur des contingents et des permis de travail de courte durée. Ce système a permis d'octroyer des conditions de travail plus favorables à la main-d'œuvre indigène préservée du chômage de masse et a contribué à la diffusion des formes de xénophobie au sein du mouvement ouvrier, formes qui se retrouvent aujourd'hui par exemple vis-à-vis de la main-d'œuvre frontalière (Martinelli, 2021).

4. Voir la note précédente.

des Ateliers mécaniques des Chemins de fer fédéraux à Bellinzone en 2008 (Dif-Pradalier *et al.*, 2020), ou celles perdues à l'Aéroport international de Genève en 2010 (Cianferoni, 2012), chez Generali à Nyon en 2016, etc.

Pour mieux comprendre les effets de ces évolutions longues des relations entre capital et travail en Suisse, ainsi que pour réfléchir aux possibilités de l'action syndicale dans un tel contexte, ce dossier propose trois contributions que je vais présenter brièvement.

La contribution d'Aris Martinelli (2023b, dans ce numéro) porte sur l'introduction de la flexibilisation du temps de travail dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM). L'ampleur que prend cette forme de flexibilité et la manière dont elle est négociée dans le cadre de la CCT MEM est illustrative de la centralité du temps de travail dans les stratégies de profit du patronat suisse et de la dégradation du rapport de force pour les salarié-es dans un secteur central du capitalisme helvétique. Cette contribution montre les effets concrets de cette forme de flexibilité sur les conditions de travail dans la branche. Loin d'accroître le bien-être du personnel, comme le veut le discours patronal, celle-ci accroît la disponibilité temporelle des salarié-es à travers l'allongement de la journée de travail (heures supplémentaires et heures « gratuites » à domicile et en déplacement), une perte de maîtrise sur l'organisation de la semaine de travail (recours au chômage technique) et une intensification du travail. Cette contribution permet ainsi d'illustrer l'importance de prendre en compte, au-delà de l'enjeu salarial dans un contexte inflationniste, des revendications

sur le temps de travail pour les syndicats de la branche.

L'article de Nicola Cianferoni (dans ce numéro) porte sur le dispositif en matière de santé et sécurité au travail inscrit dans les CCT et requis en cas de renoncement à l'enregistrement du temps de travail. Loin d'être une mesure introduite à la suite de luttes sociales, elle est issue d'une intervention du gouvernement suisse, lequel a accepté d'introduire des dérogations à l'enregistrement du temps de travail pour autant qu'il y ait des mesures compensatoires et un compromis entre partenaires sociaux. Si ce dispositif vise à garantir la protection de la santé par un encadrement du renoncement à l'enregistrement du temps de travail, l'auteur constate l'absence d'une vision cohérente prenant en compte les différents aspects liés à la prévention. Le dispositif ne s'inscrit donc pas dans une approche systémique de santé et de sécurité au travail ; il ne garantit pas toujours l'anonymat des personnes qui font appel au service interne à l'entreprise chargé des questions du temps de travail qui peut, dans certains cas, être pris en charge par le responsable du personnel, ce qui représente une lacune importante dans la protection de la santé. Le renouvellement des CCT constitue l'occasion pour les syndicats de faire un bilan des mesures qu'ils ont négociées et de proposer une amélioration du service interne lorsque celui-ci présente des lacunes.

La contribution de Nicolas Pons-Vignon et d'Enrico Borelli (dans ce numéro) porte sur un conflit du travail survenu à la suite du licenciement d'un groupe de chauffeurs-livreurs d'une filiale de la multinationale de la logistique Dynamic Parcel Distribution (DPD) active au Tessin, canton

Introduction

Les impacts sur le syndicalisme de relations de travail de plus en plus défavorables aux salarié·es en Suisse

italophone, qui ont dénoncé les conditions de travail au sein de l'entreprise. Les auteurs analysent l'organisation du travail chez DPD, une entreprise importante du secteur, qui repose sur la sous-traitance et sur la compression des coûts salariaux. Les bas salaires et les abus tels que le non-paiement des heures de travail ou des déductions salariales arbitraires (amendes et réparation des véhicules) y sont courants. La mobilisation des salarié·es contre

le « système DPD » s'inscrit dans un mouvement national porté par le syndicat interprofessionnel Unia et soutenu par une coalition de la « société civile » qui vise à réguler les conditions de travail dans la logistique. L'article permet ainsi d'interroger les atouts et les limites de cette stratégie syndicale dans un secteur émergent où le personnel se mobilise en dépit de sa grande précarité, comme le montrent les luttes des travailleurs et travailleuses de plateforme.

Sources :

- Alleva V., Rieger A. (2017), *Grèves au 21^e siècle*, Zurich, Rotpunktverlag.
- Aubert G. (2005), « L'entreprise et le droit du travail : l'exemple suisse », *Droit social*, n° 2, p. 147-151, <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:12177>.
- Cianferoni N. (2012), « Répondre au dumping salarial par la grève ? Le cas de l'Aéroport International de Genève (AIG) », *Les Mondes du travail*, n° 12, p. 65-76, <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:103264>.
- Cianferoni N. (2020), « La conflictualité du travail peut-elle se limiter au champ politique ? Réflexions sur les référendums populaires en Suisse contre l'extension des horaires d'ouverture des magasins », *Les Mondes du travail*, n° 24-25, p. 179-189, <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:159167>.
- Cianferoni N. (2023), « Suisse : renonciation à l'enregistrement du temps de travail : quelles mesures de protection de la santé ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 181, mars, p. 71-80.
- Dif-Pradalier M., Lepori A., Strozzeza A. (2020), *Qui erano tutti ferrovieri. Lo sciopero dell'Officina FFS di Bellinzona nel 2008. Studio sul vissuto e sulle percezioni dei protagonisti*, Bellinzona, Casagrande.
- Jaggi Y. (dir.) (1996), *Le livre noir du libéralisme*, Vevey, éditions de l'Aire.
- Jost H.U. (1992), « "Surveiller et punir". Le quadrillage du mouvement ouvrier et du socialisme par la bourgeoisie aux 19^e et 20^e siècles », in Jost H.U., Vuilleumier M., Udry C.-A. (dir.) *Cents ans de police politique en Suisse, 1889-1989*, Lausanne, AEHMO, Éditions d'en bas, p. 11-29.
- Mach A. (2006), *La Suisse entre internationalisation et changements politiques internes : la législation sur les cartels et les relations industrielles dans les années 1990*, Zurich, Rüegger.
- Mach A. (2016), *Groupes d'intérêt et pouvoir politique*, Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes.
- Martinelli A. (2021), « La "délocalisation sur place" : une notion pour étudier le travail frontalier ? Le cas du canton du Tessin (Suisse) », *Les Mondes du travail*, n° 27, p. 125-141, <https://bit.ly/3wNJFV6>.
- Martinelli A. (2023a), *Le capital et le travail dans les chaînes mondiales de valeur : stratégies de profit et conditions de travail dans l'industrie suisse des machines*, Neuchâtel, éditions Alphil-Presses universitaires suisses.

Introduction

Les impacts sur le syndicalisme de relations de travail de plus en plus défavorables aux salarié·es en Suisse

- Martinelli A. (2023b), « Suisse : les enjeux de la flexibilisation du temps de travail dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 181, mars, p. 55-69.
- Molo R. (2010), « La Convention 98 de l'OIT et la liberté syndicale en Suisse », in Andermatt A., Bianchi D., Bruchez C., Gabathuler T., Häberli C., Kuster Zürcher S., Molo R., Rieger A., Roncoroni G., Schmid P., *Droit collectif du travail*, Bâle, Helbing Lichtenhahn, p. 81-96.
- Oesch D. (2007), « Weniger Koordination, mehr Markt? Kollektive Arbeitsbeziehungen und Neokorporatismus in der Schweiz seit 1990 », *Swiss Political Science Review*, vol. 13, n° 3, p. 337-368, <https://doi.org/10.1002/j.1662-6370.2007.tb00081.x>.
- Oesch D. (2011), « Swiss trade unions and industrial relations after 1990. A history of decline and renewal », in Trampusch C., Mach A. (eds.), *Switzerland in Europe. Continuity and Change in the Swiss Political Economy*, London/New York, Routledge, p. 82-102, <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:21788>.
- Pons-Vignon N., Borelli E. (2023), « Suisse : les luttes des précaires de la logistique : le "système DPD" », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 181, mars, p. 81-91.
- Schnabel C. (2020), « Union membership and collective bargaining: Trends and determinants », *IZA Discussion Paper*, n° 13465, <http://bit.ly/3XWaRNi>.
- Ziltener P., Gabathuler H. (2019), « Mitwirkung in der Praxis: Betriebliche Arbeitnehmervertretungen im schweizerischen Gefüge der Sozialpartnerschaft », *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, vol. 45, n° 2, p. 215-235, <https://bit.ly/3DUpicT>.
- Zimmermann A. (2012), *Klassenkampf und Klassenkompromiss. Arbeit, Kapital und Staat in den Niederlanden und der Schweiz, 1914-1950*, Thèse de doctorat en lettres, Université de Lausanne, <https://bit.ly/3RlMohT>.

Suisse

Les enjeux de la flexibilisation du temps de travail dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux

Aris MARTINELLI

La flexibilité du temps de travail introduite dans le cadre de la convention collective de travail (CCT) de l'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) à la suite de la crise économique des années 1990 est un exemple emblématique de la flexibilisation du marché du travail en Suisse. Cet article vise à montrer les effets concrets de ces mesures sur les conditions de travail dans ce secteur très important pour l'économie suisse afin de mettre en évidence les enjeux actuels pour les salarié·es et les syndicats.

The working time flexibility introduced as part of the collective labour agreement (CCT) of the Swiss mechanical, electrical and metal (MEM) industry following the economic crisis of the 1990s is emblematic of the trend of increasing flexibility in the Swiss labour market. This article aims to show the concrete effects of these measures on working conditions, in this key sector for the Swiss economy, in order to highlight the current implications for employees and unions.

Aris Martinelli est adjoint scientifique à la Haute école de gestion Arc, Haute École Spécialisée de Suisse Occidentale (HES-SO), Neuchâtel, membre associé de l'Institut de démographie et socioéconomie (IDESO) de l'Université de Genève. Contact : aris.martinelli@he-arc.ch.

La flexibilité du temps de travail (ou flexibilité temporelle) est une forme de flexibilité du travail introduite par les employeurs de plusieurs pays pour faire face à la crise de profitabilité des années 1970, puis utilisés lors des crises des années 1990, de 2008 et de 2021, satisfaire les besoins des clients et répondre en même temps aux aspirations de certains salarié-es, en termes de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, de formation, d'autonomie, etc. Elle désigne l'adaptation de la norme temporelle de la période de forte croissance de l'après-seconde guerre mondiale – contrats à durée indéterminée, emplois à temps plein, horaires prévisibles, homogènes et nettement séparés du temps hors travail – aux nouveaux besoins de la production et aux nouvelles aspirations de la société. Une telle adaptation porte sur les trois dimensions constitutives du temps de travail : sa durée (journalière, hebdomadaire, annuelle), son organisation dans l'entreprise (annualisation, horaires, pauses et vacances) et son intensification (cadences et tâches) (Thoemmes, 2000).

Dans cette perspective, la flexibilité temporelle recouvre les mesures conventionnelles et/ou légales qui rendent la durée du travail plus variable et moins planifiable, les horaires plus irréguliers et moins prévisibles, la durée des contrats plus volatile, les frontières entre travail et hors travail plus flous ainsi que le travail plus intense. Pour Bouffartigue et Bouteiller (2012), ces transformations ont pour effet d'accroître la « disponibilité temporelle » des salarié-es vis-à-vis de leurs employeurs, dans l'entreprise mais aussi sur l'ensemble de leur « vie active »¹.

En Suisse, les employeurs de plusieurs secteurs ont recouru à la flexibilité temporelle durant la crise économique des années 1990. Dans l'industrie suisse des machines, des équipements et des métaux (industrie MEM), son introduction s'est faite dans le cadre des négociations entre les représentantes et représentants patronaux et syndicaux de la convention collective de travail (CCT) sectorielle, qui est l'une des plus importantes du pays. Dans quel contexte émerge et quelle forme prend la flexibilité temporelle dans ce secteur ? Quelles ont été les positions patronales et syndicales qui ont présidé à son introduction ? Quelles en sont les conséquences sur les conditions de travail ? Quels en sont aujourd'hui les enjeux pour les salarié-es et les syndicats ?

Pour aborder ces questions, cet article revient d'abord sur le contexte socio-économique qui a vu l'émergence de la flexibilité temporelle dans l'industrie MEM et le cadre institutionnel de sa mise en œuvre. Les conséquences sur les conditions de travail sont ensuite illustrées à l'appui de cas concrets issus de nos recherches et d'une série d'entretiens (encadré 1). Nous évoquons enfin les enjeux actuels de la flexibilité temporelle pour les salarié-es et les syndicats.

L'émergence de la flexibilité temporelle dans l'industrie MEM

Le recours à la flexibilité temporelle est une réponse des employeurs suisses à la crise des années 1990, dont divers articles introduits par les « partenaires sociaux » dans la convention collective de travail de l'industrie MEM et la législation fixent le cadre.

1. Ces auteurs s'inspirent des travaux pionniers d'Alaluf (2000) et Devetter (2006).

Encadré 1 - Deux enquêtes d'ampleur dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux

Cet article s'appuie sur deux recherches menées dans l'industrie MEM. La première découle d'une étude financée par le Fonds national suisse pour la recherche scientifique (FNS) et se base sur 127 entretiens semi-directifs réalisés, entre 2012 et 2013, avec le management et les salarié·es d'une multinationale (wagons) et d'une moyenne entreprise internationalisée (instruments de précision), ainsi que leurs associations patronales et syndicats (Bonvin *et al.*, 2016)¹. La seconde est fondée sur 60 entretiens menés, entre 2016 et 2019, avec les syndicats et les associations patronales du secteur, le management et les salarié·es d'une multinationale (machines) et d'une moyenne entreprise (wagons et turbines), de deux sous-traitants (machines et turbines) et d'un client de ces entreprises (turbines) (Martinelli, 2023).

L'industrie MEM a longtemps été un secteur phare de l'économie suisse en termes de production, d'exportations et d'emplois. C'est dans ce secteur que le 19 juillet 1937 est signé l'« accord de paix du travail » entre le patronat et les syndicats de la métallurgie et des machines qui instaure un mécanisme privé de résolution des conflits interdisant tout moyen de lutte (grève et *lock-out*). L'esprit de cet accord a par la suite marqué les relations de travail en Suisse basées entre autres sur une intervention étatique limitée sous forme d'un droit du travail minimaliste, un faible taux de syndicalisation et une culture du « dialogue social » à l'échelle des branches et des entreprises (voir l'introduction au dossier). En 2018, l'industrie MEM représente 8 % de l'emploi total en Suisse, c'est-à-dire l'équivalent des autres secteurs industriels réunis et davantage que la santé et le social (7 %) ou encore la finance et l'assurance (5 %). Elle produit 40 % de la valeur ajoutée industrielle (7 % de la valeur ajoutée en Suisse) et exporte 80 % de ses produits, ce qui représente 28 % des exportations suisses (Swissmem, 2019).

1. « Les transformations de l'entreprise et leurs effets sur la relation de travail, Enquêtes dans les secteurs de la métallurgie et de la grande distribution » (FNS Div. 1, 2012-2013, n° 137958) : <https://data.snf.ch/grants/grant/137958>.

Une mesure (parmi d'autres) contre la crise des années 1990

L'éclatement de la bulle immobilière formée au cours des années 1980 affecte le secteur de la construction et des banques et débouche sur une crise économique qui

frappe lourdement l'économie suisse au cours des années 1990². Confrontés à une baisse de la profitabilité, les employeurs procèdent à une restructuration de la production à travers les délocalisations et la sous-traitance, à l'internationalisation de

2. En 1991, l'économie suisse entre en récession puis dans une phase de stagnation qui se prolonge pour certains auteurs jusqu'à 1998. Le taux de croissance moyen annuel du PIB n'atteint que 0,4 % entre 1990 et 1998, soit le plus bas parmi les pays européens (il ne sera que de 0,9 % en 1990-2000) (Merrien, Becker, 2005:119). Alors que la productivité par tête avait augmenté de 2,2 % en moyenne annuelle durant les années 1980, la hausse moyenne entre 1990 et 2005 se situe à 1,1 % (Banque nationale suisse, 2007:240).

certaines branches, mais aussi à un gel des salaires et à un recours massif à la flexibilité du travail, notamment à la flexibilité temporelle. L'industrie MEM est le fer de lance de l'application des mesures néolibérales dans le contexte suisse.

La crise fait en effet reculer les commandes, les exportations et le chiffre d'affaires des entreprises MEM à plusieurs reprises au cours des années 1990. Les exportations recommencent toutefois à croître à partir de 1994 jusqu'en 1999 grâce à la hausse de la demande en provenance des marchés européens et à la dévaluation du franc suisse. Après une nouvelle contraction en 2000-2003, l'industrie MEM retrouve une dynamique de faible croissance jusqu'à l'éclatement de la crise financière internationale de 2008 qui affecte durablement la croissance du secteur (Martinelli, 2023). La récession dans les pays de la zone euro, principaux marchés d'exportation, et l'appréciation du franc suisse vis-à-vis de l'euro et du dollar ont pour effet de renchérir le prix des produits MEM à l'exportation. Entre 2009 et 2011, on

observe ainsi une forte baisse des commandes et un recul de la production, des ventes et des exportations. Les crises des années 1990 et de 2008 ont ainsi ébranlé la forte croissance de l'après-seconde guerre mondiale en faisant basculer ce secteur dans un régime de croissance faible. La comparaison d'un choix d'indicateurs dans la phase d'expansion de l'après-guerre jusqu'à 1990 puis dans la phase dépressive des trois décennies qui suivent illustre ce changement (tableau 1).

Dans ce contexte, les employeurs de l'industrie MEM mettent en œuvre plusieurs stratégies de maximisation du profit dont le recours à la flexibilité du travail³. D'une part, entre 1991 et 2018, les effectifs en Suisse baissent de 16 % (soit de 375 515 à 315 524), alors que ceux des filiales des firmes multinationales suisses à l'étranger augmentent de 173 % (soit de 119 941 à 327 823) sur la même période. Le travail en « sous-effectif » dans les entreprises suisses implique un recours important à la polyvalence. D'autre part, des formes de flexibilité temporelle sont introduites dans le secteur.

Tableau 1 - Taux moyen annuel de croissance d'une sélection d'indicateurs dans l'industrie MEM (1945-2018)

En %

| | Phase d'expansion (1945-1990) | Phase dépressive (1990-2018) |
|------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| Emploi | 2,0 | -0,7 |
| Salaires réels | 5,3 | 0,3 |
| Productivité du travail | 6,4 | 2,1 |
| Investissement | 5,8 | 1,1 |
| Investissement direct à l'étranger | - | 7,5 |
| Exportations | 9,8 | 2,0 |

Source : Martinelli (2023:97 et 101).

3. Les autres stratégies concernent la diversification des marchés d'exportation, la hausse et la diversification des investissements à l'étranger, une accélération de l'intégration des firmes MEM dans les chaînes mondiales de valeur, ainsi que la financiarisation des grandes entreprises (Martinelli, 2023).

Le cadre conventionnel et légal de la flexibilité temporelle

Divers articles introduits par les « partenaires sociaux » dans la CCT MEM fixent le cadre à partir duquel la flexibilité temporelle se déploie dans les entreprises du secteur (encadré 2). Déjà en 1988, la durée hebdomadaire de travail de 40 heures et un système d'horaires variables permettant de moduler la durée de travail sont introduits dans la CCT, à la suite du rejet d'une initiative populaire en vue d'inscrire la semaine de

travail à 40 heures dans la loi⁴. Le recours aux horaires variables implique une entente entre l'employeur et les représentantes et représentants du personnel et la possibilité, pour un-e employé-e, de moduler son temps de travail hebdomadaire entre 35 à 45 heures. Ce système permet ainsi de choisir l'heure d'arrivée et de départ, tout en garantissant une présence dans les plages horaires fixées par la hiérarchie, et prévoit une compensation des heures supplémentaires générée – sur la base d'une durée de travail hebdomadaire de 40 heures – au plus tard dans le courant

Encadré 2 - La convention collective de travail du secteur des machines, des équipements électriques et des métaux

La CCT MEM concerne aujourd'hui 96 000 travailleurs et travailleuses (près d'un tiers des effectifs du secteur) et 560 entreprises, ce qui en fait l'une des plus importantes du pays. Swissmem – qui regroupe depuis 1999 l'Association patronale suisse de l'industrie des machines (ASM) et la Société suisse des constructeurs de machines (VSM)¹ – est le signataire patronal de la CCT, alors que du côté syndical on trouve plusieurs organisations. Unia est la plus grande organisation des travailleurs et travailleuses en Suisse (environ 200 000 membres) et s'inscrit dans une tradition sociale-démocrate. Elle est née en 2004 de la fusion de plusieurs organisations, parmi lesquelles le Syndicat de l'industrie, de la construction et des services (FTMH) – principal syndicat du secteur – et le Syndicat industrie et bâtiment (SIB). Employés Suisse est l'organisation faitière des associations d'employé-es et compte aujourd'hui plus de 23 000 membres. Syna est un syndicat interprofessionnel qui fait aussi partie de la fédération des syndicats chrétiens Travail.Suisse et compte 60 000 membres. La Société suisse des employés de commerce est la plus importante organisation professionnelle regroupant les employés de bureau avec 80 000 membres. L'ensemble de ces forces syndicales est représenté à la table de négociation de la CCT MEM. Des discussions préalables sont aussi organisées par les syndicats dans le but d'élaborer des revendications communes.

1. Swissmem compte 1250 entreprises membres (sur un total d'environ 12 500 entreprises dans le secteur) et regroupe les plus grandes entreprises de la branche ainsi que des PME. L'organisation faitière Swissmechanic, fondée en 1939, représente 1400 PME (et 70 000 employé-es), mais n'adhère pas à la CCT.

4. L'initiative « pour la réduction de la durée du temps de travail » lancée par l'Union syndicale suisse (USS), a été repoussée par le peuple souverain – 34,3 % de OUI et 65,7 % de NON – lors de la votation du 4 décembre 1988.

de l'année. Il s'agit de la première mesure de flexibilité temporelle introduite dans l'industrie suisse et elle est acceptée sans trop de contestation par les syndicats⁵.

C'est ensuite dans le contexte de crise que la flexibilité temporelle se développe avec d'autres mesures introduites dans la CCT de la branche. En 1993, les employeurs dénoncent la perte de compétitivité du secteur et parviennent à introduire un article dans la CCT permettant la dérogation à la durée hebdomadaire de travail, de 40 à 45 heures sans compensation salariale, et au paiement du 13^e mois de salaire en cas de difficultés dans le but de « sauver des places de travail »⁶. Si cette mesure rencontre l'accord des syndicats, elle ne fait pas l'unanimité au sein du Syndicat de l'industrie, de la construction et des services (FTMH). Sa direction l'a acceptée lors des derniers tours de négociation en suscitant l'opposition d'une partie des délégué-es et de sa base. Une pétition interne dénonce l'effet néfaste de cet article pour les autres secteurs et le risque d'un recours généralisé à ce dispositif. La direction du syndicat insiste au contraire sur le caractère temporaire de l'article et sur sa mise en œuvre qui doit faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la commission du personnel. Finalement, 103 délégué-es contre 60 votent en faveur de son introduction (Mach, 2006:286).

Par la suite, l'association patronale ASM utilise cet article dit « de crise » pour revendiquer une hausse du temps de travail hebdo-

madaire à 42 heures à parité de salaire⁷. Ainsi, malgré l'opposition tardive de la direction de la FTMH qui lance une pétition à la fin de l'année 1995 en dénonçant un « usage abusif » de cet article dans les entreprises et en demandant son abolition, cette mesure est maintenue dans les versions successives de la CCT. Les exceptions pour déroger aux conditions de travail sont élargies et englobent désormais l'adaptation aux cycles productifs, aux projets d'innovation et à l'amélioration de la compétitivité. La possibilité de renoncer au versement du 13^e mois de salaire est abandonnée. Depuis, le recours à cet article est devenu monnaie courante dans le secteur et a pris une ampleur importante après la crise financière de 2008 (Ziltener, Gabathuler, 2018).

En 1998, l'annualisation du temps de travail est introduite dans la CCT. Cette mesure implique le passage d'une réglementation de la durée du travail fixée sur une base hebdomadaire à une durée calculée sur une année entière. La durée annuelle normale de travail est fixée à 2 080 heures, soit 52 semaines de travail à 40 heures, mais qui peuvent être distribuées de manière flexible par la hiérarchie en fonction des besoins de la production avec une limite hebdomadaire maximale fixée à 45 heures par la Loi sur le travail. Les heures dépassant ce seuil sont considérées comme des heures supplémentaires et sont payées avec un supplément de 25 %⁸. L'annualisation implique un accord entre la direction et les représentantes et représentants du personnel dans l'entreprise

5. « Nouveau contrat collectif dans la métallurgie », *Journal de Genève*, 12 juillet 1988, p. 12.

6. En considérant la limite maximale ordinaire de 50 heures supplémentaires prévu par la Loi sur le travail (LTr., art. 9, al. 1), les 4 heures de dépassement par ordonnance (LTr art. 9 al. 3 et OLT1, art. 22) et les 2 heures par travailleur par jour x 5 jours (LTr. art. 12), la durée hebdomadaire de travail est potentiellement plus élevée...

7. FTMH, « Info CCT », n° 1, 1998, p. 3.

8. La limite des heures supplémentaires est fixée par la Loi sur le travail (art. 12a) à 170 heures par an.

et la création d'un compte « capital-temps » dans lequel le personnel peut accumuler des heures supplémentaires sous forme de crédit de temps sur une longue durée et l'utiliser plus tard, en cas de congé de formation, d'obligations familiales, de réduction temporaire du temps de travail, de préretraite, etc. Le report d'une année à l'autre ne doit pas dépasser 200 heures supplémentaires. Les heures accumulées qui dépassent cette limite ne sont pas compensées par l'employeur, que ce soit sous forme de vacances, de congés de formation, ou d'une réduction du temps de travail.

L'adoption de l'annualisation constitue une véritable défaite pour la FTMH qui, après avoir refusé les négociations et avoir fait campagne pour une réduction du temps de travail à 36 heures hebdomadaires à travers des prises de position et des manifestations réunissant plusieurs milliers d'ouvriers finit par accepter, par 74 délégué·es contre 34, la nouvelle CCT incluant l'annualisation sans réduction du temps de travail⁹. La mobilisation fait apparaître une division au sein du syndicat dans laquelle une importante opposition interne pointe du doigt les tentatives de compromis faites par la direction du syndicat – comme celle d'accepter l'annualisation en échange d'une baisse du temps de travail de 10 % sur base annuelle – et dénonce le risque d'une augmentation

du temps de travail¹⁰. Cette défaite ouvre la porte à l'extension de l'annualisation à d'autres secteurs tels que le secteur bancaire et la chimie (Mach, 2006:275)¹¹.

La réduction de l'horaire de travail et sa compensation dans le cadre du chômage partiel constitue une autre forme de flexibilité temporelle qui a pour effet de diminuer la journée de travail. Il s'agit d'une mesure inscrite dans la loi fédérale sur l'assurance chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI) depuis 1924, mais dont le dispositif a été perfectionné lors de la crise des années 1970. Selon la LACI, un employeur peut réduire la masse salariale en cas de difficulté et l'employé·e a droit à une indemnité de chômage partiel versée par l'assurance chômage si la réduction de l'horaire de travail est temporaire, et si l'on peut admettre qu'elle permettra de maintenir les emplois en question. L'indemnité couvre jusqu'à 80 % de la perte de salaire. La durée et les conditions d'accès à ce dispositif peuvent être assouplies par le gouvernement en fonction de la conjoncture. Les employeurs de l'industrie MEM ont recouru massivement au chômage partiel, notamment durant la crise de 2008 et à la suite de la crise liée à la pandémie de Covid-19 au moment où le gouvernement a réduit les délais d'annonce et prolongé le versement des indemnités¹².

9. L. Rocchi, « Derrière la fronde syndicale, le souci du réalisme », *Le Temps*, 22 juin 1998, <http://bit.ly/40U80q6>.

10. Groupe de syndicalistes de solidaritéS, « Diminution du temps de travail contre plus de flexibilité : un marché de dupes ! », Lausanne, avril 1998.

11. Selon l'enquête suisse sur la population active de l'Office fédéral de la statistique, la part des salarié·es soumis·es à une organisation des horaires sur une base annuelle en Suisse est passée de 5,1 % en 2001 à 11,1 %. Sans disposer des chiffres précis, les « partenaires sociaux » attestent d'une annualisation du temps de travail beaucoup plus répandue auprès des entreprises et des salarié·es soumis·es à la CCT MEM.

12. Les données de la base Amstat du Secrétariat d'état à l'économie (SECO) attestent une hausse du nombre de salarié·es concerné·es et des entreprises décomptées, d'une moyenne de 88 salarié·es et 6 entreprises par mois en 2008 à 3 478 salarié·es et 2 113 entreprises en 2009 et à 11 300 salarié·es et 948 entreprises en 2010. En 2020, dans le contexte de crise du Covid-19, on dénombre une moyenne de 66 534 salarié·es et de 2 805 entreprises décomptées par mois, puis de 18 158 salarié·es et de 1 148 entreprises par mois en 2021.

Enfin, les « partenaires sociaux » ont introduit dans la CCT MEM entrée en vigueur en juillet 2018 des mesures permettant de renoncer à l'enregistrement de la durée du travail selon l'article 73a de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1), ainsi qu'un système d'enregistrement de la durée du travail simplifié selon l'article 73b de cette même ordonnance. La renonciation à l'enregistrement de la durée du travail peut être appliquée aux salarié-es percevant un revenu annuel brut supérieur à 120 000 francs et bénéficier d'une grande autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et doit faire l'objet d'une déclaration écrite de ces derniers. L'enregistrement simplifié concerne en revanche les salarié-es qui peuvent définir eux-mêmes la majeure partie de la durée du travail et qui sont appelés à enregistrer uniquement la durée de travail effectuée chaque jour¹³.

Les enjeux pour le patronat

L'adoption de la flexibilité temporelle par les employeurs de l'industrie MEM s'inscrit dans le contexte d'une dégradation des rapports de force entre les associations patronales et les syndicats de la branche. Les reculs de la FTMH que nous venons d'évoquer s'accompagnent d'une diminution de ses membres et d'une relative montée en puissance des syndicats plus proches des positions patronales, comme Employés Suisse¹⁴. Dans ce contexte, la flexibilité temporelle

assume une triple fonction dans les stratégies de maximisation du profit du patronat.

Tout d'abord, elle participe à augmenter l'écart entre la valeur produite par la force de travail et son coût pour l'employeur (le salaire). Ce faisant, elle accroît la survaleur, c'est-à-dire la part de la valeur ajoutée que s'approprient les actionnaires. Un employeur peut atteindre cet objectif soit en allongeant la journée normale du travail au-delà des normes contractuelles et sociales (en les changeant ou en les dépassant dans les faits), soit à travers l'intensification du travail dont le but est de produire dans la même « journée normale de travail » l'équivalent d'une journée de travail plus longue.

Ensuite, la flexibilité temporelle est consubstantielle à la production « juste-à-temps », fortement répandue dans le secteur (Friedli, Liebetrau, 2012), et dont les objectifs historiques sont de réduire les coûts fixes et d'écarter les syndicats combattifs. La production en « juste-à-temps » implique davantage de disponibilité temporelle du personnel qui est appelé à réagir dans un moindre laps de temps aux fluctuations de la demande et aux pannes techniques. La flexibilité temporelle constitue en quelque sorte la « glu » de la production en « juste-à-temps ».

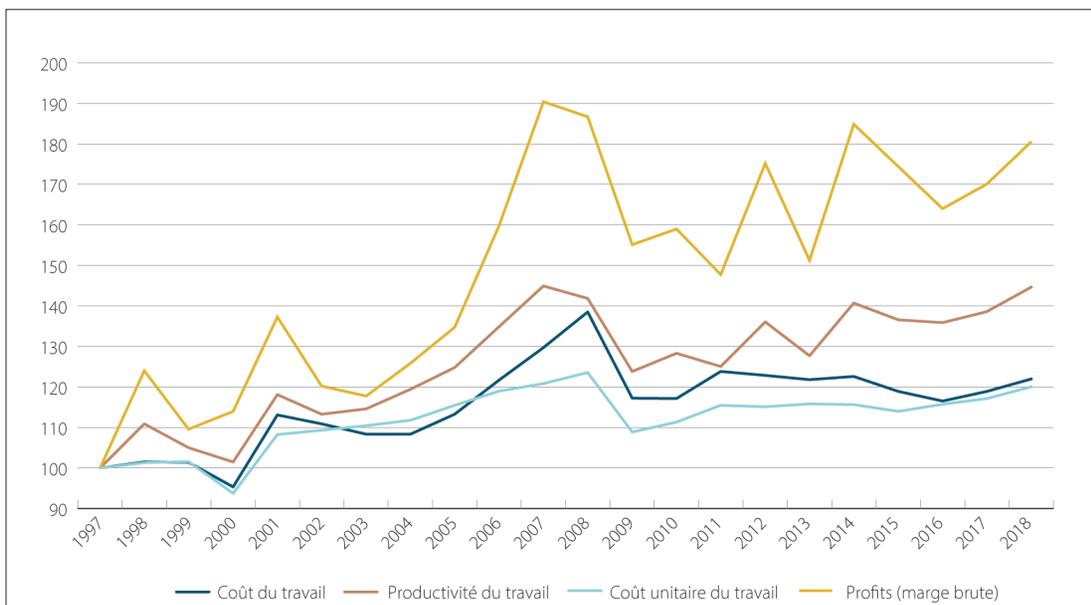
La flexibilité du temps de travail répond aussi à certaines exigences des salarié-es en

13. En raison de sa récente introduction, cette mesure n'a pas pu être analysée dans le cadre de notre recherche de terrain, mais constitue une nouvelle mesure qui renforce la flexibilité temporelle dans le secteur. Les études existantes ne permettent pas non plus de mesurer l'incidence de cette mesure dans l'industrie MEM (voir sur ces aspects l'article de Cianferoni dans ce dossier).

14. Selon les données de l'Office fédéral de la statistique, les effectifs de la FTMH diminuent de 110 900 en 1990 à 88 100 en 2003 et ceux d'Unia de 203 288 en 2004 à 200 236 en 2017. Au début des années 1990, les effectifs de la Fédération des associations suisses d'employés des industries des machines, des équipements électriques et des métaux (VSAM) augmentent, avant de diminuer après la fusion avec la Fédération des associations des employé-es de l'industrie chimique (VSAC) dans Employés Suisse dont les membres baissent de 23 215 en 2006 à 16 092 en 2017.

Graphique 1 - Productivité*, coût du travail et profits dans l'industrie MEM (volume) (1997-2018)

Indice 100 en 1997



* La productivité du travail exprime ici le rapport entre les emplois en équivalent plein temps et la valeur ajoutée brute de la production de l'industrie MEM. Les coûts du travail expriment le volume des charges supportées par les entreprises MEM pour l'emploi du personnel salarié, c'est-à-dire la somme des salaires et traitements, des cotisations sociales à la charge des employeurs et d'autres frais (formation et recrutement). Les coûts unitaires du travail expriment ici les coûts du travail par tête en volume. Enfin, les profits sont appréhendés à travers la notion de marge brute qui correspond à la valeur ajoutée brute de la production de la branche moins les charges du personnel.

Source : OFS, Statistique de la valeur ajoutée, 2021 ; Statistique structurelle des entreprises, 2021.

termes de conciliation entre vie professionnelle et familiale, de formation, de loisirs, d'autonomie, etc. Du point de vue managérial, cette dimension a pour fonction de motiver des équipes de travail confrontées à des restructurations permanentes débouchant parfois sur des pertes d'emplois. Elle renforce aussi l'individualisation du travail, ce qui non seulement conduit à l'affaiblissement des syndicats et des structures collectives au sein de l'entreprise, mais contribue également à renforcer l'isolement et la souffrance des salariés.

En somme, la flexibilité temporelle assume un rôle central dans les stratégies de profit des entreprises de l'industrie MEM,

comme dans d'autres secteurs de l'économie suisse (Cianferoni, 2019). Elle leur permet de surmonter les crises et de rétablir les profits *via* la hausse de la productivité et une compression des coûts de travail (graphique 1). Il en résulte une baisse de la part de la valeur ajoutée qui revient au travail, de 57 % en 1997 à 48 % en 2018, tandis que la part des profits augmente de 43 % à 52 % en cette même période (Martinelli, 2023:115).

Les conséquences pour les salariées

L'évolution du cadre de flexibilisation du temps de travail autorise l'allongement de la journée de travail dans les firmes de

l'industrie MEM, avec des conséquences en termes d'intensification du travail.

L'allongement de la journée de travail

Le cadre conventionnel et légal de flexibilité du temps de travail se traduit par trois formes d'allongement de la journée de travail dans les firmes de l'industrie MEM. Tout d'abord, l'annualisation du temps de travail allonge les heures hebdomadaires à certaines périodes et s'accompagne *de facto* d'un recours plus important aux heures supplémentaires dans la gestion de l'entreprise, une « tradition » dans le secteur. Si le management tend à expliquer cette situation en attribuant la « faute » au manque d'efficacité des salarié-es, la réalité est tout autre. Comme l'indique un ingénieur d'une moyenne entreprise (instrument de précision) : « Il y a deux possibilités quand vous faites des heures supplémentaires. Soit vous n'êtes pas efficace, soit il y a trop de travail. En général, on penche plutôt pour dire que vous n'êtes pas efficace. En réalité, c'est qu'il y a trop de travail ! »

Or la compensation des heures supplémentaires demeure un enjeu crucial. Comme le révèle un employé d'une multinationale (machines), le rapport de force favorable à l'employeur et la production en flux tendu impliquent, dans certains cas, la « disparition » des heures supplémentaires qui dépassent les limites du compte capital-temps : « Tu peux accumuler des heures et après, tu les rattrapes en restant à la maison. (...) Mon chef me dit qu'il vient de perdre 100 heures puisqu'il y en avait trop et ils les éliminent ! » De plus, des responsables d'atelier d'une autre moyenne entreprise (wagons) attestent que le recours aux heures

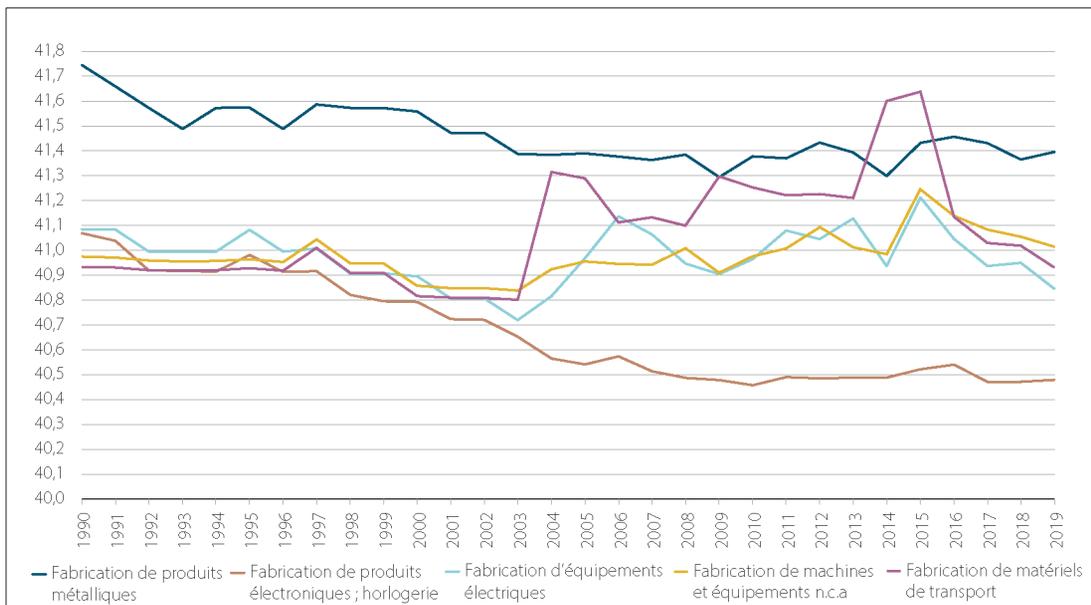
supplémentaires intervient parfois avec très peu de préavis et peut engendrer des tensions et des problèmes liés à la gestion de la vie familiale.

Ensuite, dans une branche où la production est fortement fragmentée dans les chaînes mondiales d'approvisionnement, la mobilité des équipes de travail est souvent requise afin d'assurer la coordination de la production et les relations inter-firmes. Il n'est ainsi pas rare que les salarié-es doivent se rendre auprès des sous-traitants pour coordonner et superviser la production et détecter les besoins des clients. Durant ces déplacements, leur présence est exigée autant de temps que leur supérieur hiérarchique en décide. Comme l'ont évoqué des ingénieurs et des employé-es de cette même multinationale, il n'est pas rare que le travail dans ces circonstances se prolonge au-delà de la journée normale de travail, le soir et/ou durant des moments conviviaux.

L'allongement de la durée du travail peut enfin prendre la forme d'un travail gratuit effectué à domicile. Comme l'ont expliqué ces mêmes ingénieurs, les pressions à la standardisation des produits et le temps passé à « cordonner une production à distance » laissent peu de marges de manœuvre pour le dépouillement de la littérature scientifique, de la documentation technique et la manipulation de logiciels. Ces tâches, indispensables pour le développement de pièces et/ou de prototypes des machines, sont donc parfois exécutées à la maison, en dehors des heures de travail. Des heures de travail gratuites peuvent enfin être accumulées lors du télétravail. Comme le souligne un employé du secteur logistique de cette multinationale, les gens travaillent plus longtemps en ces circonstances : « Tu travailles en pyjama

Graphique 2 - Durée normale hebdomadaire du travail* dans l'industrie MEM (1990-2019)

En heures



* Selon l'Office fédéral de la statistique, la durée normale du travail est définie comme la durée hebdomadaire pratiquée dans les entreprises qui correspond à la durée individuelle du travail des salariés à plein temps, qui ne font pas d'heures supplémentaires et ne sont pas touchés par des réductions de l'horaire de travail.

Source : OFS - Statistique de la durée normale du travail dans les entreprises (DNT), 2020.

à la maison et tu es bien... Mais au bureau, je pars avant 17 heures, tandis qu'à la maison, c'est à 17h15, 17h30, voire 18h ! Tu fais plus d'heures ! Mais que tu fasses 12 heures ou 6 heures, c'est toujours marqué 8 heures sur ton contrat ! »

Ces mesures de flexibilité temporelle ont ainsi pour effet d'allonger la journée de travail et de renverser la tendance historique à la réduction du temps de travail dans l'industrie MEM. Alors que la semaine de travail dans ce secteur est passée de 46 heures en 1964 à 45 heures en 1975, puis à 40 heures en 1983, la baisse du temps de travail prend fin dès le début des années 1990. Les données attestent même d'une hausse de la durée normale du travail dans certaines sous-branches de l'industrie MEM dès le

début des années 2000 (équipements électriques, matériel de transport et machines, produits métalliques) et en 2008 (produits métalliques) (graphique 2).

Une double intensification du travail

L'introduction de la flexibilité temporelle se traduit enfin par une intensification du travail qui peut prendre deux formes (Gollac *et al.*, 2014:29-31). L'*intensité quantitative* exprime l'augmentation du nombre des tâches à effectuer dans la même unité de temps. L'*intensité qualitative* concerne en revanche l'effort supplémentaire déployé – en termes de savoir-faire, compétences, outils de travail – dans le travail à la suite d'une complexification des tâches.

Dans le cadre des restructurations et de la production à flux tendu, le personnel de toutes les entreprises analysées est tenu d'assurer le même volume de travail avec des effectifs réduits, voire d'augmenter la charge de travail pour faire face à des commandes inattendues ou à des pannes. De plus, il est assez courant que, pour maintenir des relations avec des firmes donneuses d'ordres, les sous-traitants/fournisseurs négocient des contrats à la baisse en indiquant un nombre d'heures qui ne correspond pas aux heures de travail effectives pour honorer la commande. Dans ce cas, comme le souligne le responsable de production d'un sous-traitant, l'intensité du travail devient une véritable forme d'organisation : « Je ne sais plus combien d'heures on facture au client, mais ce sont en tout cas moins que les heures effectives ! C'est pourquoi on essaie toujours de gagner des heures. On doit travailler 400 heures [pour fabriquer une machine] et on dit : "et si on pouvait la faire en 300 heures ?" »

Le cas d'une moyenne entreprise (instruments de précision) montre aussi que l'intensification quantitative peut être facilitée par l'introduction d'outils numériques. Par exemple une gestion informatisée de la logistique a pour effet d'augmenter les cadences et de susciter des tensions parmi les salarié-es qui dénoncent les « chefs de la logistique » comme les responsables de la hausse des cadences. Finalement, le travail en sous-effectif et la polyvalence impliquent une « double charge » pour certain-es salarié-es. C'est le cas par exemple d'un ouvrier expérimenté d'une firme sous-traitante qui, confronté à un *turn-over* élevé dans son atelier, est contraint à la fois de tenir les cadences et de former les nouveaux arrivé-es.

L'intensité qualitative du travail émerge dans nos enquêtes en lien avec la dynamique des restructurations de la production à flux tendu, restructurations qui impliquent un réaménagement des tâches et des rapports hiérarchiques pouvant engendrer un stress chez le personnel. Un ouvrier-soudeur d'une moyenne entreprise (wagons et turbines) témoigne par exemple d'une intensification de son travail lorsqu'il doit changer de département et accomplir des nouvelles tâches plus complexes en lien avec des nouveaux types de soudure portant sur un matériel plus délicat et coûteux : « Le travail a changé, mais si tu fais une erreur, c'est toi le responsable ! Une tôle ne coûte plus 100 francs ou 1 000 francs. C'est une pièce spéciale qui coûte 35 ou 45 francs le kilo ! Tu as donc toujours un peu de tension ! »

De son côté, une jeune cadre d'une multinationale témoigne d'un stress et d'une peur au travail quand les restructurations débouchent sur une prise de responsabilité accrue : « Je dois rendre des comptes directement au directeur général. Ça me met le stress, car j'ai plus de visibilité. J'ai aussi peur de ce que les autres peuvent penser. Ça me stresse ! »

Conclusion

La flexibilité du temps de travail dans l'industrie des machines, des équipements et des métaux est l'une des stratégies de maximisation du profit mises en œuvre par les employeurs du secteur confrontés aux crises économiques des années 1990 et de 2008. Elle se décline à travers une transformation des normes conventionnelles régulant le temps de travail dans la branche, une gestion plus flexible du temps de travail en entreprise et une intensification du travail. Cette

triple dynamique a pour effet d'accroître la disponibilité temporelle des salarié-es.

Le recours massif au chômage partiel, à l'« article de crise » et au télétravail dans l'industrie MEM durant la pandémie de Covid-19, mais aussi la récente possibilité de renoncer à l'enregistrement du temps de travail introduite dans la convention collective du travail de l'industrie MEM, montrent la centralité de la flexibilité temporelle dans les stratégies de maximisation du profit des employeurs. Cette centralité s'inscrit aussi dans un contexte politique national caractérisé par des révisions législatives et des attaques patronales visant à accroître la disponibilité temporelle des travailleurs et travailleuses en Suisse. C'est pourquoi les

syndicats ont tout intérêt à agir aussi sur le terrain de la flexibilité temporelle à partir du vécu et du ressenti des salarié-es.

De nos enquêtes émerge notamment l'idée que la diminution des heures supplémentaires autorisées par la CCT MEM et une politique de renforcement des effectifs et de formation en cas de polyvalence pourraient être des mesures efficaces pour contrer la hausse de la journée de travail et son intensification. De même, un meilleur encadrement du temps de travail lorsque les salarié-es sont en déplacement et l'introduction de règles claires pour le télétravail pourraient aussi diminuer la disponibilité temporelle des salarié-es et améliorer leurs conditions de travail.

Sources :

- Alaluf M. (2000), « Le travail du temps », in de Terssac G., Tremblay D.-G. (dir.), *Où va le temps de travail ?*, Toulouse, Octarès, p. 203-213.
- Banque nationale suisse (2007), *Banque nationale suisse, 1907-2007*, Zurich, NZZ Libro, <https://bit.ly/318mU4p>.
- Bonvin J.-M., Cianferoni N., Martinelli A. (2016), « La négociation sociale du temps de travail : évolutions de ses objets et de ses configurations dans le contexte suisse », *Négociations*, n° 26, p. 39-53, <https://doi.org/10.3917/neg.026.0039>.
- Bouffartigue P., Bouteiller J. (2012), *Temps de travail et temps de vie : les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*, Paris, Puf.
- Cianferoni N. (2019), *Travailler dans la grande distribution : la journée de travail va-t-elle redevenir une question sociale ?*, Zurich, Seismo, <https://bit.ly/3lniVs9>.
- Cianferoni N. (2023), « Suisse : renonciation à l'enregistrement du temps de travail : quelles mesures de protection de la santé ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 181, mars, p. 71-80.
- Devetter F.-X. (2006), « La disponibilité temporelle au travail des femmes : une disponibilité sans contrepartie ? », *Temporalités*, n° 4, <https://doi.org/10.4000/temporalites.366>.
- Friedli T., Liebetrau F. (2012), « Les entreprises lean : pour réussir à gérer la pression des coûts dans un pays à hauts salaires », *La Vie économique*, vol. 85, n° 7-8, p. 21-24, <https://dievolkswirtschaft.ch/fr/2012/07/friedli-2/>.
- Gollac M., Volkoff S., Wolff L. (2014), *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte.
- Mach A. (2006), *La Suisse entre internationalisation et changements politiques internes : la législation sur les cartels et les relations industrielles dans les années 1990*, Coire, Rüegger.
- Martinelli A. (2023), *Le capital et le travail dans les chaînes mondiales de valeur : stratégies de profit et conditions de travail dans l'industrie suisse des machines*, Neuchâtel, Alphil-Presses universitaires suisses.
- Merrien F.-X., Becker U. (2005), « The Swiss Miracle: Low growth and high employment », in Becker U., Schwartz H. (eds.), *Employment « Miracles »*, Amsterdam, Amsterdam University Press, p. 111-132.
- Swissmem (2019), *Panorama – Faits & statistiques de l'industrie MEM*, <https://panorama.swissmem.ch/fr/index.html>, <https://panorama.swissmem.ch/fr/index.html>.

Suisse

Les enjeux de la flexibilisation du temps de travail dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux

- Thoemmes J. (2000), *Vers la fin du temps de travail ?*, Paris, Puf.
- Widmer F. (2012), *La coordination patronale face à la financiarisation : les nouvelles règles du jeu dans l'industrie suisse des machines*, Zurich, Seismo.
- Ziltener P., Gabathuler H. (2018), « Working more in order to preserve jobs? Works councils in the Swiss mechanical and electrical engineering industry and the “Swiss franc shock” in 2015 », *Industrial Relations Journal*, vol. 49, n° 5-6, p. 534-553, <https://doi.org/10.1111/irj.12236>.

Suisse

Renonciation à l'enregistrement du temps de travail : quelles mesures de protection de la santé ?

Nicola CIANFERONI

En Suisse, la renonciation à l'enregistrement du temps de travail implique pour les employeurs l'obligation, d'une part, de négocier avec les partenaires sociaux des mesures compensatoires visant à garantir la protection de la santé ; et, d'autre part, de mettre en place un service interne chargé des questions relevant de la durée du travail. Cet article propose une discussion critique de ces dispositifs tels qu'ils apparaissent dans les conventions collectives de travail en vue de proposer quelques pistes pour une protection de la santé plus efficace.

In Switzerland, the waiver of the recording of working time entails obligations for employers to, on the one hand, negotiate with social partners as to compensation measures aimed at guaranteeing the protection of employee health; and, on the other hand, establish an internal department to handle questions relating to working time. This article offers a critical evaluation of these arrangements as they appear in the collective labour agreements in order to suggest a number of pathways to more effective health protection.

Nicola Cianferoni est collaborateur scientifique dans le centre de prestations Conditions de travail - Protection de la santé au travail du Secrétariat d'État à l'économie SECO, Suisse, et chercheur associé à l'Institut de recherches sociologiques (IRS) à Université de Genève.

Depuis plusieurs années, les milieux patronaux suisses exercent des pressions pour faire assouplir certains dispositifs de la législation sur le travail¹. Ces pressions portent entre autres sur l'obligation pour les employeurs d'enregistrer le temps de travail de leurs salariés. C'est dans ce contexte que le gouvernement fédéral s'est activé pour rechercher une solution de compromis auprès des partenaires sociaux, permettant à la fois d'assurer la protection de la santé des travailleuses et travailleurs et de prendre en compte l'évolution des exigences de flexibilité dans l'entreprise. Une révision récente de l'ordonnance 1 de la loi sur le travail (OLT 1)

en est le résultat. Depuis le 1^{er} janvier 2016, deux nouveaux articles de cette ordonnance permettent l'instauration d'un régime dérogatoire à l'obligation d'enregistrer le temps de travail. Cela signifie concrètement que les travailleuses et travailleurs peuvent renoncer à la saisie, intégrale ou simplifiée, de leur temps de travail pour autant qu'ils remplissent certains critères. Ces deux articles ne remplacent pourtant pas l'obligation de l'employeur de protéger la santé du personnel (encadré 1).

C'est pourquoi, comme l'indique le rapport explicatif du Conseil fédéral relatif à

Encadré 1 - L'enregistrement du temps de travail en Suisse

La loi sur le travail (LTr) a pour objectif de protéger la santé de la travailleuse ou du travailleur de tout préjudice imputable au poste de travail. En principe, elle est applicable à toutes les entreprises privées et publiques ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs qui y sont occupés. Ses prescriptions s'articulent autour de deux axes : premièrement, celui de la protection de la santé au sens large ; deuxièmement, celui des durées du travail et du repos¹. L'article 46 de la loi fédérale sur le travail (LTr, RS 822.11) et l'article 73 de l'ordonnance 1 de la loi sur le travail (OLT 1, RS 822.111) exigent que le temps de travail soit enregistré dans des pièces et registres indiquant « les durées (quotidienne et hebdomadaire) du travail effectivement fournies, travail compensatoire et travail supplémentaire inclus, ainsi que ses coordonnées temporelles », « les jours de repos ou de repos compensatoire hebdomadaire accordés, pour autant qu'ils ne tombent pas régulièrement un dimanche », ainsi que « l'horaire et la durée des pauses d'une durée égale ou supérieure à une demi-heure ». L'enregistrement des heures est une obligation qui incombe à l'employeur, lequel doit ensuite conserver les pièces et registres pour les mettre à disposition des inspections du travail en cas de contrôles. Cependant, un régime permettant de déroger à cette obligation est en vigueur depuis 2016 avec les nouveaux articles 73a OLT 1 (renonciation à l'enregistrement) et 73b OLT 1 (enregistrement simplifié).

1. Loi sur le travail et ordonnances, <http://bit.ly/3JxDiNj>.

1. Mentionnons à titre d'exemple les initiatives parlementaires 16.442 : « Les employés de start-up détenant des participations dans l'entreprise doivent être libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail » (<http://bit.ly/3HT5Rnb>) ; 16.414 : « Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés » (<http://bit.ly/3WP847k>) ; 14.423 : « Libérer le personnel dirigeant et les spécialistes de l'obligation de saisie du temps de travail » (<http://bit.ly/3YeG6Tz>).

Encadré 2 - Méthodologie et liste des conventions collectives du travail (CCT)

Les informations ont été récoltées *via* une prise de contact avec les représentants et/ou secrétariats des partenaires sociaux et des inspections du travail¹ : 32 syndicats membres de l'Union syndicale suisse (USS), TravailSuisse et/ou d'organisations indépendantes ; 174 faîtières patronales membres d'économiesuisse et/ou de l'Union patronale suisse (UPS), 127 associations membres de l'Union suisse des arts et des métiers (USAM) et 25 inspectorats du travail cantonaux (y compris du Liechtenstein). Les personnes contactées étaient appelées à indiquer les CCT et les entreprises concernées par ces dispositions, le nombre de travailleurs couverts, ainsi qu'à transmettre les documents pertinents à l'équipe de recherche. La collecte des informations s'est effectuée entre mai et juin 2018. Les CCT dont nous avons pu prendre connaissance concernent les secteurs de l'industrie (machines-outils, textile, papier, graphique), de l'industrie pharmaceutique, des transports, du bâtiment, des télécommunications, de l'informatique, du commerce de détail ainsi que de la presse et des médias. Ce relevé n'est pas suffisamment précis pour connaître le nombre d'entreprises concernées, le personnel couvert par la CCT et celui concerné par la renonciation à l'enregistrement du temps de travail.

1. Cette collecte a été effectuée dans le cadre d'une étude réalisée sur mandat du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) qui peut être téléchargé librement ici : <http://bit.ly/3kXIJez>.

la révision de l'ordonnance 1 de la loi sur le travail (OLT 1), les entreprises doivent prévoir l'adoption de mesures particulières visant à garantir la protection de la santé au travail² : « La convention collective de travail doit prévoir des mesures particulières pour garantir la protection de la santé et assurer le respect de la durée du repos fixée par la loi (alinéa 4, lettre a). »

Par quelles mesures particulières les entreprises envisagent-elles de renforcer la protection de la santé pour le personnel qui n'enregistre plus l'intégralité de ses heures ? Quelle est l'implication des partenaires sociaux dans leur mise en œuvre ? Comment peuvent-elles faire l'objet d'une amélioration ? Cet article se propose d'apporter des

éléments de réponse à ces questions à partir d'une analyse de 15 conventions collectives de travail (CCT) de branche ou d'entreprise (encadré 2). L'attention sera focalisée sur les dispositifs en matière de santé et sécurité au travail requis pour renoncer à l'enregistrement du temps de travail. Ce choix découle du fait que peu d'entreprises sont concernées par l'enregistrement simplifié.

Possibilité de renonciation à l'enregistrement du temps de travail et dispositions prévues dans la convention collective

La renonciation à l'enregistrement du temps de travail est régie par l'article

2. Le rapport peut être téléchargé librement ici : <http://bit.ly/3Rh2Y2p>.

73a OLT 1. Cet article prévoit la possibilité de ne plus enregistrer le temps de travail pour les travailleuses et travailleurs touchant un salaire brut annuel de plus de 120 000 francs suisses (primes éventuelles comprises) et disposant d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail, ce qui comprend l'aménagement des horaires. Ces dispositions doivent cependant être inscrites dans une CCT et bénéficier de l'accord écrit des travailleuses et travailleurs concernés. Il n'est donc pas possible pour l'entreprise de bénéficier du régime dérogatoire si elle n'est pas engagée dans un partenariat social avec au moins un syndicat. Bien que la somme des conditions requises soit restrictive, la renonciation à l'enregistrement du temps de travail peut concerner une proportion non négligeable de travailleurs, notamment dans les secteurs où les salaires sont élevés comme la finance. Une étude non représentative menée dans huit entreprises (hors secteurs financiers) estime qu'environ 18 % du personnel est concerné par cette disposition (Bonvin *et al.*, 2019).

L'employeur a l'obligation de prévoir des mesures particulières visant à garantir la protection de la santé compte tenu du fait qu'une partie du personnel ne saisit plus son temps de travail. L'ordonnance mentionne le principe de mesures particulières sans pour autant donner des indications sur leur contenu. L'idée sous-jacente est de laisser aux partenaires sociaux la négociation de ces mesures. Ainsi, par cette obligation légale, toutes les CCT qui prévoient la renonciation à l'enregistrement du temps de travail doivent indiquer de manière explicite quelles mesures particulières ont fait l'objet d'un accord entre les partenaires sociaux. De surcroît, l'entreprise doit désigner un service interne chargé des

questions relevant de la durée du travail. Le Rapport explicatif du Conseil fédéral relatif à la révision de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) précise à ce sujet que « ce service [interne] a pour mission de sensibiliser les supérieurs hiérarchiques au temps de travail et de repos, de déterminer à intervalles réguliers le niveau de la charge de travail des travailleurs, d'apporter un soutien aux travailleurs qui rencontrent des difficultés en raison de leurs horaires de travail et de proposer à un stade précoce des mesures, si nécessaire. Ce service est aussi l'interlocuteur des partenaires sociaux de la CCT pour ces questions. »

Renonciation à l'enregistrement du temps de travail et durée excessive du travail

Il existe peu d'études qui évaluent l'impact de la renonciation à enregistrer les heures sur les pratiques et la santé des personnes concernées. L'une d'elles porte sur l'évaluation du projet-pilote « Temps de travail basé sur la confiance dans le secteur bancaire », réalisée sur mandat du Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Il s'agit d'une étude empirique pionnière dans ce domaine. Les auteurs estiment que les facteurs de risque pour la santé sont davantage liés aux longues journées de travail (plus de 10 heures et heures supplémentaires régulières) qu'à la manière dont le temps de travail est enregistré (Bonvin *et al.*, 2011). Ce constat est également confirmé par une étude qualitative sur les gérants des magasins de la grande distribution suisse, dont la plupart n'enregistrent pas le temps de travail. L'allongement de la durée du travail que connaît cette catégorie du personnel apparaît comme étant liée au fonctionnement des magasins et à la coordination des

flux de clients et de marchandises. Si l'abolition de la pointeuse n'apparaît pas comme étant la cause directe de l'allongement du temps de travail, il n'en reste pas moins que cet outil de mesure n'est pas sans enjeux, car son absence permet d'occulter ce phénomène (Cianferoni, 2020).

Une étude plus récente sur l'enregistrement du temps de travail, elle aussi réalisée sur mandat du SECO, observe un lien direct entre la modalité d'enregistrement du temps de travail et le temps de travail effectif. La renonciation à l'enregistrement et, dans une moindre mesure, l'enregistrement simplifié coïncident avec un nombre d'heures de travail effectif en moyenne plus élevé. La probabilité d'une durée hebdomadaire de travail très élevée (au-delà de 55 heures) est également plus grande pour qui ne saisit pas ses heures (Bonvin *et al.*, 2019). Un lien entre renonciation à l'enregistrement et durée excessive du travail est un phénomène également observé dans les données statistiques administratives autrichiennes de 2015 (Astleithner, Stadler, 2019). Enfin, si une enquête sur le temps de travail réalisée en Allemagne en 2019 estime que les formes de flexibilité ne sont pas en contradiction avec l'enregistrement du temps de travail (Backhaus *et al.*, 2021), il n'en reste pas moins que la saisie des heures semble jouer un rôle dans la prévention du surmenage et la garantie d'un temps de récupération dans le cas du télétravail (Lott, Ahlers, 2021).

Négociation de mesures particulières pour prévenir les risques pour la santé des salariés

En Suisse, les limitations de la durée du travail fixées par la LTr sont de 45 ou

50 heures par semaine selon le type d'entreprise et de secteur. La loi prévoit toutefois la possibilité de dépasser ces limites sous certaines conditions. Ainsi, les mesures particulières du Conseil fédéral suivent un principe de précaution compte tenu du fait qu'il n'est plus possible de vérifier le respect des limitations horaires de la durée du travail. Ces mesures sont censées être une garantie à ce que la renonciation à l'enregistrement du temps de travail ne conduise pas à une hausse des risques pour la santé. Nous venons de mentionner que d'après les études émergentes, la renonciation à l'enregistrement du temps de travail semble être corrélée à des longues heures de travail, bien que les pressions découlent davantage d'une organisation du travail flexible et placée sous tension. Il convient aussi de relever que d'après la documentation scientifique existante, plus la durée du travail est longue, plus les risques pour la santé augmentent. Par exemple, selon une étude basée sur un échantillon de 603 838 personnes, une hausse du risque associé à des maladies cardiovasculaires est observée pour les personnes qui travaillent 55 heures hebdomadaires ou plus (Kivimäki *et al.*, 2015).

La négociation de mesures particulières est une obligation pour les entreprises. Il s'agit ainsi d'éviter qu'en l'absence d'un encadrement approprié, la renonciation à l'enregistrement du temps de travail puisse conduire à des effets néfastes pour la santé. En effet, l'inspection du travail n'est pas en mesure de vérifier le respect des dispositifs légaux concernant la durée du travail en l'absence d'un relevé systématique des heures. Cela peut se révéler problématique dans un contexte général caractérisé par une hausse de la pression ressentie par les travailleuses et travailleurs en emploi. Les données de

Tableau 1 - Mesures particulières des CCT encadrant la renonciation à l'enregistrement du temps de travail

| Mesures visant à renforcer la prévention dans la protection de la santé | |
|---|---|
| Information et sensibilisation | L'entreprise s'engage à organiser une information et sensibilisation régulières sur les questions relevant de la durée du travail, de la protection de la santé et des risques psychosociaux. Cette mesure s'adresse à la fois aux cadres ayant des fonctions de conduite et aux travailleuses et travailleurs qui renoncent à l'enregistrement du temps de travail. Les cadres de proximité jouent un rôle important dans la mise en œuvre de cette mesure par l'information qu'ils transmettent et reçoivent auprès de leurs subordonnés. |
| Relevé informel du temps de travail | L'entreprise met à disposition un outil permettant à la travailleuse ou au travailleur de continuer à enregistrer son temps de travail de manière informelle*. Le but de cette mesure est de permettre une meilleure gestion des horaires sur le plan individuel et de la prise des congés en cas d'heures supplémentaires. |
| Directive sur la joignabilité | L'entreprise peut émettre une directive indiquant les horaires pendant lesquels la travailleuse ou le travailleur n'est pas tenu d'être joignable, tout comme les délais de réponse auxquels il doit se tenir quand il est sollicité. |
| Prise des pauses | La travailleuse ou le travailleur dispose de la possibilité de prendre occasionnellement des pauses supplémentaires. Aucune indication n'est donnée sur les modalités pour l'obtention de ces pauses. |
| Compensations forfaitaires | L'entreprise prévoit une compensation forfaitaire des heures supplémentaires sous la forme de congé sabbatique, de vacances ou d'une rémunération supplémentaire. |
| * La personne qui a décidé de renoncer à l'enregistrement de son temps de travail ne peut pas faire valoir un décompte informel de ses heures pour prétendre à des dommages aux Prud'hommes. Ces relevés ne constituent pas non plus une preuve éventuelle d'infractions à la loi sur le travail. | |
| Mesures visant la détection d'éventuels risques psychosociaux ou problèmes de santé | |
| Auto-évaluation de la santé | La travailleuse ou le travailleur a la possibilité d'effectuer une fois par an une auto-évaluation de son état de santé, afin de pouvoir détecter des éventuelles situations problématiques. Cette démarche est volontaire. Certaines CCT mentionnent que la personne concernée peut demander, sur la base des résultats obtenus, à effectuer un bilan de santé auprès d'un prestataire de soins agréé par l'employeur. |
| Entretien consigné | Un entretien est organisé entre la travailleuse ou le travailleur et son responsable hiérarchique au moins une fois par année, ainsi qu'en cas d'apparition de signes laissant entendre une exposition à des risques psychosociaux. Cet entretien doit permettre un échange sur le volume et la durée du travail, les facteurs de stress et les risques pour la santé. Le plus souvent l'entretien doit être consigné par écrit. |
| Mesures visant à organiser une intervention en cas d'une dégradation des conditions de travail | |
| Médecine du travail | La travailleuse ou le travailleur peut faire appel à un médecin du travail, un médecin de famille et/ou d'autres spécialistes sur demande. Les CCT indiquent que les médecins du travail peuvent être mis à disposition de l'entreprise avec la garantie de l'anonymat ou qu'ils peuvent intervenir dans le cadre du dispositif MSST (encadré 3). Ce dispositif est déjà censé exister dans les entreprises puisque c'est une obligation légale en matière de santé et sécurité. Il est par ailleurs indépendant de la modalité d'enregistrement du temps de travail adopté par l'entreprise. |

Encadré 3 - La santé et sécurité au travail dans les entreprises en Suisse¹

La mise en œuvre de la santé et sécurité au travail en Suisse est basée sur un dispositif dit MSST. Cet acronyme est l'abréviation d'« Appel à des médecins et autres spécialistes de la sécurité au travail ». Il s'agit d'un dispositif qui fait référence à la directive 6508 de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail. Depuis le 1^{er} janvier 2000, les entreprises doivent appliquer les prescriptions de cette directive qui rassemble les exigences essentielles en matière de sécurité au travail et de protection de la santé dans une logique systémique.

1. Pour plus d'informations : <https://guide.cfst.ch/survol-des-directives/directive-msst>.

L'Enquête suisse sur la santé (ESS) montrent, par exemple, que la proportion des personnes déclarant être stressées « la plupart du temps » ou « toujours » a augmenté entre 2012 et 2017. Tous les secteurs de l'économie sont concernés avec des proportions de personnes stressées qui varient entre 15 et 30 % (Krieger, Arial, 2020).

Les mesures particulières que l'on retrouve dans les CCT visant à encadrer la renonciation à l'enregistrement du temps de travail peuvent être regroupées en trois catégories (tableau 1).

Mise en place d'un service interne aux entreprises sur les questions de durée du travail

Un certain nombre de CCT renseignent également sur l'organisation du service interne chargé des questions relatives à la durée du travail qui n'est pas une mesure particulière, mais une obligation à part entière. Sur ce point, les CCT diffèrent considérablement : certaines mentionnent l'existence d'un service interne sans donner plus de

précisions sur son fonctionnement, tandis que d'autres prévoient l'intégration de ce service dans le département des ressources humaines et sa coordination avec les dispositifs de management existants (gestion des absences, management de la santé en entreprise, etc.). Parfois, le service interne est pris en charge directement par le responsable des ressources humaines de l'entreprise. Lorsqu'elles sont mentionnées, les missions du service interne comprennent la formation des supérieurs hiérarchiques, le soutien aux travailleuses et travailleurs en difficulté, le traitement des demandes du personnel, le renseignement des partenaires sociaux, le recours à des spécialistes en santé au travail et/ou l'organisation d'un service externe.

Les CCT ne mentionnent pas toujours de garanties en termes de protection de l'anonymat des travailleuses et travailleurs qui s'adressent au service interne, ce qui peut se révéler problématique dans les cas où la personne doit fournir des données sensibles concernant sa personnalité et sa santé. Cependant, certaines CCT prévoient, en plus d'un service interne, la mise à disposition d'un service externe, un prestataire

Encadré 4 - Le rôle des partenaires sociaux

La surveillance de mesures particulières exigées en cas de renoncement à l'enregistrement du temps de travail est de la compétence de la commission paritaire incluant respectivement une représentation patronale et syndicale. Cette commission peut être dotée d'une capacité d'initiative et de moyens pour s'assurer que les mesures particulières soient adaptées et mises en œuvre de manière adéquate. Parfois, elle peut aussi organiser et financer des campagnes d'information et/ou un examen des lieux de travail, y compris en faisant recours à des spécialistes en santé au travail. Elle peut également charger le service interne de vérifier la mise en place de mesures de prévention de la santé. Certaines CCT évoquent aussi la possibilité, pour l'instance paritaire compétente, de prendre des mesures extraordinaires ou ciblées à certains lieux de travail, que ce soit sur la base d'une évaluation des risques psychosociaux (effectuée par la commission paritaire avec l'appui éventuel de partenaires externes) ou à la suite des résultats de l'enquête sur la satisfaction du personnel.

de services indépendant par exemple, ou la possibilité de faire appel au syndicat. Le service externe n'est pas une obligation requise par l'ordonnance, mais peut précisément apporter des garanties supplémentaires sur la protection des données. À titre d'exemple, une entreprise met à disposition de son personnel un service de « chat » géré par un prestataire indépendant afin de traiter les demandes en lien avec la santé au travail. Les partenaires sociaux peuvent également jouer un rôle analogue au service externe du fait qu'ils sont externes à l'entreprise, bien qu'ils soient associés à la surveillance des mesures particulières indiquées dans la CCT (encadré 4).

Conclusion : quelques réflexions sur la négociation des mesures particulières

La négociation de mesures particulières pour encadrer le renoncement à l'enregistrement du temps de travail semble avoir globalement renforcé les aspects

liés à la prévention, alors que les dispositifs permettant de détecter l'émergence des risques psycho-sociaux ou de problèmes de santé, tout comme les interventions prévues en cas d'une dégradation des conditions de travail, n'apparaissent pas comme étant conçues et appliquées dans un système cohérent et articulé. Cette lacune est observée dans un contexte où, comme nous l'avons vu précédemment, il existe déjà dans les entreprises un dispositif de santé et sécurité MSST conçu selon une logique systémique. Cela montre que dans la négociation et la mise en œuvre des mesures particulières, il n'y a pas que leur contenu à considérer, mais aussi leur articulation en considérant les différents aspects de la prévention de la santé et sécurité au travail, c'est-à-dire en clarifiant le rôle qu'elles peuvent jouer entre prévention, détection et intervention.

De plus, si la négociation et la mise en œuvre des mesures particulières est une compétence des partenaires sociaux, il

n'en reste pas moins que la loi sur le travail (art. 6 LTr) et l'ordonnance 3 (OLT 3, RS 822.113) accordent un droit de consultation pour toutes les questions concernant la protection de la santé au travail. Or cet échelon n'est pas explicitement prévu dans l'élaboration et l'application des mesures particulières. Il serait intéressant de connaître la manière dont le personnel peut s'impliquer de façon concrète dans la définition de ces mesures au niveau de l'entreprise, afin que les enjeux posés par la protection de la santé au travail ne soient pas uniquement du ressort des employeurs.

Notre analyse des conventions collectives a enfin mis en évidence le rôle clef joué par le service interne dans les entreprises où le temps de travail n'est plus systématiquement enregistré. Il est en effet censé renforcer le dispositif de protection de la santé face à l'émergence d'éventuels risques psychosociaux ou autres problèmes de santé. Il doit notamment assurer

la coordination et la mise en œuvre des mesures particulières, y compris la mise à disposition des ressources nécessaires. Notre démarche méthodologique ne nous permet pas d'évaluer l'efficacité du service interne selon la manière dont il est organisé, mais les lacunes observées en matière de garanties sur la protection de l'anonymat nous semblent problématiques en l'absence d'une instance indépendante de la hiérarchie. C'est d'autant plus le cas lorsque le service interne est intégré au département des ressources humaines ou pris en charge par le responsable du personnel, comme nous l'avons observé dans certaines conventions collectives. Le renouvellement des conventions collectives constitue l'occasion de faire un bilan de la mise en œuvre des mesures particulières et de l'organisation du service interne. Il sera intéressant de voir comment les différents aspects soulevés dans notre contribution seront pris en compte par les partenaires sociaux.

Sources :

- Astleithner F., Stadler B. (2019), « Arbeitszeidlänge im Kontext von Autonomie: Zeiterfassung als Instrument gegen interessierte Selbstgefährdung? », *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, vol. 73, n° 4, p. 355-368, <https://doi.org/10.1007/s41449-019-00174-x>.
- Backhaus N., Stein L.-K., Entgelmeier I. (2021), « Arbeitszeiterfassung und Flexibilität Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 », *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*, <https://doi.org/10.21934/BAUA:FOKUS20211001>.
- Bonvin J.-M., Cianferoni N., Gaberel P.-E. (2011), *Étude d'accompagnement du projet-pilote « Temps de travail basé sur la confiance » conduit par le SECO dans le secteur bancaire*, SECO/EESP, août, <https://bit.ly/3JseaY0>.
- Bonvin J.-M., Cianferoni N., Kempeneers P. (2019), *Évaluation des effets des modifications aux règles concernant l'enregistrement du temps de travail (art. 73a et 73b OLT 1) entrées en vigueur le 1.1.2016*, Université de Genève, <http://bit.ly/3kXlJeZ>.
- Cianferoni N. (2020), « La pointeuse à l'épreuve de la dilatation des temps dans la grande distribution », *Temporalités*, n° 31-32, <https://doi.org/10.4000/temporalites.7685>.
- Kivimäki M., Jokela M., Nyberg S. T., Singh-Manoux A., Fransson E. I., Alfredsson L., Bjorner J. B., Borritz M., Burr H., Casini A., Clays E., De Bacquer D., Dragano N., Erbel R., Geuskens G. A., Hamer M., Hooftman W. E., Houtman I. L., Jöckel K.-H., ... Virtanen M. (2015), « Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: A systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals », *The Lancet*, n° 386(10005), p. 1739-1746, [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(15\)60295-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)60295-1).
- Krieger R., Arial M. (2020), *Conditions de travail et santé : Stress - Sélection de résultats issus de l'Enquête suisse sur la santé 2017*, SECO, <http://bit.ly/3WSzybU>.
- Lott Y., Ahlers E. (2021), « Flexibilisierung der Arbeitszeit. Warum das bestehende Arbeitszeitgesetz und eine gesetzliche Arbeitszeiterfassung wichtig sind », *WSI-Report*, n° 68, November, https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008176/p_wsi-report_68_2021.pdf.

Suisse

Les luttes des précaires de la logistique : le « système DPD »

Nicolas PONS-VIGNON et Enrico BORELLI

Les mauvaises conditions de travail et le système de sous-traitance rendent la mobilisation syndicale difficile parmi les salariés du géant logistique DPD en Suisse, qui s'est opposé à un mouvement de livreurs demandant de choisir librement leur syndicat. Le secteur fonde en effet sa croissance sur une organisation du travail qui vise à évincer la représentation syndicale, ce qui est facilité par la faible protection que lui offre le droit du travail helvétique.

Poor working conditions and sub-contracting make union mobilisation difficult among Swiss employees of the logistics giant DPD, which has objected to a movement among delivery workers demanding free choice of union membership. Indeed, the sector's growth is founded on an organisation designed to thwart union representation, which is made easier by the weak level of protection offered by Swiss employment legislation.

Nicolas Pons-Vignon est professeur au Centre de compétence Travail, Welfare et Société de la Haute École Spécialisée de la Suisse italienne (SUPSI). Enrico Borelli est un syndicaliste d'Unia en Suisse. Il est coresponsable du secteur des soins et a coordonné la campagne DPD au Tessin.

Les travailleurs et travailleuses qui nous ont protégé·es pendant la pandémie, par exemple en livrant des milliards de colis alors que personne ne voulait sortir de chez soi, sont dorénavant qualifié·es d'« essentiel·les ». Cette reconnaissance symbolique ne rend que plus amère l'exploitation exacerbée qu'ils et elles subissent. Comme l'écrivent Stevano *et alii* (2021), « les classifications du travail essentiel ont reconnu certains travailleurs comme indispensables mais n'ont pas été utilisées pour subvertir les relations de pouvoir qui les rendent jetables ». En Suisse, dans le secteur de la logistique comme dans celui des soins, le taux de rotation de la main-d'œuvre est très élevé¹ ; il est l'expression de mauvaises conditions de travail et rend la mobilisation syndicale difficile. Comme nous allons le voir, les obstacles à l'organisation des travailleurs et travailleuses vont cependant au-delà de la précarité de la main-d'œuvre migrante, qui est souvent recrutée par les employeurs de ces secteurs. L'évolution qu'Alimahomed-Wilson (2020) qualifie d'« amazonification de la logistique » implique que, même

lorsqu'Amazon ne participe pas directement à un marché (comme en Suisse), le secteur fonde sa croissance exponentielle sur une organisation du travail qui vise à évincer la représentation syndicale, en particulier dans le « dernier kilomètre », c'est-à-dire la dernière étape du processus de livraison, qui est celle soumise aux plus grands aléas.

Dans cet article, nous analysons la dynamique qui a conduit cinq chauffeurs-livreurs à perdre leur emploi suite à la répression syndicale dont ils ont fait l'objet dans le canton italoophone du Tessin. Pendant les fêtes de Noël 2021, à la suite de la résiliation du contrat liant un sous-traitant à la filiale suisse de GeoPost/DPDGroup (Dynamic Parcel Distribution ; voir l'encadré), 15 employés sont licenciés. Le contrat est transféré à un nouveau sous-traitant qui réembauche tous les chauffeurs, sauf quatre, connus pour leur engagement syndical ; un cinquième est licencié peu après parce qu'il refuse d'adhérer à un syndicat agréé par l'employeur. Face aux accusations de

Encadré - GeoPost et DPDGroup

DPDGroup est le réseau de livraison de GeoPost, une société *holding* appartenant au groupe français La Poste, qui est détenue à 100 % par l'État français. Cette entreprise multinationale de la logistique a réalisé un chiffre d'affaires de 14,7 milliards d'euros en 2021 et poursuit une stratégie agressive d'acquisition pour s'implanter dans de nouveaux marchés. Elle emploie (indirectement, voir *infra*) 120 000 « experts de livraison » dans près de 50 pays, qui livrent 8,4 millions de colis par jour à travers les marques DPD, Chronopost, SEUR, BRT et Jadlog.

En Suisse, DPD emploie indirectement 1200 collaborateurs (*via* plus de 70 sous-traitants), qui livrent 95 000 colis par jour à partir de 14 dépôts.

1. Pour le secteur des soins en Suisse, il était de 22,4 % en 2019, contre 20,8 % en 2013 (Merçay *et al.*, 2021).

licenciement illégal formulées par les salariés et le syndicat Unia, le donneur d'ordres DPD fait valoir que ce sont les sous-traitants, appelés « partenaires de livraison », qui sont les employeurs des livreurs (ou « experts en livraison »). Or ces sous-traitants n'ont aucune marge de manœuvre pour organiser leur activité. Alors que les conditions d'emploi et de travail des chauffeurs et chauffeuses sont dramatiques, leur mobilisation, malgré son dynamisme et le soutien actif d'un syndicat, se heurte à un mur d'hostilité de la part de la multinationale.

Libéralisation, précarité et profits

Jusqu'à la décision de libéraliser le marché postal, les PTT (Postes, téléphones, télégraphes) étaient considérés par la population comme un joyau du service public suisse. En 1996, le gouvernement propose de les séparer en deux entités, Telecom PTT (aujourd'hui Swisscom) et Swiss Post, arguant que la libéralisation permettrait d'accroître l'efficacité et que Swiss Post serait ainsi mieux à même de faire face à la concurrence des entreprises privées. La décision est approuvée par le Parlement suisse, sans que personne ne s'y oppose, ni le Parti socialiste ni l'Union syndicale suisse, par exemple en lançant un référendum².

Cette libéralisation a pour effet de flexibiliser les conditions d'emploi à La Poste, en remplaçant le statut de fonctionnaire des salarié-es par un contrat de droit public révoquable, et surtout d'augmenter de manière spectaculaire l'intensité du travail, et donc

la souffrance qui y est associée (Cianferoni, 2011). La situation semble cependant encore pire pour les employé-es des groupes privés, qui proposent des prix plus bas (entretenant l'illusion proposée aux consommateurs de livraisons « gratuites ») et des délais sans cesse plus brefs, en donnant la possibilité de suivre les colis en temps réel. Le secteur, déjà en pleine expansion en raison de l'augmentation du commerce en ligne, s'est considérablement développé avec la pandémie de Covid-19 ; lors du premier confinement en 2020, DPD Suisse a livré en moyenne 110 000 colis par jour, soit une augmentation de 50 % par rapport à 2019³. L'entreprise compte désormais 1 200 « collaborateurs et collaboratrices » ; le choix du terme est délibéré et vise à maintenir l'ambiguïté quant à la nature du lien entre DPD et celles et ceux qui conduisent des fourgons flanqués de son logo.

Les livreurs et livreuses sont en effet officiellement employé-es par plus de 70 sociétés sous-traitantes travaillant exclusivement pour DPD ; cette organisation fondée sur des intermédiaires s'apparente à ce qui s'appelle en droit du travail français du « marchandage », dans la mesure où il s'agit de relations interfirmes exclusives. DPD s'appuie sur (ou se cache derrière) cette structure pour se défaire de toute responsabilité vis-à-vis de la main-d'œuvre tout en réalisant d'importants profits : le groupe GeoPost/DPDGroup a ainsi enregistré un bénéfice mondial de 800 millions d'euros en 2020.

2. En Suisse, si 50 000 citoyens signent une demande de référendum à propos d'un projet voté par le Parlement, la décision finale est soumise à un vote populaire, qui peut alors annuler la décision parlementaire.

3. « De nouvelles valeurs records pour une fin d'année riche en ventes - DPD Suisse est paré pour la haute saison », Communiqué de presse DPD du 24 novembre 2021 : <https://www.dpd.com/ch/fr/news/peak-season/>.

Le « système DPD » : l'Amazonification sans Amazon

La relation triangulaire avec les sous-traitants et les livreurs et livreuses est qualifiée de « système DPD » par ses critiques (Unia, 2021) et de « modèle fédérateur » par l'entreprise, qui vante l'avantage de bénéficier de l'expertise locale de ses partenaires⁴. Ce modèle ressemble fort à celui développé par le géant de la logistique Amazon dans de nombreux pays afin de résoudre « le problème du dernier kilomètre » (Alimahomed-Wilson, 2020) et de tirer le profit maximum de l'explosion du commerce en ligne. Le « problème » en question est que la livraison chez les clients particuliers constitue la partie du processus logistique la plus onéreuse en temps ; elle représente près d'un tiers du coût total en raison du nombre important d'arrêts à effectuer pour des colis de taille modeste, avec une série de difficultés souvent imprévisibles (digi-code qui ne fonctionne pas, client absent ou difficulté à se garer). Amazon a donc opté pour une stratégie diamétralement opposée à celle de ses dépôts (appelés *fulfillment centers*), dans lesquels elle emploie directement la main-d'œuvre *via* un mélange de contrats permanents et précaires. Dans le dernier kilomètre, les salarié-es sont ainsi employé-es à travers des sous-traitants qui travaillent exclusivement pour Amazon, et dont la taille est volontairement réduite, afin de limiter tant leur pouvoir de négociation vis-à-vis d'Amazon que les possibilités de syndicalisation. Les livreurs et livreuses partagent cependant avec leurs collègues des dépôts la caractéristique d'être

étroitement surveillé-es par le biais de technologies toujours plus intrusives.

Amazon et DPD n'ont bien sûr rien inventé, car le développement de la sous-traitance afin d'instaurer des relations inter-firmes inégales et faire baisser les salaires est un phénomène global qui s'amplifie depuis les années 1980. En France, ses conséquences ont été analysées par Perraudin *et alii* (2014), qui montrent que les relations de sous-traitance, loin de constituer des partenariats, reflètent des rapports de force et sont au cœur des stratégies d'accumulation des firmes dominantes :

« Puisqu'il conduit les contractants principaux à planifier les activités des sous-traitants et à contrôler la vente de leurs produits fragmentés, le recours à la sous-traitance crée une division hiérarchique du travail interentreprises et une chaîne de dépendance économique. »

La relation entre DPD et les sous-traitants est en effet très déséquilibrée : ces derniers doivent assumer l'entière responsabilité des risques liés à l'activité. Par exemple, si une grève survient chez un sous-traitant, DPD peut résilier le contrat sans préavis. Ces sociétés sont généralement créées sur une base *ad hoc* afin de travailler avec DPD et n'effectuent pas de livraisons pour d'autres sociétés, comme dans le cas d'Amazon. L'idée que nous avons à faire à des entrepreneurs indépendants est donc une illusion qui dissimule leur faiblesse et leur situation de subordination, comme en témoignent les nombreuses tentatives de syndicalisation de livreurs et autres travailleurs

4. Parmi les expressions au contenu flou que distille la communication d'entreprise, celle-ci est particulièrement savoureuse dans la mesure où le contrôle du procès de travail *via* les algorithmes est tel qu'il semble peu probable qu'une quelconque expertise locale ait la place de s'exprimer.

de la *gig economy* à travers le monde (Woodcock, 2021), ainsi que les décisions de justice requalifiant les contrats de service en contrats de travail⁵. Ce système est une manifestation de la restructuration des relations de dépendance qui s'accompagne, comme le note Supiot (2017), d'une séparation entre dépendance juridique et dépendance économique.

Comme l'ont révélé les discussions avec plus de cinquante livreurs et livreuses⁶, le travail chez DPD s'effectue à un rythme effréné, avec au moins 12 livraisons et collectes par jour. Chaque livraison doit prendre au maximum deux minutes une fois que le chauffeur est arrivé à destination : ces derniers vivent dans la terreur de Predict, le logiciel développé par DPD qui mesure précisément les temps de livraison, et impose une amende au sous-traitant en cas de non-respect (amende qui est souvent répercutée sur les chauffeurs, même si cela est illégal). Les journées de travail dépassent donc souvent 12 ou 13 heures d'affilée, sans pause. Il y a également eu des violations des règles de sécurité au travail ; les conducteurs ont par exemple dû soulever des poids dépassant la limite autorisée (25 kg) sans disposer d'un équipement mécanique. Ces pressions et la cadence qu'elles imposent sont d'autant plus difficiles à supporter que le contexte de travail, le « dernier kilomètre », est comme on l'a vu truffé d'obstacles imprévus qui ne cessent de ralentir les livreurs⁷. Les chauffeurs et chauffeuses

ont été particulièrement choqué-es par le non-paiement des heures supplémentaires et les déductions salariales illégales, pour les amendes ou pour les frais de réparation des fourgonnettes qui leur étaient imputés, mais aussi par des abus tels que le non-paiement des cotisations de retraite.

Face aux abus, la lutte pour la reconnaissance syndicale

C'est dans ce contexte que le syndicat Unia, la plus grande organisation syndicale de Suisse avec près de 200 000 membres, a lancé en 2020 une campagne pour dénoncer les mauvaises conditions de travail. Grâce à une présence régulière dans les différents dépôts de DPD en Suisse, Unia a établi une relation de confiance avec de nombreux travailleurs et travailleuses, dont plus de 150 (sur 1 200) ont adhéré au syndicat⁸. Un comité national, respect@dpd, composé de militantes et militants et de représentantes et représentants syndicaux des différents dépôts a été mis en place. Des collectifs ont été formés pour discuter des stratégies d'action syndicale ; 13 revendications ont été présentées à l'entreprise pour demander l'ouverture de négociations en vue de l'élaboration d'une convention collective de travail. Il s'agit notamment d'un salaire minimum de 4 250 francs suisses par mois, de l'introduction du 13^e mois, d'un temps de travail limité à 42,5 heures par semaine, du paiement de toutes les heures de travail, de l'introduction d'une responsabilité solidaire

5. Outre le Royaume-Uni et les États-Unis, voir la décision de la Cour de cassation française sur Uber en 2020 : <https://bit.ly/40BF8Ts>.

6. Cet article se fonde sur des entretiens menés dans le cadre de l'action syndicale d'Unia, tôt le matin à proximité des dépôts, et hors des horaires de travail avec de petits groupes, tout au long d'une année.

7. Les conséquences souvent dramatiques de ces nombreux problèmes sur le travail et la vie des livreurs sont décrites avec une humanité saisissante dans le film *Sorry We Missed You* de Ken Loach.

8. Ce nombre ne cesse cependant de baisser car, comme nous l'expliquons, les militantes et militants sont visé-es par des licenciements.

liant DPD aux sous-traitants en cas de violation des contrats, ainsi que du respect des droits syndicaux.

Bien que plus de 300 employé-es aient souscrit à ces demandes et donné un mandat au syndicat Unia et au comité national, DPD a refusé de discuter avec ce syndicat, prétextant qu'elle n'était pas l'employeur des salarié-es tout en faisant pression sur les sous-traitants pour qu'ils ne traitent pas avec Unia. L'entreprise a en revanche entamé des négociations en novembre 2021 (celles-ci n'avaient pas abouti début octobre 2022) avec d'autres syndicats et employeurs du secteur pour l'établissement d'une convention collective de travail⁹. Les deux « partenaires sociaux » avec lesquels DPD a choisi de discuter (Syndicom et Transfair), et auxquels elle encourage les salarié-es à adhérer, semblent disposés à signer des conventions collectives dont les termes conviennent aux employeurs. Il ne fait pas de doute que travailler avec des syndicats non enracinés parmi les travailleurs et travailleuses pour négocier des conventions collectives est une stratégie de l'entreprise. Ainsi, lorsqu'Unia se voit refuser l'accès aux dépôts à l'aube, d'autres syndicats y offrent du café et des croissants avec l'approbation de la direction.

Alors que GeoPost/DPDgroup a signé un accord international sur la reconnaissance des droits syndicaux avec la fédération syndicale internationale Uni Global, sa filiale en Suisse ne respecte donc pas la liberté syndicale. L'attitude hostile de DPD va au-delà du refus de discuter ; elle n'hésite pas à intimider et à punir les travailleurs et travailleuses qui veulent s'organiser collectivement. L'entreprise justifie cette attitude

en répétant inlassablement que les véritables employeurs sont les entreprises sous-traitantes. Comme nous l'avons expliqué, celles-ci sont dans une situation de dépendance vis-à-vis de DPD, sans aucune marge de manœuvre pour organiser leur activité. Nombreux sont ainsi les sous-traitants qui sont grevés de dettes, notamment contractées afin d'acheter les véhicules. Ces derniers affichent le logo de DPD, tout comme les uniformes des chauffeurs et chauffeuses qui les conduisent. Mais l'essentiel est ailleurs : l'organisation des journées de travail (trajets, cadences de livraison, etc.) est dictée par l'algorithme Predict géré par DPD. Du point de vue de la dépendance économique, et certainement de celui des livreurs et livreuses, ils et elles travaillent *de facto* pour DPD, qui contrôle également la base de données clients. Ce système permet à la multinationale de se décharger de toute responsabilité sur les sous-traitants et les chauffeurs et chauffeuses et d'économiser beaucoup d'argent par rapport à son principal concurrent, la Poste suisse.

Face au mépris affiché par l'entreprise vis-à-vis des demandes des salarié-es, des actions collectives de protestation ont été organisées dans différents dépôts. D'autres initiatives ont aussi été menées pour accroître la pression sur l'entreprise et dénoncer publiquement les conditions d'emploi et de travail et le nivellement par le bas promu par DPD dans le secteur de la logistique. Cette situation a été dénoncée lors d'une manifestation devant le siège du groupe à Paris le 22 juin 2021, avec le soutien des organisations syndicales françaises. Grâce à Uni Global, un réseau de soutien international a été mis en place et des discussions ont été ouvertes avec

9. « Les principaux acteurs du secteur de la logistique en Suisse travaillent main dans la main avec les partenaires sociaux à l'établissement d'une CCT sectorielle », Communiqué de presse DPD du 8 novembre 2021, <http://bit.ly/3X22rTi>.

GeoPost/DPDgroup. Des motions parlementaires ont été présentées au niveau fédéral et européen, où 24 parlementaires de l'Union européenne ont signé une lettre ouverte à la direction de l'entreprise pour dénoncer les mauvaises conditions de travail¹⁰. En Suisse, une centaine d'universitaires et de personnalités du monde de la culture ont envoyé une lettre ouverte au directeur général de DPD pour soutenir les revendications des travailleurs et travailleuses. Les médias ont également donné de l'importance à la campagne syndicale, avec des dizaines d'articles dans les grands journaux et des reportages à la télévision publique¹¹.

Les abus décrits plus haut, comme le non-paiement de certaines heures, ont été signalés à l'autorité de surveillance du marché postal (PostCom) ainsi qu'aux inspections du travail des cantons dans lesquels les dépôts de DPD sont situés. Ces autorités (à l'exception de l'inspection du travail du Tessin, canton italophone méridional) n'ont pas réagi et ont laissé pleine liberté à l'entreprise de développer son « système ». Dans le cadre d'un reportage à la télévision publique RTS en avril 2022, la directrice de Postcom a ainsi concédé que l'organisation se limitait à la vérification de documents, ne coordonnait pas son travail avec l'inspection du travail, et avait seulement dressé trois procès-verbaux pour infraction dans le secteur¹².

Malgré le mur érigé contre Unia par DPD, cette lutte a néanmoins permis d'améliorer les conditions de travail, certains des abus (notamment les heures ou cotisations « oubliées ») ayant cessé. Le mouvement a montré que, même dans un secteur dont le modèle repose sur la précarisation du travail, il est possible d'entamer une mobilisation collective pour améliorer les conditions de vie et de travail du personnel. Le principal obstacle sur lequel a échoué cette campagne est donc que les chauffeurs et chauffeuses qui conduisent les camionnettes ne sont pas, du point de vue de la dépendance juridique, des employé·es de DPD. Or, dans un contexte réglementaire n'offrant quasiment aucune protection aux représentantes et représentants syndicaux comme celui de la Suisse¹³, cet obstacle s'est révélé difficile à franchir.

Conclusion : le syndicalisme face à la précarité, un enjeu politique

La « révolution logistique » (Cowen, 2014) a enthousiasmé de nombreux intellectuels et militants qui ont cru que la réorientation des économies (en particulier occidentales) vers le développement de chaînes logistiques et d'infrastructures permettant d'acheminer des biens en un temps record, quel que soit leur lieu de production, allait permettre aux salarié·es du secteur de renforcer leur « pouvoir structurel¹⁴ », lié à

10. Collectif, « Cadences infernales, sous-traitance, politique antisyndicale : lettre au PDG de l'entreprise de livraison DPD », *Le Club de Mediapart*, 11 juin 2021, <http://bit.ly/3HG86Jb>.

11. P. Odermatt, « DPD-Kurierfahrer: Schuften ohne Ende », *SRF*, 15. September 2021, <http://bit.ly/3HYu2R4>.

12. « Livreurs de colis : les prolétaires du dernier kilomètre », *RTS*, 14 avril 2022, <http://bit.ly/3JKVmdM>.

13. À la suite d'une plainte de l'Union syndicale suisse (USS), le pays a été placé par l'Organisation internationale du travail (OIT) sur une liste noire des pays ne respectant pas la liberté syndicale. Le gouvernement s'est engagé à mettre en place une médiation entre les partenaires sociaux à ce sujet mais sans que cela ne se matérialise : « OIT et protection contre le licenciement : la confédération doit avancer avec la médiation », Résolution de l'Assemblée des délégué·es de l'USS, Berne, 28 mai 2021, <https://bit.ly/3K1Wbbt>.

14. À propos des sources de pouvoir des salarié·es, voir Schmalz *et al.* (2018).

leur position dans l'organisation productive, et d'améliorer leur condition, à la manière de ce qu'ont réussi à faire historiquement les salarié·es du secteur de la production industrielle. Cependant, comme le note Anderson (2021), « il n'y a guère de preuves que l'importance accrue de la logistique pour l'accumulation du capital ait entraîné un renforcement du pouvoir des travailleurs de la logistique eux-mêmes. » Cela ne signifie pas que ces travailleurs et travailleuses n'ont *pas* de pouvoir structurel, mais que les entreprises se sont organisées pour en limiter la portée au maximum. C'est sans aucun doute ce qui s'est passé dans le cas de DPD en Suisse.

L'intervention d'Unia offre des pistes de réflexion intéressantes : la campagne a été nourrie par un travail analytique qui s'est appuyé sur les témoignages des livreurs et livreuses et a été articulée à plusieurs niveaux. La mobilisation sur les lieux de travail a constitué la pierre angulaire de la campagne et les militantes et militants les plus actifs ont joué un rôle décisif dans la mise en place de collectifs nationaux et régionaux (déployant ainsi leur « pouvoir associatif », qui découle de leur organisation collective). Des synergies, limitées mais réelles, ont été développées au niveau international avec les organisations syndicales, l'opinion publique a été impliquée, les grands clients commerciaux ont été contactés, et des actions politiques et institutionnelles ont été entreprises. Si une organisation syndicale place les travailleurs et travailleuses et leurs attentes au centre de son action pour les organiser collectivement et utilise toutes les ressources disponibles, des campagnes offensives peuvent être promues et la solidarité renforcée. La valorisation du rôle des militantes et

militants et leur intégration dans la définition des stratégies syndicales demeure une condition préalable à l'action ; le fait que les plus actifs aient été licenciés montre que l'entreprise a compris leur importance pour la mobilisation.

Si la campagne a rencontré dans un premier temps un succès certain, elle s'est heurtée à trois obstacles qui, combinés, l'ont sérieusement freinée. Le premier est la stratégie visant à séparer la dépendance juridique de la dépendance économique à travers l'utilisation systématique de sous-traitants pour limiter les droits sociaux et syndicaux. Il s'agit d'un problème commun à de nombreux secteurs et pays, notamment en Europe (ETUC, 2021). Il serait ainsi pertinent de dépasser l'approche sectorielle pour établir des liens entre le commerce et la logistique, qui font partie de la même chaîne de valeur. Mais il est tout aussi indispensable de développer le caractère transnational des luttes : les mêmes problèmes touchent en effet les livreurs et livreuses des pays frontaliers de la Suisse.

Les deux autres obstacles tiennent à la culture syndicale suisse et à la faiblesse du droit du travail helvétique. S'ils apparaissent plus spécifiques au contexte national, ils n'en sont pas moins importants pour les observateurs étrangers : l'affaiblissement des syndicats entraîne en effet une évolution vers une réalité « à la suisse » dans de nombreux pays. S'il peut sembler surprenant que des syndicats acceptent de négocier des conventions collectives sans chercher à syndiquer les salarié·es, il s'agit d'un phénomène répandu. Ce faisant, ces syndicats font le jeu d'employeurs qui peuvent se targuer de valoriser la « culture du consensus » chère au pays. Si

Oesch (2011) a identifié il y a dix ans un renouveau syndical suisse lié aux campagnes offensives d'Unia, la capacité de ces actions à transformer le syndicalisme semble limitée par la faiblesse de la protection des salarié-es (notamment les membres d'un syndicat) contre les licenciements abusifs. Si l'absence de protection pour les

militants et militantes n'a guère d'effet dans les secteurs où les syndicats sont puissants (comme le BTP), elle rend leur émergence ou renforcement très difficile ailleurs, et notamment dans les services, en permettant aux entreprises de « neutraliser » les éléments les plus actifs (ou menaçants, de leur point de vue).

Sources :

- Alimahomed-Wilson J. (2020), « The Amazonification of logistics: E-commerce, labor, and exploitation in the last mile », in Alimahomed-Wilson J., Reese E. (eds.), *The Cost of Free Shipping : Amazon in the Global Economy*, London, Pluto Press, p. 69-84, <https://doi.org/10.2307/j.ctv16zjhcj.11>.
- Anderson J. (2021), « Labour struggle in logistics », in Skeggs B., Farris S.R., Toscano A., Bromberg S. (eds.), *The SAGE Handbook of Marxism*, London, Sage.
- Cianferoni N. (2011), « Quand la modernisation produit de la souffrance. Le cas de La Poste suisse », *Interrogations*, n° 12, p. 79-96, <https://bit.ly/3RAyOqW>.
- Cowen D. (2014), *The Deadly Life of Logistics: Mapping Violence in Global Trade*, Minneapolis, University of Minnesota Press.
- ETUC (2021), *Securing Workers' Rights in Subcontracting Chains. Case Studies*, European Trade Union Confederation, <http://bit.ly/3HEGbt2>.
- Merçay C., Grünig A., Dolder P. (2021), *Gesundheitspersonal in der Schweiz – Nationaler Versorgungsbericht 2021. Bestand, Bedarf, Angebot und Massnahmen zur Personalsicherung*, Schweizerisches Gesundheitsobservatorium (Obsan), Neuchâtel, <http://bit.ly/3JIDpWc>.
- Oesch D. (2011), « Swiss trade unions and industrial relations after 1990. A history of decline and renewal », in Trampusch C., Mach A. (eds.), *Switzerland in Europe. Continuity and Change in the Swiss Political Economy*, London, Routledge, p. 82-102, <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:21788>.
- Perraudin C., Petit H., Thèvenot N., Tinel B., Valentin J. (2014), « Inter-firm dependency and employment inequalities : Theoretical hypotheses and empirical tests on French subcontracting relationships », *Review of Radical Political Economics*, vol. 46, n° 2, p. 199-220, <https://doi.org/10.1177/0486613413497912>.
- Schmalz S., Ludwig C., Webster E. (2018), « The power resources approach : Developments and challenges », *Global Labour Journal*, vol. 9, n° 2, p. 113-134, <http://bit.ly/3XFSqg3>.
- Stevano S., Ali R., Jamieson M. (2021), « Essential for what? A global social reproduction view on the re-organisation of work during the COVID-19 pandemic », *Canadian Journal of Development Studies/Revue canadienne d'études du développement*, vol. 42, n° 1-2, p. 178-199, <https://doi.org/10.1080/02255189.2020.1834362>.

- Supiot A. (2017), « Et si l'on refondait le droit du travail », *Le Monde diplomatique*, octobre, p. 22-23.
- Unia (2021), *Le système DPD. Comment un groupe logistique bafoue toutes les règles impunément*, <https://bit.ly/40IZ9rc>.
- Woodcock J. (2021), *The Fight Against Platform Capitalism : An Inquiry into the Global Struggles of the Gig Economy*, London, University of Westminster Press, <https://doi.org/10.16997/book51>.

| | |
|--------------|----------------------|
| NOM | <input type="text"/> |
| PRÉNOM | <input type="text"/> |
| ORGANISATION | <input type="text"/> |
| FONCTION | <input type="text"/> |
| ADRESSE | <input type="text"/> |
| | <input type="text"/> |
| | <input type="text"/> |
| TÉL. | <input type="text"/> |
| E-MAIL | <input type="text"/> |

Je désire m'abonner à :

- La Chronique internationale de l'IRES* au prix de 50,00 €
- La Revue de l'IRES* au prix de 50,00 €
- La Chronique internationale + La Revue de l'IRES* au prix de 90,00 €

Les étudiants (justificatif à l'appui) pourront bénéficier d'une remise de 50 % sur les abonnements et sur les publications achetées à l'unité. Pour les publications à l'unité, plus d'informations sur www.ires.fr.

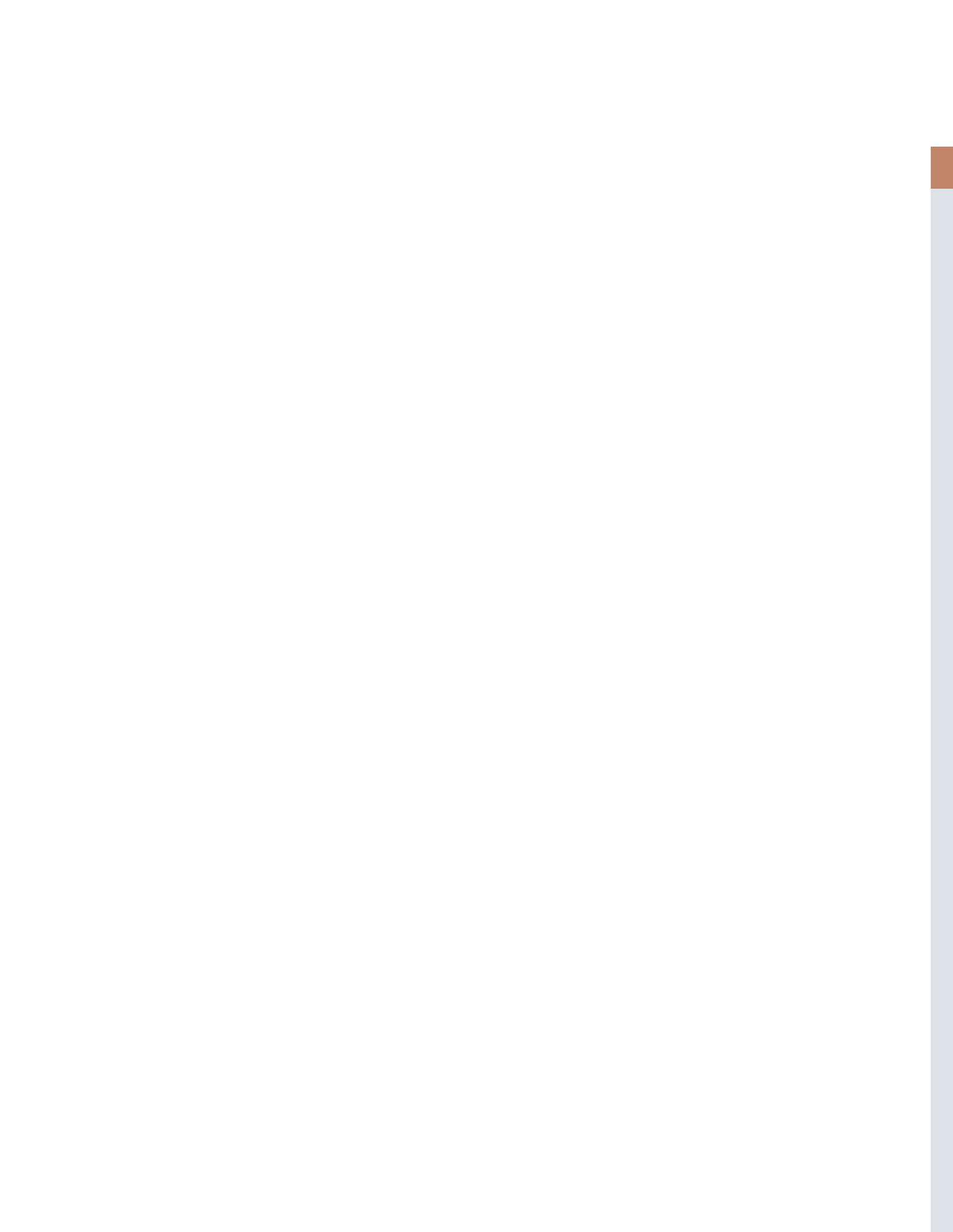
Règlement par :

- Chèque bancaire (payable en France) à l'ordre de l'IRES
- Virement à l'ordre de l'IRES - Banque CDC
IBAN FR72 4003-1000-0100-0024-5046-D80 – BIC : CDCGFRPPXXX

Date et signature

Bulletin d'abonnement à retourner complété à :
IRES - 16, bd du Mont d'Est - 93192 Noisy-Le-Grand Cedex
Tél. : + 33 (0)1 48 15 18 90 - E-mail : contact@ires.fr





CHRONIQUE INTERNATIONALE DE L'IRES

La *Chronique internationale de l'IRES* est une publication trimestrielle de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales, fondée en 1989. Elle s'adresse aux syndicalistes et aux chercheurs, et plus largement aux lecteurs qui s'intéressent à l'actualité économique, sociale et aux relations professionnelles sur le plan international.

La *Chronique internationale de l'IRES* a pour mission de fournir aux lecteurs des clés de lecture pour comprendre l'actualité sociale, économique et politique à l'étranger, y compris aux niveaux de l'Union européenne et international (BIT, etc.). Elle s'efforce d'apporter des éléments d'information significatifs pour permettre une analyse fine des politiques publiques et des évolutions institutionnelles. Ses articles suivent et analysent les faits d'actualité (salaires, conflits, syndicalisme, négociation collective, conditions de travail, politiques publiques, réformes sociales, etc). Selon les sujets, ils relayent les réactions et prises de position des acteurs sociaux par rapport aux événements et réformes dont il est question. Cette volonté de regarder ailleurs pour tirer parti des expériences étrangères correspond aussi au souci de favoriser un regard décentré sur les réalités et pratiques nationales.

Sur les quatre numéros annuels, trois accueillent des articles variés et le dernier, qui paraît en décembre, est un numéro spécial consacré à un thème d'actualité particulier traité dans une perspective comparative, par exemple le secteur du transport individuel de personnes en milieu urbain à l'épreuve des plateformes numériques, les mobilisations sanitaires des États et de l'Union européenne face à la première vague de Covid-19, ou bien encore les mesures de soutien engagées par les États pour atténuer les effets économiques et sociaux dus à l'épidémie de Covid-19.

L'Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES) a été créé en 1982 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives françaises, avec le concours du gouvernement. La CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, la CGT-FO et l'UNSA-Éducation le gèrent en commun depuis cette date.

L'IRES est juridiquement constitué sous forme d'association. Son assemblée générale est composée de neuf syndicalistes, neuf personnalités scientifiques et quatre représentants du Premier ministre. Son bureau regroupe six syndicalistes, un par organisation constitutive. La présidence est assumée à tour de rôle par le représentant de l'une d'entre elles. Le directeur est un universitaire.

Ses ressources sont assurées par une subvention publique de l'État et par des conventions de recherche.

Ses missions

L'Institut a pour vocation d'apporter aux organisations syndicales des éléments d'appréciation et d'analyse sur l'ensemble des questions économiques et sociales.

Pour réaliser ses missions, l'IRES procède selon deux modalités :

- D'une part, un centre de recherche et de documentation regroupe une trentaine de personnes : chercheurs, documentalistes et administratifs. Il se consacre à la réalisation d'un programme à moyen terme approuvé par l'assemblée générale.
- D'autre part, il soutient l'effort de recherche propre à chaque centrale. Pour cela, après accord de l'assemblée générale, il finance des programmes réalisés par des équipes choisies par chacune des organisations. Les résultats de ces recherches sont mis à la disposition de l'ensemble d'entre elles. On peut se les procurer auprès de chaque centrale. L'ensemble de ces activités est regroupé sous l'appellation Agence d'Objectifs.

Les thèmes plus précis de recherche privilégient les questions relatives au travail, aux stratégies économiques, à la protection sociale et aux relations professionnelles.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'IRES

Neuf syndicalistes

Membres du Bureau : Raphaëlle BERTHOLON (CFE-CGC) - Marie-Laurence BERTRAND (CGT) - Fabrice COQUELIN (UNSA-Éducation) - Bernard IBAL (CFTC) - Éric PÉRÈS (CGT-FO) - Anne-Florence QUINTIN (CFDT)

Membres de l'Assemblée générale : Sébastien DUPUCH (CGT-FO) - Fabien GUIMBRETIERE (CFDT) - Fabienne ROUCHY (CGT)

Quatre représentants du Premier ministre

Nicolas CARNOT, *Directeur des études et des synthèses économiques, Insee*

Gilles DE MARGERIE, *Commissaire général, France Stratégie*

Michel HOUDEBINE, *Dares*

Fabrice LENGART, *Drees*

Neuf personnalités scientifiques

Denis ADAM, *Délégué général du CHA*

Mathieu COCQ, *Économiste*

Mario CORREIA, *Chercheur associé au LEST*

Cécile GUILLAUME, *Professeure associée à l'Université de Roehampton*

Donna KESSELMAN, *Professeure à l'université Paris-Est Créteil*

Bernard LAURENT, *Professeur à l'École de management de Lyon*

Angel PINO, *Professeur à l'université Michel de Montaigne Bordeaux 3*

Frédéric REY, *Maître de conférences au CNAM - laboratoire Lise-CNRS*

Michaël ZEMMOUR, *Maître de conférences à l'Université Paris I Panthéon Sorbonne*

Ce numéro de la *Chronique internationale de l'IRES* comprend un dossier sur les relations sociales en Suisse et trois articles variés. Le premier article analyse les répercussions des pénuries de main-d'œuvre sur les dynamiques et stratégies de négociation collective au Québec. Malgré un rapport de force apparemment favorable aux syndicats, ces derniers sont confrontés à de nouveaux défis, comme la syndicalisation des travailleurs immigrés, la hausse des attentes de leurs membres en termes de rémunérations ou la montée en puissance des négociations individuelles.

Le deuxième article porte sur la question de l'immigration au Royaume-Uni, phénomène d'ampleur marqué par la forte hétérogénéité des populations concernées. Si le Brexit et la crise sanitaire ont durci les règles des flux migratoires, l'article pointe, sur plus longue période, une contradiction entre des logiques économiques de mobilisation de la main-d'œuvre d'origine étrangère et des logiques politiques d'exploitation des réactions xénophobes d'une part croissante de la population.

Le troisième article porte sur le conflit dans le fret ferroviaire aux États-Unis, autour des salaires mais surtout de la qualité de vie au travail, qui a eu lieu à l'occasion du renouvellement de la convention collective de branche fin 2022. Le Railway Labor Act (RLA) de 1926, qui régit les négociations collectives dans le secteur, prévoit une médiation fédérale en cas de blocage. Celle-ci ayant échoué, le Président Joe Biden a demandé l'intervention du Congrès, déniait de fait l'exercice du droit de grève aux nombreux travailleurs syndiqués du secteur.

Ce numéro propose enfin un dossier sur l'évolution des relations de travail en Suisse, qui se caractérise par un rapport de force toujours plus marqué en faveur des employeurs. Trois exemples illustrent cette tendance : l'introduction de la flexibilité du temps de travail dans le cadre de la convention collective de l'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) ; la possibilité, pour certaines catégories de salarié·es, de renoncer à l'enregistrement de leur temps de travail contre des mesures compensatoires visant à garantir la protection de leur santé ; enfin, l'« amazonification » du secteur de la logistique, contre laquelle des travailleurs précaires du secteur se mobilisent, en dépit de nombreux obstacles.