

HesaMag

28

2^e semestre 2023 **Dossier spécial** Les travailleurs face aux enjeux climatiques ● **Europe** Le métavers, le futur du télétravail? ● **Mouvement syndical** Ukraine : le travail et la guerre ● **Monde** Le coût caché de notre thé du matin ● **À lire** Les multiples facettes de la santé des femmes au travail





Publications de l'ETUI

Green competences for trade unionists: a case-based approach

Sous la direction de Franklin Kimbimbi
ETUI, 2023



The fractions and burden of cardiovascular diseases and depression attributable to psychosocial work exposures in the European Union

Hélène Sultan-Taïeb, Tania Villeneuve, Jean-François Chastang et Isabelle Niedhammer
ETUI, Report 2023.08

Response measures to the energy crisis: policy targeting and climate trade-offs

Sous la direction de Béla Galgóczi
ETUI, 2023

Friday on my mind – Working time in the manufacturing sector

Torsten Müller
ETUI, Working Paper 2023.08

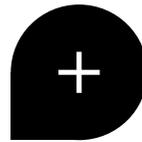
Narrowing the employment gap for people with disabilities. The need for effective policy implementation

Angelina Atanasova
ETUI, Policy Brief 09.2023

Social insurance for mobile construction workers - The effects of posting and other forms of mobility on worker precarity

Nathan Lillie, Quivine Ndomo et Katarzyna Kärkkäinen
ETUI, Policy Brief 07.2023

Publications disponibles uniquement en anglais



HesaMag+

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

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

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

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

Éditeur responsable:
Marian Schaapman, ETUI
Rédactrice en chef:
Bethany Staunton
(bstaunton@etui.org)
Coordinatrices de ce numéro :
Aude Cefaliello, Marian Schaapman et Bethany Staunton
Secrétaire de rédaction:
Géraldine Hofmann
(ghofmann@etui.org)
Traduction :
Charles Katsidonis, Céline Michaud, Eneko Urizar, Voxeurop
Diffusion, abonnement:
Géraldine Hofmann
Réalisation graphique:
Coast, Bruxelles
Imprimé en Belgique sur du papier FSC par les imprimeries Hayez

Suivez-nous sur:

Twitter | Facebook | LinkedIn | YouTube | Instagram | Flickr

Inscrivez-vous à nos Newsletters:

etui.news | etui.hesamail | etui.greennewdeal | Collective Bargaining newsletter
<https://www.etui.org/newsletters>

Logo FSC

ETUI
Bd du Jardin Botanique, 20
1000 Bruxelles

etui@etui.org
www.etui.org

ETUI, aisbl 0418.812.841



L'ETUI est cofinancé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'ETUI. Ni l'Union européenne ni l'ETUI ne peuvent en être tenus pour responsables.



Sommaire



HesaMag+

Sur notre site www.etui.org/fr
tous les articles sont
disponibles en français
et en anglais.

P-2 **Éditorial**

**Chaleur au travail :
il y a urgence à régler**
Marian Schaapman

P-4 **Europe**

**Le métavers,
le futur du télétravail ?**
Pierre Bérastégui

P-8 **Mouvement syndical**

**Ukraine : le travail
et la guerre**
Laurent Vogel

P-12 **Dossier spécial**

**Les travailleurs face
aux enjeux climatiques**

P-14 **Le stress thermique
au travail : sujet brûlant
et urgence politique**
Aude Cefaliello

P-18 **Face aux sécheresses
à répétition, des
arboriculteurs français en
détresse psychologique**
Théophile Simon

P-24 **Interview de
Judith Kirton-Darling
Pour une transition juste :
laisser les travailleurs
écrire leur histoire**
Bethany Staunton

P-29 **Virage critique — le prix
de revient des matières
premières rares**
Arthur Neslen

P-33 **Énergie éolienne offshore :
transformer l'air chaud en
emploi sûr et de qualité**
Mick Lynch

P-37 **Les feux de forêt ne
s'éteignent pas avec
de l'eau, mais avec des
travailleurs**
Berta Chulvi

P-46 **Anticiper pour ne pas
gaspiller : le problème
de "l'économie circulaire"
de l'UE**
Vera Wegmann

P-50 **Insorgiamo! La révolte des
ouvriers florentins**
Angelo Ferracuti

P-54 **Monde**

**Le coût caché
de notre thé du matin**
Valerie Hirschhauser

P-58 **En bref**

P-60 **Carte blanche**

**Une question si simple
et si rare**
Laurent Vogel

P-61 **À lire**

**Les multiples facettes de la
santé des femmes au travail**
Kalina Arabadjieva

🔄 **Photo de couverture:**
© Martine Zunini



Chaleur au travail : il y a urgence à régler

Marian Schaapman
ETUI

L'an dernier, mon éditorial pour *HesaMag*¹ décrivait les nombreuses conséquences de la crise climatique sur la sécurité et la santé au travail (SST). Le dossier spécial du présent numéro explore en détail les multiples facettes de ce problème. Il révèle notamment que les risques directs et indirects en matière de SST ne sont pas seulement liés au changement climatique, mais aussi à la transition verte. Nous devons continuer à analyser et à cartographier ces risques, afin de sensibiliser à la nécessité d'inclure les questions de SST dans tout processus de transition écologique, et ce, dès le départ.

Le besoin de mieux comprendre ne doit cependant pas nous empêcher d'agir dès à présent sur les risques professionnels liés au climat, dont les effets sur la santé et la sécurité des travailleurs sont d'ores et déjà manifestes. Au premier rang des priorités se trouve le stress thermique.

Nous en connaissons les enjeux. L'année 2023 a été la plus chaude jamais enregistrée dans le monde. L'Europe, en particulier, a subi des évolutions alarmantes. En 2022, l'Organisation météorologique mondiale (OMM) signalait que "l'Europe, dont les températures ont connu une augmentation deux fois supérieure à la moyenne planétaire depuis les années 1980, est la région qui se réchauffe le plus rapidement"². La même année, l'Agence européenne pour l'environnement (AEE) indiquait que "les vagues de chaleur [...] sont responsables de 86 à 91 % des décès causés par des phénomènes extrêmes liés aux conditions météorologiques et au climat dans les pays membres de l'AEE"³. Plus récemment, un rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) publié en 2023 a recensé les principaux risques climatiques en Europe. En tête de liste figurent les "risques de mortalité et de stress thermique, et les risques de perturbations des

écosystèmes dus à des chaleurs extrêmes et à l'augmentation des températures moyennes"⁴.

Le grand nombre de décès provoqués par la chaleur (16 000 en 2022) ne correspond qu'aux victimes déclarées. Le bilan serait encore plus catastrophique si l'on tenait compte des maladies professionnelles en lien direct avec la chaleur, non signalées pour la plupart. Ces pathologies incluent l'épuisement et le coup de chaleur, très grave et potentiellement mortel.

1. Schaapman M. (2022) Changement climatique et transition verte : quel agenda en matière de santé et sécurité au travail ?, *HesaMag*#26, 2-3.
2. Organisation météorologique mondiale (2022) The state of the climate in Europe.
3. Agence européenne pour l'environnement (2022) Climate change as a threat to health and well-being in Europe, Office des publications de l'Union européenne, p. 21.

Cependant, les répercussions directes de la chaleur ne sont pas les seules à devoir être prises en compte. De fait, le stress thermique peut indirectement causer une grande variété de maladies cardiovasculaires et respiratoires, entre autres. Il a un effet avéré sur la fertilité masculine et féminine, la durée de la grossesse, le développement du fœtus et la lactation⁵. La chaleur au travail constitue donc un problème à résoudre de toute urgence. Bien que la "prévention à la source" ne soit pas applicable (puisque nous ne pouvons pas atténuer la puissance du soleil), les principes de prévention formulés dans la directive-cadre sur la SST sont parfaitement adaptés.

L'exposition à la chaleur sur le lieu de travail peut être réglementée de façon relativement simple. Premièrement, en fixant des "valeurs limites d'action" (pour indiquer quel niveau de chaleur requiert des mesures de protection, compte tenu de l'intensité du travail), et des

"valeurs limites d'exposition" (pour indiquer à partir de quel niveau de chaleur le travail doit être interrompu). La définition de ces valeurs limites d'action et d'exposition est plus complexe que la simple prise en compte de la température ambiante. À cet égard, l'indice *Wet Bulb Globe Temperature* (température du globe terrestre humide, WBGT) fournit un indicateur efficace du stress thermique, car il synthétise la température ambiante, la vitesse du vent, l'humidité et le rayonnement solaire⁶. Deuxièmement, en prévoyant des mesures à appliquer en cas de franchissement de ces seuils, comme l'aménagement du temps de travail (planification et/ou réduction), l'introduction de pauses plus fréquentes et plus longues, l'octroi aux employés d'une plus grande marge de manœuvre pour gérer leurs pauses, et la mise à disposition d'ombre, d'eau et d'équipements ou de vêtements de rafraîchissement.

Ces adaptations ne peuvent être laissées à l'appréciation des entreprises. Bien que plusieurs États membres aient déjà mis en place une réglementation (et que ces dispositifs puissent fournir une base de réflexion), un cadre législatif européen spécifique, applicable à tous les travailleurs européens, est le moyen le plus approprié de réglementer l'exposition professionnelle à la chaleur. La directive-cadre sur la SST ne suffit pas à garantir la protection contre le stress thermique, car elle ne contient pas les détails techniques nécessaires pour mettre en œuvre les mesures

requis ni les valeurs limites sur lesquelles fonder ces mesures. Évaluer les risques sans tenir compte des valeurs limites scientifiquement recommandées, et élaborer un plan d'action sans une liste claire d'exigences minimales reviendrait à agir à l'aveuglette. Cela conduirait non seulement à une protection inadéquate des travailleurs, mais aussi à des différences inacceptables de protection entre les secteurs et les États membres.

De même, la directive sur les prescriptions minimales de SST pour les lieux de travail est inadaptée, car son champ d'application exclut actuellement certaines catégories de travailleurs fortement exposés à la chaleur, comme les travailleurs agricoles et du bâtiment. Par conséquent, afin de garantir une couverture "horizontale" de tous les secteurs, une directive spécifique serait la meilleure option pour fournir un cadre législatif général. Le Comité consultatif de l'Union européenne pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail devra en tenir compte en 2024, lors de la création de son groupe de travail sur le changement climatique. La bonne nouvelle est que les risques professionnels liés à la chaleur ont déjà été qualifiés de priorités par le Comité, qui devrait y travailler d'ici la fin de l'année. Espérons que des solutions concrètes voient le jour. ●

4. GIEC (2023) Climate Change 2022: impacts, adaptation and vulnerability, Contribution du Groupe de travail II, p. 1875.

5. Narocki C. (2021) Heatwaves as an occupational hazard: the impact of heat and heatwaves on workers' health, safety and wellbeing and on social inequalities, Rapport 2021.06, ETUI, p. 9-10.

6. Gourzoulidis G.A. et al. (2023) Developing a feasible integrated framework for occupational heat stress protection: a step towards safer working environments, *La Medicina del lavoro*, 114 (5), e2023043.



Le métavers, le futur du télétravail ?

Pierre Bérestégui
ETUI

Renforcer le travail d'équipe, stimuler la créativité, lutter contre le sentiment d'isolement... On prête au métavers de nombreuses vertus. Mais qu'en est-il vraiment ? Peut-on travailler de façon sûre et efficace dans ces nouveaux environnements, à cheval entre le réel et le virtuel ? Quels sont les risques à court et à long terme pour la santé des travailleurs ? Autant de questions dont la recherche s'est emparée ces dernières années.

En octobre 2021, Marc Zuckerberg annonçait le changement de nom de la maison mère du réseau social Facebook. *Meta* du grec ancien "au-delà" – signifie qu'il y a "toujours plus à construire", selon les dires de son fondateur. Mais il s'agit surtout d'une référence au métavers, un univers virtuel accessible depuis un casque de réalité virtuelle (RV). Plus qu'un simple rebranding, il s'agit d'un véritable changement de cap pour le géant américain. Marc Zuckerberg annonce la création de 10 000 emplois en Europe en vue de développer son métavers dénommé Horizon Worlds. La promesse est celle d'un environnement immersif où "vous pourrez y faire presque tout ce que vous êtes en mesure d'imaginer : vous rassembler, travailler, apprendre, jouer, faire du shopping, créer".

Si l'annonce a fait grand bruit, Marc Zuckerberg n'est pas le premier à se lancer

sur ce créneau. C'est en 1992 que le terme de métavers fait son apparition. Dans son roman dystopique *Le Samouraï virtuel*, Neal Stephenson décrit le métavers comme une échappatoire virtuelle à un monde lugubre gangréné par la mafia. Une décennie plus tard, la plateforme Second Life voit le jour. Une société numérique avec sa propre économie et sa propre monnaie, où les résidents peuvent acheter des terrains ou construire des propriétés. D'autres mondes virtuels verront le jour dans les années 2010 : Decentraland ou The Sandbox pour n'en citer que deux. Mais l'intérêt pour ces plateformes demeure marginal... jusqu'à ce que les GAFAM¹ s'en emparent.

Les géants de la tech s'engouffrent dans des investissements colossaux, avec la crainte d'être distancés par la concurrence. Meta ouvre la danse, puis c'est au tour d'Apple de dévoiler le *Vision Pro* alors que le

bruit court qu'Amazon et Google travaillent eux aussi à leur propre casque de réalité virtuelle. La machine médiatique s'emballe autour d'opérations financières invraisemblables, comme l'achat d'un terrain virtuel pour plus de 2 millions de dollars sur Decentraland par la société de financement Token.com, ou d'un autre bien immobilier virtuel pour plus de 4,3 millions de dollars sur The Sandbox par Republic Realm. Dans son discours sur l'état de l'Union 2022, la présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, évoque le métavers comme une "nouvelle opportunité numérique" dont l'Europe doit se saisir.

1. Les géants du numérique : Google (Alphabet), Apple, Facebook (Meta), Amazon et Microsoft.

2. Stanney K.M., Lawson B.D. et McMaster Oman C. (sous la direction de) (2021) Cybersickness in virtual reality versus augmented reality, *Frontiers in Virtual Reality*. <https://www.frontiersin.org/research-topics/12692/cybersickness-in-virtual-reality-versus-augmented-reality>
3. Agence nationale française de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail.
4. Virtual Reality Neuroscience Questionnaire. <https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/2101/2101.08146.pdf>

Un effet de mode ?

Mais deux ans plus tard, force est de constater que la sauce ne prend pas. Malgré des investissements se chiffrant en milliards, Horizon Worlds n'aurait convaincu que 200 000 utilisateurs sur les 500 000 escomptés d'ici la fin de l'année 2022. Plus alarmant encore, la plateforme aurait enregistré une perte de 100 000 utilisateurs entre février et octobre de la même année. Les *bad buzz* se succèdent et le métavers devient peu à peu la risée des réseaux sociaux. Un gala virtuel organisé par un département de la Commission européenne fin 2022 n'a rassemblé que six internautes. L'événement, pour lequel la Commission a dépensé 387 000 euros, était censé promouvoir l'UE parmi de jeunes utilisateurs d'Instagram et de TikTok. Le groupe français Carrefour a également fait l'objet des sarcasmes des internautes suite à son opération de recrutement menée dans The Sandbox, les graphismes se rapprochant de ce que pouvait proposer *Second Life...* en 2003. La presse spécialisée s'accorde à parler d'un véritable fiasco, à tel point que la concurrence tend à s'éloigner de l'appellation métavers – marquée au fer rouge par l'échec de Meta. Microsoft, mais également Google et Amazon, semblent montrer des signes de temporisation, et le PDG d'Apple affirmera publiquement ne pas croire au métavers – concept qu'il juge vague et mal défini.

Mais le métavers n'est pas véritablement mort et enterré. Ce qui change, c'est qu'il ne s'agit plus du mot à la mode mis en avant pour décrire ce nouvel écosystème. L'accent

est désormais placé sur le matériel avec le développement de casques de plus en plus sophistiqués, ainsi que sur les finalités, résolument plus orientées vers le travail. L'immersion totale dans un univers parallèle laisse place à une réalité mixte, où des éléments virtuels se superposent au réel. Les possibilités semblent plus nombreuses, en particulier pour le monde professionnel. Le PDG d'Apple positionne d'ailleurs son casque comme un outil de productivité. Microsoft tente également de trouver sa place sur ce nouveau créneau avec l'application Frame, permettant de créer un métavers d'entreprise en quelques clics. De son côté, Marc Zuckerberg compte bien raviver l'intérêt pour Horizon Worlds en le positionnant notamment comme un outil de formation professionnelle.

Les GAFAM tentent ainsi de repositionner le métavers comme la prochaine évolution majeure du monde du travail. De la collaboration en équipe, à l'apprentissage et au développement, en passant par la culture d'entreprise, il s'agirait de la solution miracle pour organiser le travail à distance. Le métavers permettrait aux membres d'une équipe hybride, installés à distance ou présents au bureau, d'évoluer ensemble dans des locaux virtuels. À l'ère post-Covid, la promesse est de rétablir l'engagement en face-à-face du travail en présentiel avec la flexibilité du travail à distance. Grandiloquents sur le potentiel d'offrir de nouveaux degrés de connectivité sociale, de mobilité et de coopération, les GAFAM restent cependant bien muets sur les risques.

Ce n'est pas pour tout le monde

L'immersion dans un environnement virtuel implique une divergence des informations visuelles et vestibulaires. Les yeux perçoivent un mouvement alors que l'oreille interne – jouant un rôle dans l'équilibre du corps – transmet l'information que le corps reste immobile. Ce décalage peut entraîner ce qu'on appelle une cybercinétose dont les symptômes sont similaires à ceux du mal des transports, allant d'un léger mal de tête à des vomissements répétés. Selon le type de contenu, 20 à 95 % des utilisateurs seraient touchés – les simulations dynamiques étant plus concernées que les applications statiques². Dans certains cas, les symptômes durent plusieurs jours après l'exposition et se traduisent par une ataxie posturale – une sensation d'instabilité ou d'ébriété aggravée par les mouvements de tête. Véritable secret de polichinelle dans

l'industrie, la cybercinétose pourrait limiter considérablement la prolifération et la généralisation des environnements immersifs.

La photosensibilité est également présentée comme une contre-indication majeure, malgré le manque d'études sur le sujet. En effet, les personnes épileptiques sont typiquement exclues des expérimentations en réalité virtuelle par crainte de provoquer une crise d'épilepsie photosensible. En cause, le fort taux de modulation de la lumière émise par les casques de RV – situé dans une gamme de fréquences de 79 à 90 hertz selon un rapport récent de l'Anses³. Cette même agence identifie d'autres catégories de personnes sensibles, comme les femmes enceintes et les personnes sujettes aux migraines ou à des crises d'anxiété.

Même chez les individus dits "non sensibles", le port d'un casque de RV peut entraîner une fatigue oculaire se traduisant par une sensibilité à la lumière, une sécheresse oculaire et une vision floue. Connus de longue date sous l'anglicisme de "*computer vision syndrome*", ces désagréments pourraient se retrouver amplifiés dans le cadre des environnements immersifs. En effet, l'écran ne se situe qu'à quelques centimètres des yeux et couvre une grande partie du champ de vision, rendant l'exposition à la lumière – et en particulier à la lumière bleue – beaucoup plus intense par rapport à un écran classique. Une étude récente montre que la durée maximale d'une session immersive doit être comprise entre 55 et 70 minutes⁴ pour éviter ce type de désagrément.

Les GAFAM tentent de repositionner le métavers comme la prochaine évolution majeure du monde du travail.

Véritable secret de polichinelle dans l'industrie, la cybercinétose pourrait limiter considérablement la prolifération et la généralisation des environnements immersifs.

Une pauvre ergonomie

Les casques de RV peuvent être encombrants et inconfortables. Les chercheurs ont identifié de nombreux problèmes potentiels en matière d'ergonomie, mais les études utilisateurs manquent encore. Une des difficultés tient au fait que les outils d'analyse et de conception propres aux applications de bureautique classiques ne peuvent être transposés aux interfaces immersives⁵. En réalité nous manquons encore de normes et de lignes directrices, non seulement pour élaborer des interfaces immersives adaptées aux exigences de l'utilisateur, mais également pour évaluer les risques ergonomiques qui y sont associés. Ce constat ne se limite pas à la réalité mixte ou virtuelle mais s'applique en réalité à bon nombre de technologies émergentes trouvant des applications dans le monde du travail – comme les exosquelettes ou la robotique collaborative par exemple. Si certains organismes tentent de poser des bases pour la standardisation des procédures d'évaluation, elles sont parfois peu adaptées et trop peu connues des concepteurs ou même des chercheurs⁶. En outre, les standards ne sont pas toujours établis de manière inclusive et peuvent ne pas représenter les utilisateurs concernés. Les retours d'expérience sont d'une importance cruciale car ils permettent aux concepteurs d'identifier les problèmes et les exigences des utilisateurs pour développer de meilleurs prototypes. Ce travail d'implication des collectifs est un prérequis indispensable à la construction d'un consensus normatif.

En pole position des préoccupations des chercheurs, les tensions dans la nuque occasionnées par une répartition du poids qui n'est pas toujours optimale. Sur la plupart des casques, une grande partie du poids est placée sur le front et le nez, poussant l'utilisateur à déplacer progressivement son

regard vers le bas. Maintenu dans la durée, cette posture provoque des tensions au niveau des cervicales. En outre, le champ de vision étroit de certains casques peut se traduire par une augmentation des mouvements de la tête. Le port prolongé d'un casque de réalité virtuelle pose ainsi un risque accru de troubles musculosquelettiques du cou et des épaules.

Ces craintes se voient renforcer par l'apparition du retour haptique kinesthésique, une technologie permettant de ressentir de manière réaliste la "sensation" des objets dans les environnements virtuels. C'est ce que propose le HaptGlove par exemple, un gant exerçant une pression en temps réel sur le bout des doigts de façon à simuler la texture des objets. D'autres dispositifs reposent sur l'électrostimulation, où l'envoi d'un choc électrique permet de contracter un ou plusieurs muscles de façon à simuler le retour de force. Ainsi, la réalité virtuelle de demain ne se limitera plus à une expérience visuelle et auditive, mais offrira aussi la possibilité de toucher et ressentir des objets virtuels. On manque pourtant cruellement de recherche sur les effets potentiels à long terme des technologies haptiques sur la santé et la sécurité des utilisateurs.

Risques psychosociaux

Le métavers soulève toute une série de problématiques psychosociales auxquelles la recherche n'a pas encore apporté toutes les réponses. Quels sont les risques potentiels pour la santé mentale d'une immersion prolongée dans un environnement de travail virtuel? Quel impact sur la séparation entre vie privée et vie professionnelle, sur l'isolement social, sur la charge mentale? Ce que l'on peut craindre, c'est que le métavers s'ajoute à la gamme des nouveaux outils utilisés pour renforcer le

contrôle hiérarchique. Bardés de capteurs, ces casques pourraient accroître les points négatifs du télétravail – notamment en matière de surveillance et de suivi de la performance des travailleurs. Le déploiement de tels dispositifs de micromanagement se traduit souvent par une intensification du travail dans les entreprises.

Une équipe de chercheurs a comparé le ressenti de participants ayant passé une semaine de 40 heures de travail en réalité virtuelle, puis dans un environnement de bureautique classique. Réalisée en 2022, l'étude⁷ reproduit une configuration typique telle qu'elle est disponible aujourd'hui sur le marché. Les résultats montrent une augmentation de 35 % de la charge de travail perçue lorsque le travail est effectué dans l'environnement immersif. Les participants rapportent davantage de sentiments de frustration (42 %), d'anxiété (19 %) et de fatigue oculaire (48 %). Deux participants ont abandonné l'étude dès le premier jour en raison de fortes migraines, de nausées et d'anxiété. Un autre résultat notable est l'aspect cumulatif des effets néfastes au cours de la semaine, en particulier en ce qui concerne la charge de travail et les nausées. Nous sommes ainsi encore loin de l'idéal du métavers en tant qu'environnement de productivité, et il reste beaucoup à faire pour améliorer l'ergonomie et l'immersion de l'utilisateur.

5. Domingues C., Otmane S. et Mallem M. (2010) 3DUI-EF : towards a framework for easy empirical evaluation of 3D user interfaces and interaction techniques, *International Journal of Virtual Reality*, 9 (1), 73–80.
6. Bastide S. (2021) Adaptation du mouvement humain à de nouvelles dynamiques gravito-inertielles induites par l'interaction avec un exosquelette de membre supérieur actionné, *Biomécanique [physics. med-ph]*, Université Paris-Saclay, p. 36.
7. Quantifying the effects of working in VR for one week. <https://browse.arxiv.org/pdf/2206.03189.pdf>



↑ Le métavers, un univers virtuel accessible depuis un casque de réalité virtuelle. Photo : © Belga

Le développement d'environnements de plus en plus réalistes comporte également des risques, notamment en matière de contacts non désirés. Fin mai 2022, l'ONG américaine SumOfUs a révélé le témoignage d'une de ses chercheuses victime de comportements déplacés d'un autre utilisateur sur *Horizon Worlds*, mimant un rapport sexuel. D'autres utilisateurs ont rapporté des expériences similaires, poussant Meta à instaurer une distance minimale entre tous les avatars. Le rapport rédigé par l'ONG évoque le mot "viol", bien qu'il n'y ait eu aucune interaction physique réelle. Quelque chose qui pourrait changer dans les années à venir avec la technologie haptique. Le contact virtuel entre deux avatars pourra déclencher un retour haptique. Les plateformes se trouveront probablement devant un dilemme, en ceci que mettre en place des mesures de protection peut réduire le caractère immersif de l'expérience.

L'innovation devance les questions de sécurité

Le numérique se diffuse toujours aussi rapidement et profondément, transformant des secteurs entiers de l'économie. Le télétravail en est un parfait exemple. Bon nombre d'entreprises sont désormais équipées de salles de visioconférence et de toute l'armada de logiciels collaboratifs. Le métavers serait-il la prochaine évolution du travail à distance? Difficile à dire. C'est en tout cas sur ce créneau que se positionnent désormais les géants du secteur, à grand renfort de superlatifs et de promesses révolutionnaires. S'il est bien trop tôt pour évaluer l'impact du métavers sur le monde du travail, la recherche tire d'ores et déjà la sonnette d'alarme sur les risques potentiels pour la santé et la sécurité au travail. Nous manquons de données sur les effets à long terme, notamment en matière de

troubles musculosquelettiques et d'impacts sur le système vestibulaire. La question des usages est, elle aussi, centrale avec le danger de voir se renforcer des pratiques de surveillance intensive et de micromanagement à distance – vectrices de risques psychosociaux. Mais comme toujours, l'innovation devance les questions de santé et de sécurité. À l'ère de la mondialisation, les organisations luttent pour rester compétitives à l'échelle mondiale et investissent massivement dans la recherche et développement. Des innovations tantôt qualifiées d'"audacieuses" ou de "disruptives", en ceci qu'elles flirtent avec les limites de la loi et des normes réglementaires existantes. C'est ainsi que les travailleurs deviennent malgré eux les cobayes du nouveau monde du travail. Le métavers ne fera probablement pas exception, du moins s'il parvient à titiller l'appétence de certaines entreprises pour l'innovation managériale. ●



Ukraine : le travail et la guerre

Laurent Vogel

Chercheur associé, ETUI

Depuis le début de l'invasion massive par l'armée russe, les conditions de travail en Ukraine ont été transformées profondément. Aucune guerre ne peut être gagnée simplement sur les champs de bataille. C'est la mobilisation de la société ukrainienne, et particulièrement des travailleuses, qui explique l'échec de la guerre-éclair russe. Le mouvement ouvrier ukrainien n'entend pas se limiter à repousser l'invasion. Il veut garantir l'avenir d'une société plus égalitaire, plus sociale, plus démocratique¹.

Le 24 février 2022, l'Ukraine se réveille à l'heure d'une guerre totale. Pour beaucoup, c'est une surprise. Des colonnes de blindés russes se dirigent vers Kiev. Des troupes aéroportées attaquent à proximité de la capitale. L'armée russe attaque sur une ligne de front de plus de 1 000 kilomètres. De la frontière biélorusse à proximité de Chernobyl jusqu'à la mer Noire. Partout dans le monde, partisans et adversaires de Poutine pensent que la disproportion des forces militaires est telle que la guerre sera gagnée par la Russie en quelques semaines. Les États-Unis offrent au président Zelenskyi de l'exfiltrer de Kiev pour qu'il prenne le chemin de l'exil.

Ce matin-là, chacun en Ukraine a dû se situer face à cette guerre. Les clivages anciens qui traversaient la société ont été remodelés. Le premier grand échec de l'offensive russe a été le refus massif de collaborer avec l'envahisseur qui a déclenché, en représailles, une énorme violence contre la population civile dès que l'échec de la guerre-éclair est devenu patent. Nulle part, les occupants n'ont été accueillis en libérateurs. Parmi les élites, les candidats à la collaboration n'ont guère été nombreux.

Tandis que des dizaines de milliers de volontaires se précipitaient vers les bureaux de recrutement militaire, d'autres se lançaient avec une créativité énorme dans les formes de résistance qui étaient à leur portée. À Kiev, des milliers de jeunes ont transformé des drones de loisir en armes de combat très simples qui ont contribué à bloquer l'avance des blindés.

Les travailleurs ont joué un rôle essentiel dans la résistance, particulièrement dans les secteurs où les syndicats étaient présents. C'est Yelena Sabirova, avec ses 19 ans de métier, qui décide de continuer à conduire le tram à Kiev après que la ville a été à moitié désertée, ce sont les mineurs aux alentours de Kryvyi Rih au sud du pays qui se répartissent les tâches : les uns vont vers le front, les autres assurent la continuité de l'extraction du minerai de fer. Le lien constant entre la mine et le front est

maintenu par des convois quotidiens qui apportent aux combattants de la nourriture, des équipements.

La guerre transforme complètement le travail du personnel des chemins de fer. En quelques semaines, il faut assurer le déplacement de presque un tiers de la population : 8 millions de réfugiés à l'étranger, 5 millions de personnes déplacées à l'intérieur de l'Ukraine. Il faut aussi assurer le transport des volontaires et des conscrits vers le front, assurer l'approvisionnement alimentaire et la circulation d'autres biens essentiels. Les principales gares doivent être aménagées pour héberger et nourrir la masse des réfugiés. Les syndicats soutiennent une campagne d'information menée par des associations féministes sur la présence d'organisations criminelles qui se livrent à la traite des femmes, profitant du désespoir de réfugiées. Ce travail se fait parfois sous les bombes. À Kramatorsk, le 8 avril 2022, deux missiles russes frappent la gare qui hébergeait plus de 1 000 réfugiés en attente d'évacuation. Il y aura 57 morts, dont 5 enfants.

Le slogan populaire "Gloire à l'Ukraine, gloire aux héros" paraît en décalage avec la situation réelle d'une guerre où l'héroïsme est avant tout collectif et quotidien, indépendamment de la forme que prend l'engagement de chaque personne. La plus grande victoire remportée par cette résistance

1. Cet article doit beaucoup à Artem Tidva, Daria Saburova et Denys Gorbach. Artem est un des organisateurs du syndicat ukrainien des services publics, affilié à la Fédération des syndicats ukrainiens (FPU) ainsi qu'à la Fédération syndicale européenne des services publics. Daria et Denys sont des chercheurs ukrainiens vivant en France qui participent aux activités du Réseau européen de solidarité avec l'Ukraine.

populaire multiple - qui, à l'arrière, est massivement féminine - a été l'échec de la campagne de bombardements russes de l'hiver 2022-2023. En détruisant systématiquement les infrastructures indispensables à la production d'électricité, d'eau potable et au chauffage, l'armée russe remettait en cause la survie de la population. Elle pensait ainsi acculer le pays à une capitulation et menaçait les autres pays d'Europe d'un afflux massif de réfugiés.

La bataille de l'hiver a été gagnée grâce à un réseau dense de collectifs de solidarité où les femmes des milieux populaires ont souvent tenu un rôle dirigeant. C'est ce qu'a pu observer Daria Saburova, une chercheuse travaillant pour le Réseau européen de solidarité avec l'Ukraine, à Kryvyi Rih où elle a séjourné entre janvier et avril 2023. Contrairement aux grandes ONG dirigées par les classes moyennes, généralement liées aux Églises ou aux partis parlementaires libéraux ou nationalistes, et qui agissent souvent sans établir de contacts directs avec la population, les petites organisations locales de solidarité mènent un double travail. À l'arrière, elles viennent en aide aux réfugiés ainsi qu'aux habitants des zones récemment libérées. Sur le front, elles maintiennent un contact permanent avec les soldats. Dans un premier temps, ce contact était indispensable en raison des insuffisances de la logistique. Aujourd'hui, c'est surtout le maintien d'un lien fort entre l'armée et le peuple qui motive les bénévoles. Beaucoup de femmes apportent de la nourriture au front en disant : l'aide que j'y apporte à des soldats que je ne connais pas sera apportée à mes fils ou à mon mari dans d'autres régions par d'autres femmes. La guerre devient une expérience collective qui renforce l'autonomie des couches populaires par rapport à l'État.

La guerre devient une expérience collective qui renforce l'autonomie des couches populaires par rapport à l'État.

2. Voir la vidéo de l'exposé de Daria Saburova sur la question linguistique : <https://solidarity-ukraine-belgium.com/daria-saburova-sur-la-question-linguistique-en-ukraine/>

Les travailleuses ukrainiennes se sont engagées massivement dans des activités bénévoles qu'elles organisent de manière autonome.

Le dépassement de certains clivages

L'armée russe a attaqué des régions d'Ukraine où une partie importante de la population est classifiée comme "russophone". La réalité est plus complexe². La caractéristique principale de ces régions d'Ukraine est ce que les linguistes appellent une diglossie. Les personnes passent du russe à l'ukrainien avec aisance, en fonction des interlocuteurs, du type de conversation. Il est fréquent qu'une discussion se déroule en plusieurs langues. Une partie des milieux populaires parle des surzhyks. Il s'agit d'un ensemble linguistique qui intègre à la fois du russe et de l'ukrainien et qui est considéré comme "impur" par les nationalistes des deux pays.

Pour les nationalistes russes, ces populations étaient supposées adhérer au "monde russe" et accueillir l'invasion comme une libération. Il s'agissait souvent de régions où la population ouvrière avait été majoritairement anti-Maïdan, notamment parce qu'elle estimait qu'une intégration dans l'Union européenne aurait des conséquences lourdes en termes d'emploi.

L'invasion du 24 février a complètement changé la donne. L'extrême brutalité de l'invasion a été rapidement connue grâce aux contacts individuels, d'amis ou de membres de la famille dans les territoires occupés. Ces interactions personnelles étaient considérées comme plus fiables que les informations officielles qu'elles soient russes ou ukrainiennes. La population a pris conscience que l'armée russe s'en prenait prioritairement aux populations civiles, qu'elle interdisait les syndicats dans toutes les villes occupées, qu'elle mettait en place des "centres de filtration" où les personnes étaient souvent torturées et parfois exécutées. Dans certains cas, un simple tatouage évoquant de possibles allégeances nationalistes ou politiques pouvait représenter un risque. À cela s'ajoutait le pillage lié à l'incapacité de la logistique russe à nourrir sa propre armée.

L'expérience de huit ans d'occupation du Donbass a contribué à ce changement de perspective. En 2014, une partie de la population urbaine a soutenu les séparatistes qui promettaient un processus sans grande effusion de sang et une amélioration rapide des conditions de vie. Contrairement à ce qui s'était passé en Crimée, la sécession du Donbass a été très sanglante et a abouti à la prise du pouvoir par des clans mafieux. Les industries appartenant à des oligarques ukrainiens ont été confisquées puis redistribuées entre ces clans avant d'être nationalisées et démantelées. La majorité des usines ont cessé de fonctionner et les équipements de valeur ont été transférés en Russie. Pour les hommes en âge de travailler, l'employeur principal est devenu le réseau de milices qui administre la région. Cela a provoqué un exode de la population ouvrière tant vers l'Ukraine que vers la Russie ou d'autres parties du monde. Seuls les retraités pouvaient trouver leur compte dans la mesure où ils continuaient à toucher leur pension ukrainienne et ils pouvaient toucher une pension russe à condition d'accepter un passeport russe. En 2022, même les secteurs populaires qui avaient été les plus anti-Maïdan rejetaient la perspective de suivre l'exemple du Donbass. Dans les territoires occupés, les administrations mises en place par les Russes ont dû être formées majoritairement de personnes extérieures, originaires de Russie ou appartenant aux milices séparatistes.

Des femmes unies pour soutenir le secteur de la santé

Le secteur de la santé est vital en temps de guerre comme en temps de paix. Avec une immense majorité de femmes qui y travaillent, c'est un secteur mal payé, affaibli par les politiques de privatisation. Il n'a jamais été considéré comme prioritaire par les différents gouvernements qui se sont succédé depuis l'indépendance en 1991. Entre 1991

et 2017, le nombre d'infirmières est passé de 670 000 à 360 000 d'après Nina Kozlovska, fondatrice du mouvement syndical des infirmières, "Sois comme Nina"³. L'ensemble du personnel de soin a continué à diminuer de près de 140 000 personnes entre 2017 et 2022. Le ministère de la Santé est un organisme bureaucratique, lent à s'adapter à un changement brutal de la situation et des besoins. Sa propre inefficacité lui permet de justifier le recours croissant au secteur privé.

Dès le début de l'invasion massive, les infirmières n'attendent pas de recevoir des consignes de leur direction. Elles se répartissent les tâches entre celles qui restent dans les hôpitaux et centres de santé et celles qui vont renforcer les services de première ligne

3. Un rapport du syndicat "Sois comme Nina", La douleur des infirmières ukrainiennes en temps de guerre, *Soutien à l'Ukraine Résistante*, n° 20, juin 2023. https://www.syllepse.net/syllepse_images/soutien-a-lukraine-re-sistante-n-deg-20.pdf

4. Communiqué de presse de l'OMS, 30 mai 2023, <https://www.who.int/europe/fr/news/item/30-05-2023-who-records-1-000th-attack-on-health-care-in-ukraine-over-the-past-15-months-of-full-scale-war>

5. Résolution n° 28 du conseil des ministres du 13 janvier 2023.

↳ "Après la guerre"
Illustration: © Katya Gritsev

sur le front. Leurs hôpitaux sont la cible des bombardements russes. Après 15 mois de guerre, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a enregistré 1 004 attaques russes contre des établissements de santé. Le docteur Jarno Habicht, représentant de l'OMS en Ukraine, ne cache pas son admiration : "Le fait que le système de santé ukrainien continue de fonctionner dans de telles circonstances témoigne du dévouement héroïque des personnels de santé. Malgré les défis posés d'abord par la pandémie de Covid-19 et maintenant par plus d'un an de guerre, les personnels de santé ukrainiens restent étonnamment forts, courageux et patients, jour après jour, sauvant des vies et dispensant des soins à ceux qui en ont besoin."⁴

Ce courage et ce dévouement ne peuvent être séparés d'une prise de conscience d'intérêts collectifs en tant que travailleuses. C'est ce qui explique que différents hôpitaux du pays, des collectifs syndicaux se sont unifiés sous l'appellation "Sois comme Nina" à la fois pour rendre possible un travail de qualité et pour améliorer les conditions de travail du personnel. Les infirmières qui en font partie dénoncent le fait qu'en dépit d'une croissance spectaculaire des besoins de soins de santé liée à la guerre, certains hôpitaux profitent de la loi martiale pour licencier du personnel, réduire les salaires et pour imposer un volume important d'heures supplémentaires non rétribuées. Ils imposent parfois un passage du temps plein au temps partiel alors même que les heures supplémentaires se multiplient.

Autant les travailleuses ukrainiennes se sont engagées massivement dans des activités bénévoles qu'elles organisent de manière

autonome, autant elles refusent que leur travail salarié soit dévalorisé. Elles dénoncent les réductions de salaire alors que certains hôpitaux continuent à faire du profit. Actuellement, le salaire mensuel minimum des infirmières est d'environ 320 euros. Dans de nombreux hôpitaux, il a été réduit ou est payé avec d'importants retards. Cette situation est rendue possible par une résolution de 2023 du gouvernement ukrainien⁵ qui l'autorise pour les employeurs d'institutions de santé où les dépenses salariales (charges sociales comprises) dépassent 85 % des fonds reçus comme subsides. Autrement dit, les employeurs peuvent décider unilatéralement de réduire les salaires en fonction des aléas liés à leur propre gestion.

Ce combat permet de prendre ses distances d'une vision d'une société rendue unanime par les conditions de la guerre. S'il y a un large consensus autour de la nécessité de repousser l'invasion, l'affrontement est vif autour des projets de société qui s'affrontent de manière très concrète dans la vie quotidienne, au travail et hors du travail. Une loi de 2022 punissant les collaborateurs a été élaborée sous l'influence des forces nationalistes. Elle tend à étendre la notion de collaboration au-delà des activités menées au service de la machine administrative et répressive de l'occupant. Cela représente une menace pour les milieux populaires ne disposant pas d'épargne et contraints de continuer à travailler en dépit de l'occupation. Une des victoires obtenues par la pression des travailleuses est que l'État a renoncé à poursuivre pénalement le personnel des soins qui a continué à travailler dans les territoires occupés qui ont été libérés ultérieurement.



Une lutte sur deux fronts

Depuis le début de la guerre à grande échelle, le mouvement syndical ukrainien se bat sur deux fronts. Il participe massivement à la lutte pour chasser les occupants russes. De nombreux syndicalistes combattent dans les rangs de l'armée et de la défense territoriale. Leur collectif de travail reste en contact quotidien avec eux et leur assure un appui matériel et psychologique constant. D'autre part, dans les entreprises, il y a une lutte quotidienne pour défendre les droits sociaux et syndicaux contre les mesures gouvernementales qui utilisent la loi martiale pour remettre en cause les conventions collectives, faciliter les licenciements et réduire les droits syndicaux⁶. Sous la loi martiale, la grève et les manifestations sont interdites. Cela n'empêche pas les syndicats de lutter et, dans certains cas, de passer à la grève.

On y trouve des exemples dans de nombreux secteurs comme ces mineurs de Novovolynsk (Ukraine occidentale) partis en grève en septembre 2022 contre la nomination d'un nouveau directeur corrompu et autoritaire ou ces jeunes livreurs de l'entreprise Bolt Food à Dnipro et à Kiev qui se mobilisent en octobre 2023 contre une détérioration de leurs conditions de travail. L'ensemble de ces mouvements montre à quel point la résistance est globale : sur le front contre l'occupant, à l'arrière pour une société plus égale et démocratique. Dans un certain nombre de petites entreprises, des formes d'autogestion sont apparues⁷. Pour toutes les activités essentielles comme la santé, l'éducation, les transports, la créativité des collectifs de travail a dû improviser des solutions d'urgence qui ont démontré une plus grande efficacité que ce qui était proposé par le management.

De ce point de vue, l'Ukraine nous est très proche. Ce n'est pas sa situation géographique qui l'explique mais le fait que la résistance populaire en Ukraine partage les mêmes objectifs que les forces progressistes en Europe. Loin de se réduire à une action caritative, la solidarité permet de créer une solidarité réciproque entre les syndicats d'Ukraine et les syndicats en Europe et dans le monde. Que ce soit sous la forme de convois syndicaux, par l'invitation de syndicalistes d'Ukraine à faire des tournées à l'étranger ou par la publication d'informations et d'analyses émanant des syndicats et des autres forces progressistes de la société ukrainienne, la mise en œuvre de cette solidarité est d'autant plus importante que le conflit se prolonge. ●

Dans les entreprises, il y a une lutte quotidienne pour défendre les droits sociaux et syndicaux contre les mesures gouvernementales qui utilisent la loi martiale.

Londres-sur-Dniepr

Une scène inhabituelle s'est produite à Londres le vendredi 29 septembre 2023. Devant le siège de Veolia, le parlementaire travailliste John Mc Donnell a pris la parole avec Yulia Yurchenko, une militante de l'organisation de gauche ukrainienne Sotsyalnyi Rukh sous les drapeaux du General and Municipal Boilermakers Union (GMB). Le GMB est un des principaux syndicats britanniques avec plus de 560 000 membres, principalement dans des secteurs industriels.

Le GMB avait décidé d'organiser une semaine de grève dans les usines de recyclage des déchets du Nottinghamshire à partir du lundi 25 septembre, pour revendiquer une augmentation de salaire. Ces usines traitent les déchets collectés auprès de plus de 250 000 foyers dans le cadre du contrat de Veolia avec le conseil du comté du Nottinghamshire. Selon Mick Coppin, organisateur du GMB, "Veolia Nottinghamshire engrange d'énormes sommes d'argent sur le dos des contribuables locaux. En retour, elle demande aux travailleurs locaux d'effectuer des tâches dangereuses, difficiles et malodorantes pour le salaire minimum. Nos membres n'ont plus les moyens de chauffer leur maison et de payer leurs factures. Ils sont réduits à la misère par une entreprise multimillionnaire."

L'Ukraine Solidarity Campaign, qui compte sur une base syndicale importante, a mis en avant que Veolia, qui refuse de négocier avec le GMB, continue à négocier des opérations commerciales avec le régime russe.

Depuis l'invasion massive, l'Ukraine appelle les entreprises qui continuent à faire des affaires en Russie à prendre des mesures immédiates pour couper les liens et se retirer de manière responsable. Veolia a refusé cet acte de solidarité. Le groupe fait partie des 23 multinationales françaises qui n'ont rien modifié à leur activité en Russie depuis février 2022. C'est ce qu'indique notamment la base de données sur les entreprises multinationales en Russie qui a été établie par l'Université de Yale aux États-Unis*.

Le GMB a fourni de l'aide humanitaire et de l'assistance aux membres de syndicats ukrainiens qui combattent sur le front. Les membres du GMB travaillant pour Veolia à Londres ont déjà organisé des manifestations de soutien à l'Ukraine. Sur leurs piquets de grève, ils ont déployé des drapeaux ukrainiens en signe de solidarité avec le peuple ukrainien. Le GMB a été à l'initiative d'une résolution du dernier congrès du TUC, la confédération des syndicats britanniques. Cette résolution du 12 septembre 2023** témoigne d'un engagement ferme des syndicats britanniques dans des activités multiples de solidarité "du bas vers le bas" qui créent des liens directs entre syndicalistes des deux pays.

* On peut trouver cette liste sur <https://som.yale.edu/story/2022/over-1000-companies-have-curtailed-operations-russia-some-remain>

** La résolution se trouve sur : <https://solidarity-ukraine-belgium.com/une-victoire-pour-la-solidarite-syndicale-des-travailleurs-en-grande-bretagne-et-en-ukraine/>

6. Voir l'excellent article d'Alexandre Kitral, *Ukraine : résistances sociales au travail*. <https://solidarity-ukraine-belgium.com/ukraine-resistances-sociales-au-travail/>

7. *Ukraine : "The practice of self-management is widespread"*, <https://www.europe-solidaire.org/spip.php?article64403>



Dossier spécial

Les travailleurs face aux enjeux climatiques

Dossier spécial coordonné par
Aude Cefaliello, Marian Schaapman
et **Bethany Staunton**



De nombreux travailleurs en Europe sont confrontés à deux facettes des enjeux climatiques. Le dossier spécial analyse ces deux angles en parallèle.

Le premier est le changement climatique lui-même, et tous les dangers qu'il représente pour la santé des travailleurs. Aude Cefaliello aborde le sujet brûlant du stress thermique au travail et de la nécessité de définir un seuil minimal de protection à l'échelle de l'Union européenne. Théophile Simon se rend dans le sud de la France, où les agriculteurs sont confrontés à une sécheresse persistante qui nuit à leur sécurité financière et à leur santé mentale. De l'autre côté de la frontière, en Espagne, Berta Chulvi s'entretient avec les pompiers qui sont en première ligne face au réchauffement climatique.

Le revers de la médaille est la transition que nos sociétés et nos économies doivent entreprendre pour atténuer le changement climatique - un changement monumental, avec ses propres impacts sur les conditions de travail. Bethany Staunton s'entretient avec Judith Kirton-Darling, secrétaire générale par intérim d'industriAll, sur la nécessité d'une "transition juste" qui entraîne les travailleurs dans son sillage. Arthur Neslen enquête sur les effets pour la santé des travailleurs de l'extraction des matières premières critiques voulue par l'UE. Mick Lynch jette un regard sévère sur la culture de la sous-traitance et la déréglementation dans les industries énergétiques offshore, y compris les énergies renouvelables. Vera Wegmann poursuit avec une critique du plan européen pour l'économie circulaire, et Angelo Ferracuti clôt le dossier avec un récit plein d'espoir, celui d'un collectif d'ouvriers italiens qui ont pris en main la transition écologique.

↑ Photo: © Belga

Le stress thermique au travail : sujet brûlant et urgence politique

Les changements climatiques créent de nouveaux risques auxquels les travailleuses et les travailleurs¹ sont exposés de façon inégale. Les premiers secteurs touchés, tels que l'agriculture ou la construction, sont également ceux dont la main-d'œuvre est particulièrement précaire. L'impact des changements climatiques est complexe et détériore tant les conditions de santé physique et mentale des travailleurs que leurs environnements de travail. L'application des principes généraux de prévention au stress thermique est possible, mais elle requiert une réorganisation en profondeur du travail ainsi que l'adoption d'une législation européenne qui fixe un seuil de protection minimale pour tous les travailleurs en Europe.

Aude Cefaliello

ETUI

↳ 36 % des travailleurs de l'UE dans l'agriculture sont exposés à des températures élevées pendant au moins un quart de leur temps de travail.

Photo : © Belga



1. Dans la suite de l'article, les noms "travailleurs/employeurs" sont employés aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

2. Institut national de recherche et de sécurité.
3. Agence nationale française de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail.

En Europe, 62 000 décès ont été attribués à la chaleur lors de l'été 2022. Ce chiffre, certainement sous-estimé, n'est qu'une des nombreuses illustrations du défi grandissant auquel nous devons faire face : les conséquences significatives du changement climatique sur la santé publique, mais aussi sur le monde du travail. Année après année, les "températures records" se succèdent, nous faisant réaliser que les canicules "historiques" d'il y a 20 ans sont devenues notre nouvelle norme. L'Agence européenne de l'environnement prédit une augmentation constante des températures moyennes, ainsi que des vagues de chaleur de plus en plus fréquentes et intenses. Chaque été, des travailleurs meurent à cause des fortes chaleurs, mais sont également mis en danger par d'autres aspects du changement climatique avec des conditions météorologiques de plus en plus extrêmes (inondations, tempêtes, feux de forêt, etc.). L'heure n'est plus à la "gestion de crise" ; il faut repenser structurellement la façon dont le travail est organisé pour s'assurer que les travailleurs ne perdent pas leur vie à la gagner.

Ce changement de nos modes de production et d'organisation est d'autant plus important et urgent que le changement climatique ne va pas impacter les travailleurs de façon égalitaire. Si rien n'est fait, des secteurs physiquement dangereux, tels que l'agriculture, la construction ou les interventions d'urgence, vont voir leurs conditions de travail se détériorer. Selon Eurofound, 23 % des travailleurs dans l'Union européenne sont exposés à des températures élevées pendant au moins un quart de leur temps de travail, une proportion qui grimpe à 36 % dans l'agriculture et l'industrie, et à 38 % dans la construction. Il est également reconnu que les conditions de travail dans ces secteurs sont précaires et les travailleurs vulnérables (travail temporaire et main-d'œuvre étrangère). Si les protections (juridiques) ne sont pas suffisamment robustes, ces travailleurs risquent d'être les prochaines victimes des canicules qui, selon les mots d'Éric Klinenberg, sont "des tueuses silencieuses et invisibles de personnes silencieuses et invisibles".

L'impact multidimensionnel du réchauffement climatique sur la santé des travailleurs

Les changements climatiques vont impacter *tous* les travailleurs de *tous* les secteurs dans *tous* les pays ; mais l'impact ne sera pas nécessairement le même et n'aura pas la même intensité. Tout d'abord, il y a une différence fondamentale quant à l'environnement de travail.

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) souligne que les travailleurs en extérieur sont les plus vulnérables. Cependant, les répercussions du changement climatique s'étendent à tous les domaines industriels, notamment les services d'urgence, l'approvisionnement en eau, l'énergie, les transports et la construction. La fréquence et la nature des risques climatiques ne sont pas les mêmes selon que les travailleurs exercent leurs activités à l'extérieur ou à l'intérieur. Les travailleurs en extérieur (construction, agriculture, nettoyage des espaces publics, etc.) sont les plus exposés aux conditions climatiques extrêmes (rayonnement UV, forte chaleur), tandis que les travailleurs des services d'urgence, de sauvetage et de nettoyage se retrouvent fréquemment en situation de risque élevé lors de crises climatiques telles que les inondations, les glissements de terrain, les tempêtes, les sécheresses et les incendies de forêt. Dans ces secteurs, le manque de ressources structurelles est un facteur aggravant étant donné que les urgences climatiques augmentent les besoins des interventions.

Les travailleurs en intérieur dont la nature du travail requiert un effort physique (p. ex., dans les entrepôts ou sur des lignes de production) seront également touchés par le stress thermique. Lors d'un effort physique, l'augmentation de la température et de l'humidité représente un facteur aggravant de risque. L'impact sur la santé de ces travailleurs sera immédiat, allant de l'apparition de crampe ou d'œdème, à des pertes de connaissance ou même à la mort. Des études montrent également le risque sur le long terme d'exposition à des chaleurs importantes créant potentiellement des lésions cardiaques, rénales et hépatiques. Les conséquences néfastes d'exposition à la chaleur peuvent également perturber les travailleurs de façon plus étendue dans le temps avec des épuisements chroniques, des troubles du sommeil mais aussi des risques d'infertilité temporaire (notamment pour les hommes).

Quant à la santé mentale des travailleurs, l'INRS² et l'Anses³ soulignent l'exacerbation de risques psychosociaux associés aux changements climatiques. Le simple fait que la chaleur épuise et représente une charge cognitive supplémentaire (pouvant provoquer de l'irritabilité, voire des comportements violents) représente un risque entre travailleurs (tensions et conflits), mais également lors d'interactions avec des personnes extérieures. La fatigue cognitive augmente également le risque d'accident du travail, notamment à cause de la diminution de la concentration qui peut amener à un manque de clarté dans l'analyse de l'environnement de travail (ce qui est extrêmement dangereux lors de la conduite de véhicule ou de la manipulation de machines).

L'heure n'est plus à la "gestion de crise" ; il faut repenser structurellement la façon dont le travail est organisé pour s'assurer que les travailleurs ne perdent pas leur vie à la gagner.

Comme le souligne l'EU-OSHA dans son guide sur le stress thermique publié en 2023⁴, la chaleur n'a pas seulement des effets directs (à court et long terme) mais également indirects sur les travailleurs. Elle peut augmenter des risques existants tels que la pollution de l'air, les matériaux auto-échauffants, l'apparition d'agents biologiques et l'exposition à des substances chimiques. Les températures élevées peuvent également avoir des conséquences sur l'application de certaines mesures de prévention, particulièrement sur le port des équipements de protection individuelle qui peuvent même devenir une source de danger.

Les principes de SST appliqués à la prévention du stress thermique

L'intégration des aléas climatiques dans l'évaluation des risques professionnels émerge comme un enjeu essentiel pour la sécurité des travailleurs en Europe. Cette perspective nécessite l'adoption de mesures de prévention adaptées à chaque secteur, reconnaissant ainsi que l'impact des conditions climatiques dépend du type de travail effectué. Pour les risques liés à la chaleur, le guide de l'EU-OSHA démontre qu'il est parfaitement possible d'appliquer des mesures de prévention collectives structurelles tant d'un point de vue technique qu'organisationnel.

Les principes déjà présents dans la directive-cadre de 1989 (directive 89/391/CEE) en matière de santé et de sécurité au travail peuvent s'appliquer au stress thermique. Les employeurs doivent évaluer les risques créés par le changement climatique

en prenant en compte divers facteurs, notamment les conditions de travail, les vêtements de protection, l'âge et la santé des travailleurs. Pour ce qui est de l'exposition à la chaleur, des différences biologiques devront également être prises en compte, certaines études soulignent, en effet, que les femmes peuvent être moins tolérantes à la chaleur que les hommes.

Selon l'EU-OSHA, l'application de l'obligation existante de développer une politique de prévention globale et cohérente au risque de stress thermique devrait amener à la mise en place de plans d'action contre la chaleur, d'un système d'alerte précoce, ainsi qu'à la mise en œuvre de pratiques de travail sûres. L'évaluation des risques doit être suivie par la mise en place de la hiérarchie des contrôles, qui peut inclure des procédures d'urgence et un système de binôme. En effet, travailler de façon isolée représente un risque considérable étant donné qu'il est très difficile d'auto-évaluer sa résistance à la chaleur, et que l'intervention d'une personne tierce en cas de problème est fondamentale pour donner les premiers soins et avertir les services d'urgence médicale.

De plus, l'information destinée aux travailleurs sur les dangers liés au stress thermique devrait inclure, entre autres, des descriptions permettant la reconnaissance des symptômes de blessures et de maladies liées à la chaleur, les mesures pour réduire le risque, les procédures d'acclimatation, ainsi que les procédures en cas de maladie liée à la chaleur. Toutefois, en l'absence d'une législation explicite, il n'y a aucune garantie que ces recommandations soient respectées par les employeurs.

Un vide législatif

L'autre problème, c'est que les mesures recommandées par l'EU-OSHA requièrent que les travailleurs puissent ajuster leur amplitude horaire et réduire l'intensité du travail en fonction de leurs besoins indépendamment des pressions économiques, ce qui peut nécessiter une main-d'œuvre plus importante. À l'heure actuelle, et en particulier dans les secteurs où la main-d'œuvre est vulnérable, il est peu probable que la réalité des différences de pouvoir incite les travailleurs à adopter un comportement qui donne la priorité à leur santé.

Ainsi, en France, la sociologue Annie Thébaud-Mony, spécialiste de la santé au travail, préconise une explicitation des risques liés à la canicule dans le Code du travail, avec l'aménagement des horaires de travail en période de fortes chaleurs. Néanmoins, aucune disposition claire n'a encore été adoptée, alors que de nombreux risques sanitaires liés à la chaleur sont avérés.

Certains pays, comme l'Espagne, ont pris des mesures pour réorganiser les horaires de travail en cas de fortes chaleurs. En Grèce, les gardiens de l'Acropole ont obtenu l'adaptation de leurs horaires pour éviter de travailler l'après-midi pendant les périodes de canicule. Cette flexibilité est essentielle pour protéger la santé des travailleurs, mais elle devrait être généralisée pour que tous les secteurs puissent en bénéficier.

La législation varie considérablement d'un pays à l'autre en Europe. En Espagne, des mesures fondées sur les niveaux d'alerte météorologique sont en place pour interdire le travail en plein air pendant les périodes de chaleur extrême. Au Portugal, la température sur le lieu de travail doit légalement se situer entre 18 et 22 degrés Celsius, avec une gestion de l'humidité spécifique. En Allemagne, bien qu'il existe des recommandations, il n'y a pas de limite légale pour la prévention de la chaleur au travail. Le problème c'est que Madrid aujourd'hui, c'est Berlin demain. Il y a un besoin d'harmonisation législative qui permettra de donner un seuil de protection minimum à tous les travailleurs en Europe.

En l'absence d'une législation explicite, il n'y a aucune garantie que ces recommandations soient respectées par les employeurs.

4. <https://osha.europa.eu/fr/publications/heat-work-guidance-workplaces>

Dans un contexte de "vide législatif", des jurisprudences nationales ont commencé à apporter des éléments de réponse pour donner une protection ad hoc aux travailleurs. Ainsi, en France en 2015, des couvreurs ont exercé leur "droit de retrait" en cas de danger grave et imminent lié à la chaleur et ont cessé de travailler en pleine canicule. En Italie, une décision de 2015 a établi qu'en cas de conditions de travail non sécurisées ou de températures "prohibitives", les travailleurs ont le droit d'interrompre leur activité sans perte de revenus ni licenciement.

Un changement de paradigme drastique, seule voie vers une protection des travailleurs efficace

Aujourd'hui, nous faisons face à une urgence politique. Selon la législation européenne, il existe une véritable différence entre les emplois en intérieur et en extérieur, les travailleurs en extérieur étant exclus du champ de protection de certaines directives. Les secteurs les plus touchés sont aussi ceux où

la précarité est la plus forte; nous risquons une fois de plus d'invisibiliser les risques encourus par ces travailleurs. Il est impératif de résister aux discours et aux narratifs fatalistes qui reviendraient à dire que rien ne peut être fait, que c'est l'"aléa du travail", que c'est inhérent aux tâches accomplies. Le fait que les conditions vont devenir de plus en plus extrêmes est, malheureusement, une réalité pour les années à venir, mais nous avons le choix quant à la manière dont nous allons y répondre collectivement, et nous pouvons décider de protéger ou de sacrifier les travailleurs concernés.

Pour que les travailleurs soient réellement protégés, il faut revoir les impératifs et les objectifs économiques à la baisse, et replacer l'être humain au centre de l'organisation du travail. Avec les dynamiques néo-libérales en présence, nous ne pouvons pas maintenir la production et garantir la santé des travailleurs. Soit, il faut augmenter les ressources accessibles, soit il faut réduire la contrainte de travail. Toutes les recommandations vont dans le même sens : les meilleures mesures de prévention consistent à donner aux travailleurs la possibilité

d'autoréguler leurs horaires et leurs tâches afin de leur permettre d'alterner des temps de repos et de travail. Il s'agit de redonner de l'autonomie aux travailleurs, mais cette autonomie ne sera réelle que si elle est exercée dans un environnement où les pressions et dominations économiques sont encadrées, atténuées. Il serait naïf de penser que les travailleurs se comporteront de manière à donner la priorité à leur santé et à celle de leurs collègues si cela met leur emploi en péril. Face aux changements climatiques, il est nécessaire d'adopter des mesures qui permettront aux travailleurs d'être écoutés, responsabilisés, reconnus et protégés. ●

↳ En Grèce, les gardiens de l'Acropole ont obtenu l'adaptation de leurs horaires pour éviter de travailler l'après-midi pendant les périodes de canicule. Photo: © Belga



Face aux sécheresses à répétition, des arboriculteurs français en détresse psychologique

Théophile Simon
Journaliste

L'agriculture est l'un des secteurs les plus exposés au réchauffement climatique. Dans les Pyrénées-Orientales françaises à la frontière avec l'Espagne, ce changement du climat est déjà là : les années sans pluies se multiplient, les cours d'eau s'assèchent et les vergers meurent sur pieds. Une catastrophe qui laisse dans son sillage des centaines d'agriculteurs démunis.

Les pieds plantés dans une terre craquelée par l'implacable soleil de cette mi-juillet, Denis Basserie observe en silence son vignoble de Baixas, un petit village situé dans la vallée de l'Agly, non loin de Perpignan au sud de la France. À l'extrémité de la plupart de ses ceps de vigne, des grappes de raisin rachitiques vivotent sous un feuillage embryonnaire. Certaines vignes sont carrément mortes sur pieds. "Voilà plus d'un an qu'il n'y a pas eu de pluies. Les précipitations hivernales ne sont jamais venues, si bien que les canaux d'irrigation n'ont pas pu se recharger. Résultat, un bon tiers de ma parcelle va devoir être arraché et une majorité de mes vergers sont morts. C'est une catastrophe", soupire le viticulteur d'une trentaine d'années, les yeux teintés de tristesse.

À côté de lui, stylo et calepin en main, Maité Sordelet, une jeune agronome employée par la coopérative viticole de Baixas, documente l'état des parcelles environnantes. "On n'a jamais vu une telle sécheresse de mémoire d'homme. Les vignes sont comme des bonzaïs. Les vendanges vont être désastreuses", pronostique-t-elle en tâtant une poignée de grains desséchés. Quelques semaines et une canicule plus tard, les faits lui donneront raison : avec moins de 130 000

hectolitres déclarés (contre 200 000 hl l'année précédente), le cru 2023 des vendanges dans la vallée de l'Agly aura, selon le syndicat des vignerons local, été le pire depuis près d'un siècle.

"Le climat change"

Jaillissant du massif des Corbières pour se jeter dans l'azur de la mer Méditerranée, l'Agly est l'un des trois principaux cours d'eau des Pyrénées-Orientales. Son flot irrigue la plaine du Roussillon, une importante région arboricole française, et fait vivre plusieurs centaines d'agriculteurs réputés pour leurs abricots, pêches, figues, raisins et autres amandes. Disséminé autour de vieux villages catalans, gardé par de vénérables églises romanes en pierre rouge, cet immense verger a longtemps fait la prospérité de ses habitants. Il est aujourd'hui en passe de disparaître sous les assauts du réchauffement climatique. Selon l'Observatoire pyrénéen du changement climatique, un institut scientifique franco-espagnol, la chaîne des Pyrénées a connu au XX^e siècle une baisse "significative" de son manteau neigeux et subit aujourd'hui une baisse de

la fréquence des jours de pluie ainsi qu'une augmentation de l'intensité des phénomènes extrêmes et de la durée des épisodes secs.

"Le climat change, c'est une certitude. Les périodes de sécheresse sont beaucoup plus fréquentes qu'au début de ma carrière", grommelle Olivier Banyuls, 60 ans, un arboriculteur du village d'Espira-sur-Agly. "J'ai récolté moitié moins d'abricots qu'en temps normal. Mon frère, dont la parcelle jouxte la mienne, a lui perdu les deux tiers du volume habituel." Tandis que les premiers rayons du jour illuminent les collines environnantes, l'homme supervise une dizaine d'ouvriers agricoles s'activant parmi ses rangées d'abricotiers. Lors de la récolte précédente, en juillet 2022, l'équipe était deux fois plus nombreuse.

"Les exploitations agricoles de la vallée de l'Agly ferment les unes après les autres, il devient de plus en plus difficile d'y trouver un travail l'été", murmure Jules, un intérimaire de 19 ans portant une caisse remplie d'abricots rabougris. Autour de lui, les arbustes font peine à voir : feuilles desséchées, fruits de trop faible calibre laissés à l'abandon sur le sol, troncs malades, le tout planté dans une terre poussiéreuse. Un petit tuyau équipé de petits robinets file le

"Ceux qui arrivent à arroser peuvent survivre. Quant aux autres, c'est la faillite qui les guette."

↳ Jules, un salarié agricole de Rivesaltes, lors de la récolte des abricots. Photo: © Théophile Simon

long du verger. C'est par ce goutte-à-goutte que chaque arbre doit être alimenté en eau à partir du printemps. "J'ai pu tant bien que mal maintenir mes arbres en vie grâce à mon forage qui puise de l'eau dans le sous-sol. Si je n'avais pu compter que sur la station de pompage collective, j'aurais mis la clef sous la porte!", achève Olivier Banyuls.

Guerre de l'eau

La station de pompage d'Espira-sur-Agly, distante d'à peine 30 mètres, surplombe le lit d'une rivière à sec. L'Agly a disparu, laissant place à un amoncellement de rocailles séchées par le soleil. "Il y a quelques jours, les agriculteurs ont obtenu de la préfecture que le barrage en amont de l'Agly relâche un peu d'eau. Cela n'a servi à rien, car les

volumes relâchés ont été insuffisants. L'eau s'est infiltrée dans les failles du lit de la rivière et n'est pas arrivée jusqu'à nous", explique Guy Banyuls, un cousin d'Olivier, lui aussi arboriculteur, venu inspecter les berges de l'Agly dans l'espoir d'y voir revenir un peu d'eau.

Convaincre les autorités d'ouvrir les vannes du barrage n'a pas été simple. Le niveau du lac de rétention se situe déjà à un niveau critique et sept communes alentour y puisent leur eau potable. À l'échelle du département, quatre communes ont déjà perdu l'accès à l'eau potable, et une vingtaine d'autres sont menacées de suivre. Résultat, un nombre grandissant d'arboriculteurs puisent directement dans la nappe phréatique au moyen de pompes clandestines. Le département compterait près de 20 000 de ces forages, pour la plupart non déclarés.



↓ Olivier Banyuls (en bas à droite) et ses salariés agricoles récoltent des abricots à Espira-sur-Agly. Photo: © Théophile Simon



"Ceux qui arrivent à arroser peuvent survivre. Quant aux autres, c'est la faillite qui les guette", lâche Guy Banyuls d'un air las. Afin de prouver ses dires, le quarantenaire prend la direction de ses champs, situés à quelques centaines de mètres des berges de l'Agly. Contrairement aux vergers de son cousin Olivier, plus rien n'y pousse. Des dizaines de troncs d'arbres et de branches sectionnés végètent sous un ciel sans nuage. "Les arbres sont morts sur pieds à cause du manque d'eau, il a fallu les couper. J'ai perdu 90 % de ma récolte d'abricots. J'espère que l'État va nous indemniser", explique l'agriculteur.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, un nouveau mécanisme d'assurance créé par le gouvernement français est entré en vigueur. Visant à mieux répartir le risque climatique entre l'État, les agriculteurs et les assureurs, il prévoit notamment de mieux indemniser les assurés en cas d'aléas climatiques exceptionnels. Mais dans le Roussillon, peu de paysans devraient en bénéficier. "Je ne suis pas assuré car le dispositif coûte encore trop cher. L'immense majorité de mes collègues sont dans le même cas. Si cette sécheresse n'est pas reconnue comme une calamité agricole et ouvre droit à des aides exceptionnelles, beaucoup d'entre nous ne s'en relèveront pas", prévient Guy Banyuls.

Détresse psychologique

Le long de la vallée de l'Agly, les scènes d'arrachage d'arbres fruitiers se multiplient. "Un abricotier met près de sept ans à pousser avant de pouvoir donner des fruits. Sa mort représente la perte d'un actif économique très important. Or nous avons perdu le tiers des nôtres", soupirent Domitille Zazzi et Fabrice Haon, un couple d'arboriculteurs de Rivesaltes, un autre village de la vallée de l'Agly. Devant eux, des rangées d'arbres morts attendent d'être transformés en bois de chauffage. "Nous avons dit aux gens des environs de venir couper nos arbres pour s'en servir comme ils le voudront. Cela coûte moins cher que de faire venir une entreprise spécialisée. C'est très dur de voir des années de travail finir de la sorte", s'émeut Domitille Zazzi en jetant un dernier regard à son verger.

Bouleversé lui aussi par ce spectacle de désolation, Fabrice Haon part fouiller le fond du puits du verger. Rien n'en sort. Comme à Espira-sur-Agly, plus en amont, les lâchers de barrages ne sont jamais parvenus jusqu'à la station de pompage. "Voir tous nos abricots flétris partir à la poubelle est désespérant. Mais nous sommes encore

↓ Denis Basserie et Maïté Sordelet visitent un vignoble aux environs de Baixas. Photo: © Théophile Simon



↓ **Guy Banyuls, un arboriculteur d'Espira-sur-Agly, devant le lit à sec de l'Agly.** Photo: © Théophile Simon



jeunes, on va se battre, martèle Domitille Zazzi. Cela étant dit, tous les agriculteurs de la vallée de l'Agly ne gardent pas le moral. Notamment les plus âgés qui n'ont plus la vie devant eux pour rebondir. Beaucoup risquent de baisser les bras. Je sens un désarroi et une colère. Les relations humaines entre nous ne sont pas comme avant."

Une détresse psychologique qui devient parfois insoutenable. Au début de l'été, un arboriculteur de la vallée de l'Agly a tenté de mettre fin à ses jours par arme à feu. Grièvement blessé, l'homme, âgé d'une quarantaine d'années, a survécu à ses blessures. L'épisode a asséné un nouveau coup au moral des agriculteurs de la région. "Nous sentions bien que, vu la catastrophe qui s'abat sur la région, l'un d'entre nous allait finir par commettre l'irréparable. Or il est très difficile de repérer ceux qui sont sur le point de basculer. Les difficultés poussent les gens à se refermer, à vivre reclus. Quelques-uns sombrent dans l'alcool, d'autres voient les ennuis professionnels se transformer en soucis conjugaux. La sécheresse fauche les vies de multiples façons, pas toujours faciles à identifier", explique Denis Basserie. C'est particulièrement vrai pour les agriculteurs d'un certain âge, dont les exploitations formaient

une partie importante du capital en prévision de leur retraite. Or, à cause de la baisse des rendements, le prix des terres agricoles est en chute libre. Voir l'œuvre de leur vie et leur pécule pour la retraite mourir ainsi sur pieds à cause du manque de pluie, c'est très dur."

Sentinelles anti-suicide

Pour contrecarrer la multiplication des cas de détresse psychologique, la Mutuelle sociale agricole (MSA) des Pyrénées-Orientales a formé ces deux dernières années 83 bénévoles chargés de repérer les profils à risque. Ce réseau de "sentinelles", essentiellement constitué d'agriculteurs et de leur entourage, a été imaginé en 2021 par

le Plan prévention suicide du gouvernement français. 5 000 volontaires doivent ainsi être formés dans toute la France d'ici à la fin de l'année 2023 pour empêcher les agriculteurs vulnérables de sombrer dans l'isolement, l'un des principaux facteurs du suicide. Une plateforme téléphonique disponible 24 h/24 pour répondre aux appels de détresse, dénommée "Agri'écoute", vient compléter le dispositif. "Sur le dossier du mal-être agricole, la France est entrée dans une phase de réformes qui mettent le paquet sur la prévention. Il y a une réelle volonté politique de prendre ce sujet à bras-le-corps, notamment face à la montée des risques climatiques", juge Anne-Marie Soubielle, adjointe du coordinateur national interministériel du Plan prévention mal-être en agriculture.

Il y a urgence : les agriculteurs français présentent, avant même d'être impactés par des événements climatiques extrêmes, un risque de suicide 43 % plus élevé que le reste de la population. Soit l'un des taux les plus élevés d'Europe. D'après les derniers chiffres disponibles de la MSA, datés de 2016, 529 personnes ont mis fin à leurs jours parmi les 1,6 million d'assurés du régime agricole. La pression économique — résultant ou non d'événements climatiques — est citée par la plateforme "Agri'écoute" comme la première cause d'appels de détresse. Le suivi psychologique doit donc se doubler d'un accompagnement financier.

"Dans la vallée de l'Agly, la MSA a aussi débloqué une aide exceptionnelle permettant la prise en charge partielle des cotisations sociales des agriculteurs impactés à hauteur de deux millions d'euros, explique Frédérique Jacquet, pilote nationale du Programme de prévention du mal-être à la MSA. Nous mettons aussi en place des groupes de parole pour que les agriculteurs puissent échanger sur leurs méthodes de travail, nous finançons une aide au répit pour que les agriculteurs en situation de surmenage puissent faire appel au service de remplacement et prendre quelques jours de vacances et nous aidons leurs enfants à pratiquer des activités extrascolaires. Il suffit parfois d'un petit rien pour se remettre en selle."

"La sécheresse fauche les vies de multiples façons, pas toujours faciles à identifier."

↳ Domitille Zazzi et Fabrice Haon, un couple d'arboriculteurs de Rivesaltes, devant leurs abricotiers décimés par la sécheresse.
Photo : © Théophile Simon



1. Écoulement minimal d'un cours d'eau pour permettre le maintien de la biodiversité.

Tensions croissantes

Le retour ponctuel de la pluie, la prévention du suicide ou la prise en charge des cotisations sociales pourraient ne pas suffire aux agriculteurs de l'Agly pour repartir de l'avant. Selon le recensement agricole de 2020, près de 200 d'entre eux auraient déjà jeté l'éponge en moins d'une décennie, abandonnant quelque 2 400 hectares de superficie agricole. Face au bouleversement du climat, infrastructures et modèles économiques doivent être repensés. Les plus jeunes agriculteurs, en particulier, veulent pouvoir se projeter vers l'avenir. Dans le secteur viticole, certains songent à planter des cépages d'Europe du Sud, plus résistants aux sécheresses. D'autres se préparent à changer de carrière tant qu'ils le peuvent encore. Mais la plupart attendent de l'État des mesures fortes afin de garantir une irrigation suffisante.

"Ces mesures de prévention contre les risques psychosociaux sont très utiles à court terme, mais elles ne règlent pas le problème structurel du manque d'eau. Ce qu'il faut c'est lancer de grands travaux pour aller chercher l'eau ailleurs, assène Pierre Hylari, le président du syndicat Jeunes Agriculteurs dans les Pyrénées-Orientales.

Il existe plusieurs solutions techniques : réorienter le flux des barrages de haute altitude, créer des retenues collinaires, installer des stations de désalinisation, retraiter les eaux usées ou encore revoir le niveau des débits réservés¹ afin de permettre aux barrages de se remplir."

Certaines de ces solutions menacent néanmoins de déclencher une levée de boucliers chez les militants écologistes. Ces derniers mois, les agriculteurs du Roussillon se sont ainsi écharpés en justice avec l'association France Nature Environnement (FNE) au sujet du débit réservé de la Têt, un fleuve situé au sud de l'Agly et traversant Perpignan. Le climat était tendu. En janvier 2023, des agriculteurs avaient déposé un cercueil devant la préfecture de Perpignan siglé d'une affiche mentionnant "FNE, fossoyeur de la ruralité". Le président de la FNE en Languedoc-Roussillon s'était même inquiété de la sécurité de ses adhérents, bombardés de mails d'insulte. Les affrontements en marge du projet de mégabassine de Sainte-Soline, en mars 2023, sont aussi dans toutes les têtes.

"De plus en plus de gens affirment que, face au changement climatique, les agriculteurs doivent renoncer à leur activité pour se tourner vers d'autres modèles de

production moins gourmands en eau, enrage Domitille Zazzi. C'est très frustrant car un tel pivot est un processus difficile, qui ne se décrète pas d'un claquement de doigts. Notamment pour l'arboriculture ou la vigne, dont les cultures pérennes ont une durée de vie de plus d'une décennie. Il va nous falloir d'importantes quantités d'eau pour encore de longues années."

Ce sentiment de rejet d'une partie de la société, partagée par de nombreux agriculteurs de la vallée de l'Agly, constitue un autre facteur psychosocial pouvant conduire à l'isolement. "Le réchauffement climatique crée des troubles existentiels chez beaucoup d'agriculteurs. Non seulement leurs conditions de travail se dégradent, mais ils s'interrogent sur le sens de leur métier et se demandent si celui-ci ne contribue pas à détruire le vivant, constate Jean-François Naton, vice-président CGT du Conseil économique, social et environnemental (CESE) et auteur d'un avis sur l'impact du dérèglement du climat sur les conditions de travail. Une chose est sûre : dans la prévention des risques psychosociaux comme dans l'adaptation des modèles économiques, l'agriculture a besoin d'un accompagnement au long court. Le travail ne fait que commencer." ●

"Le réchauffement climatique crée des troubles existentiels chez beaucoup d'agriculteurs. Non seulement leurs conditions de travail se dégradent, mais ils s'interrogent sur le sens de leur métier."

⌵ Le lit de l'Agly, totalement à sec, au niveau de Rivesaltes, en juillet 2023.
Photo : © Théophile Simon



Interview

Judith Kirton-Darling

Pour une transition juste : laisser les travailleurs écrire leur histoire

**Propos recueillis par
Bethany Staunton**
ETUI

La Commission européenne affirme que le pacte vert pour l'Europe "transformera l'Union européenne en une économie moderne, efficace dans l'utilisation des ressources et compétitive". Mais cette vision comporte-t-elle un véritable soutien aux travailleurs qui œuvreront pour cette transformation ? IndustriAll Europe, la fédération syndicale des travailleurs de l'industrie, est l'une des voix qui s'est fait le plus entendre pour réclamer une "transition juste". En 2022, elle lançait un manifeste avec ce slogan : "Notre avenir ne se décidera pas sans nous !" Représentant 7 millions de travailleurs des industries de la fabrication, de l'énergie et des mines, les membres de la fédération sont en première ligne face aux impacts de la transition sur l'emploi.

HesaMag a rencontré Judith Kirton-Darling, secrétaire générale adjointe faisant fonction de industriAll Europe, pour évoquer l'urgence d'un cadre de transition afin de mettre un frein aux inégalités régionales et sociales.

➔ **Quelle est l'origine du concept de "transition juste" ? Que signifie-t-il pour industriAll ?**

Judith Kirton-Darling – Je voudrais indiquer d'emblée que le concept de "transition juste" émane des travailleurs industriels, plus précisément du secteur chimique des États-Unis dans les années 1980. Cette idée a fait un peu de bruit à l'époque puis, au moment où se préparait la convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques, le mouvement syndical a commencé à en débattre sur le plan international. Mais, pendant longtemps, cette idée a été perçue comme une simple manœuvre dilatoire pour que les travailleurs rechignant à prendre des mesures en faveur du climat puissent répéter à l'envi que "nous avons encore besoin de beaucoup de temps, des siècles peut-être, pour assurer la transition". Il s'en dégageait

une impression, tout à fait éloignée de la réalité, qui se résumait à dire que la transition juste ne concernait que les travailleurs du charbon engagés dans la défense de l'avenir de leur secteur.

Certes, ce sujet n'a jamais été dénué de conflits : on parle d'une transition absolument immense, qui requiert énormément de compromis et entraîne des répercussions énormes sur l'emploi des personnes, leur région et leur communauté. Nous avons donc fait beaucoup de chemin pour arriver là où nous sommes aujourd'hui. Il s'agit à présent d'une revendication majeure de l'ensemble du monde syndical.

➔ **IndustriAll Europe représente de nombreux secteurs. Vous avez affirmé que 25 millions d'emplois sont appelés à se déplacer, à se transformer ou à disparaître. Pouvez-vous détailler ce chiffre ?**

La main-d'œuvre industrielle de l'Union européenne englobe 25 millions d'emplois dans les secteurs de la fabrication, de l'énergie et des mines. Toutes nos industries subissent la transition de plein fouet, mais à des degrés divers et de différentes manières. C'est l'ampleur de la transformation en cours que nous avons surtout voulu démontrer ; 25 millions d'emplois seront bouleversés et nombre d'entre eux disparaîtront. D'autres emplois seront créés, c'est vrai, mais il est très difficile de savoir réellement ce qu'il adviendra et quel en sera le nombre, car tout dépendra des plans d'action, des stratégies et des décisions des entreprises en matière d'investissements.

Le problème réside dans le fait qu'aucun de ces enjeux n'est analysé au niveau

↴ **Judith Kirton-Darling dans les bureaux de industriAll à Bruxelles.**
Photo : © Aymone Lamborelle, ETUI



"Nous avons fait beaucoup de chemin pour arriver là où nous sommes aujourd'hui. La transition juste est à présent une revendication majeure de l'ensemble du monde syndical."

européen, ce qui empêche d'avoir une compréhension détaillée de ce que cela implique réellement. L'évaluation d'impact du pacte vert pour l'Europe présente des estimations économétriques de ses répercussions sur les emplois et différents secteurs, tout en affirmant que le monde du travail en tirera des avantages nets. Or, ce qu'il nous faut réellement pour assurer une bonne planification de la transition juste, c'est de connaître dans le détail le lieu de travail actuel des travailleurs, les politiques industrielles mises en œuvre sur le plan régional et les sites des emplois de demain. Ce n'est que de la sorte que nous serons vraiment en mesure de négocier un cadre de transition adapté à chaque individu. Par exemple, des travailleurs de l'industrie de l'hydrogène nous ont dit que leurs tâches étaient très similaires au travail effectué par leurs collègues du secteur chimique. Des compétences sont ainsi partagées dans des secteurs a priori peu compatibles. Dans l'industrie de l'automobile, en revanche, le savoir-faire nécessaire à la construction d'une voiture équipée d'un moteur à combustion diffère totalement de celui requis pour le montage d'un véhicule électrique : pour cela, il faut effectuer une reconversion complète. Une cartographie des compétences s'avère donc nécessaire.

Nos exigences n'ont pourtant rien d'extraordinaire, car elles portent sur des principes de base de la planification économique et de la gestion sociale du changement que nous exigeons. Il est proprement ahurissant que cette demande soit considérée comme "révolutionnaire" et ne fasse pas automatiquement partie de l'ensemble des mesures envisagées.

→ **Outre une cartographie précise de la situation, quels sont les éléments indispensables pour assurer une véritable transition juste ?**

La première mesure importante est la mise en place d'un cadre régissant les relations entre employeurs et travailleurs. La transition est déjà bien en marche dans les pays où ces relations sont solides et stables. En revanche, dans certains pays d'Europe centrale et orientale, le dialogue social est très limité. Il n'existe pas de structures sectorielles où l'on négocie collectivement, c'est au niveau de l'usine. Il est alors très difficile de négocier et de mettre en place un cadre d'opportunités en matière d'amélioration des compétences ou de transition entre les emplois, notamment.

Le fabricant de batteries Northvolt, implanté au nord de la Suède, est le parfait exemple de relations professionnelles saines : une convention collective a été négociée par l'entreprise avant même que le premier travailleur soit embauché. Présent à la première réunion d'introduction, le syndicat a organisé le site où de nouveaux travailleurs étaient recrutés. Il s'agit tout simplement de s'appuyer sur une bonne stratégie de l'emploi. Cette transition écologique est une chance énorme pour les Suédois. Ils ne se font aucun souci à ce sujet car ils voient l'avenir avec confiance.

→ **Que fait actuellement l'Union européenne pour répondre aux craintes d'une transition "injuste" ? Quelles peuvent être ses failles, d'après vous ?**

La situation est très fragmentée pour l'instant. Le Fonds pour une transition juste s'applique aux industries énergivores et au secteur du charbon. Ainsi les programmes de transition mis en œuvre dans les régions houillères et à forte intensité de carbone sont censés être une sorte de cadre de diversification régionale de la planification économique et de la transition pour les travailleurs de ces industries, qui se traduisent par des plans de renforcement des compétences, de reclassement et de transition professionnelle. Mais il manque une dimension à cette approche : celle de la participation des travailleurs. Il faut dire que les plans de transition juste ont été élaborés par la DG REGIO [la direction générale de la Commission européenne en charge de la politique régionale et urbaine], dont la conception surannée du développement régional n'envisage pas la participation des travailleurs dès le début du processus de décision, ce qui est bien différent d'une perspective de transition juste.

Il y a ensuite les nombreux "pactes de compétences" [alliances européennes sur les compétences dans des secteurs spécifiques, organisées par la DG Emploi], qui nécessitent beaucoup de temps. En réalité, le nombre de travailleurs qui bénéficient réellement d'opportunités de reconversion et de requalification est très inférieur à celui que nous réclamons. Vient enfin le socle européen des droits sociaux qui, certes,

mentionne un "droit à la formation" mais est perçu, sur le plan politique, comme étant entièrement éloigné du pacte vert pour l'Europe et de la stratégie pour une transition juste.

Toute l'ossature européenne repose sur un ensemble d'unités qui, souvent, ne communiquent pas entre elles. En tant que fédération syndicale, nous passons un temps fou à répéter les mêmes choses à différents services de la Commission, qui travaillent exactement sur les mêmes sujets mais ne se parlent pas entre eux. C'est pourquoi nous appelons notamment à la création d'un "observatoire de la transition juste", qui permettrait de mettre en relation les différentes parties prenantes de la Commission et de contribuer à mettre en place tous les morceaux du puzzle.

Nous sommes malheureusement engagés dans une course contre la montre, étant donné que la loi [européenne] sur le climat stipule que la neutralité climatique devra être atteinte d'ici à 2050. Or nous savons parfaitement que pour y arriver, tous les investissements stratégiques dans nos secteurs devront être réalisés au cours de la prochaine décennie. Cette approche cloisonnée est donc non seulement une entrave à l'accomplissement des objectifs du pacte vert pour l'Europe, mais ôte aussi toute possibilité d'y parvenir d'une manière socialement équitable.

➔ **Cela concerne-t-il également la possibilité d'attirer de jeunes travailleurs vers des emplois industriels ?**

Tous les secteurs que nous représentons ont une main-d'œuvre vieillissante, comme dans l'industrie automobile, par exemple, où un quart des ouvriers prendront leur retraite au cours des dix prochaines années. Dans les usines de production de métaux de base, l'âge moyen est de 50 ans au minimum. Et malgré tous les discours autour d'une économie désormais orientée vers les services, ces métiers constituent encore le socle de l'économie européenne. Il ne peut y avoir d'économie équilibrée sans une industrie solide, garante des recettes fiscales, d'une balance commerciale positive et du succès de la transition

écologique. En effet, tous ces secteurs de production sont nécessaires à la transition énergétique, à la mobilité, à l'essor des villes intelligentes, etc. La technologie et l'industrie sont des rouages essentiels en la matière.

Nous avons donc besoin d'un plan d'action visant à attirer et à intégrer de nombreux travailleurs, surtout des jeunes, dans l'industrie. Cela peut se faire en favorisant l'apprentissage ou en encourageant les élèves à s'intéresser dès l'école aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques. En outre, la transition entre les emplois dans les régions implique aussi d'attirer vers l'industrie des femmes travaillant dans d'autres secteurs. La diversité du marché du travail est essentielle à la survie de l'industrie manufacturière. La question de l'égalité est trop souvent oubliée lorsqu'on parle de transition.

➔ **Y a-t-il une inquiétude concernant la qualité de l'emploi et les conditions de travail dans les secteurs émergents de l'industrie "verte" ?**

L'une des plus grandes craintes réside dans le fait que la plupart des emplois menacés sont de bonne qualité, encadrés dans des entreprises bien organisées, tandis que les emplois prévus seront d'une qualité incertaine, dans de nouveaux secteurs dépourvus de relations professionnelles stables. Or, si vous voulez instaurer un climat de confiance comme celui dont jouissent les travailleurs suédois, certaines garanties sur la qualité sont nécessaires.

Nous assistons de plus en plus à des situations d'exploitation, comme dans le secteur des énergies renouvelables. Une étude réalisée par [les syndicats britanniques] RMT, Unite et Prospect a dévoilé que les travailleurs qui ont construit le parc éolien Beatrice, l'un des plus grands de la mer du Nord, étaient originaires du sous-continent asiatique, vivaient dans des bateaux de l'armée au large des eaux internationales et percevaient des salaires d'esclaves. Ce qui se déroule en mer du Nord est une autre facette de la politique de transition. D'un côté, vous avez une industrie pétrolière et gazière

1. L'explosion de la plate-forme pétrolière Piper Alpha, en mer du Nord, causa la mort de 167 personnes en 1988.
2. Voir l'article de Mick Lynch dans ce numéro, p. 33.

extrêmement réglementée, notamment sur le plan de la santé et de la sécurité - surtout depuis l'explosion de Piper Alpha¹ - et un travail de coopération avec les syndicats dans toute la mer du Nord. De l'autre, sur le même territoire, vous êtes confronté au développement d'une industrie éolienne où c'est un peu le far-west, avec des actions antisyndicales et toute sorte de pratiques d'emploi douteuses. Mais les gouvernements n'y prêtent aucune attention. Le danger, c'est qu'ils ne s'en rendront compte que lorsque les choses tourneront vraiment mal.

Des turbines éoliennes flottantes vont être installées dans des eaux extrêmement profondes en mer du Nord. Cela ne peut se faire que dans un environnement sécurisé. Les personnes qui vont les construire et les faire fonctionner doivent recevoir une formation appropriée. Il existe une main-d'œuvre avide de profiter de cette opportunité de passer de l'industrie pétrolière et gazière à l'énergie renouvelable en mer, mais on leur dit dans le même temps qu'ils doivent suivre des formations de reconversion et de requalification, et qu'ils doivent en assumer le coût². Au Royaume-Uni, cela peut atteindre jusqu'à 6 000 livres sterling (+/- 6 900 euros) par travailleur. C'est un écueil de taille pour les travailleurs en place, dans un secteur caractérisé par un sérieux manque de compétences.

À titre d'exemple, une entreprise privée a signé un contrat avec de grandes sociétés éoliennes offshore, qui l'autorise à délivrer ses propres certificats d'accréditation aux travailleurs. Elle a donc plutôt intérêt à ne pas reconnaître les compétences des ouvriers du pétrole et du gaz, afin de s'enrichir sur les programmes de reconversion professionnelle qu'elle propose.

"Toute l'ossature européenne repose sur un ensemble d'unités qui, souvent, ne communiquent pas entre elles."

➔ **Avec la transition écologique, nous avançons souvent en terrain inconnu en termes de risques liés à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail. Ces risques sont-ils sérieusement anticipés par les industries concernées ?**

Le tableau est très contrasté. Beaucoup de secteurs passent de l'énergie mécanique à des systèmes électriques et chimiques. La culture de la sécurité doit accompagner ce mouvement. Les véhicules électriques à batterie, par exemple, présentent des risques différents de ceux des voitures à combustion. On ne lutte pas de la même façon contre un incendie qui se déclare dans un camion alimenté par accumulateur que dans un véhicule léger. On a déjà vu des incendies se propager dans des dépôts de bus et ailleurs. L'un des grands défis en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail, tant pour les travailleurs directs que pour les pompiers, consiste à connaître l'impact sur la respiration des nouveaux matériaux installés dans les véhicules de nouvelle génération.

De même, le secteur naval introduit des technologies de propulsion entièrement innovantes, avec la transformation de l'hydrogène en ammoniac pour alimenter les navires en énergie, remplaçant ainsi les combustibles de soude hautement polluants. Or, les fuites d'ammoniac peuvent entraîner des conséquences dévastatrices pour les marins et l'environnement. Outre la santé et la sécurité au travail, il convient de tenir compte également des risques environnementaux.

Les rapports que nous recevons de Hongrie, où se trouvent les plus grandes industries de batteries en activité, démontrent qu'elles représentent une menace non seulement pour la santé et la sécurité

des travailleurs, mais surtout et principalement pour l'environnement. Le gouvernement hongrois a, en effet, transformé les sites de production en zones franches bénéficiant d'un environnement réglementaire différent de celui appliqué par les autorités régionales à d'autres sites industriels. La population locale n'a donc aucun contrôle démocratique sur ce qui s'y passe, et c'est très inquiétant.

L'Union européenne a un rôle à jouer en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail. Aujourd'hui, elle doit s'atteler à identifier et à prévenir les risques liés à de nouvelles substances, comme le plomb et le cobalt. Mais elle doit faire vite, car le temps presse.

➔ **Les institutions de l'Union européenne font-elles preuve de suffisamment de rigueur dans ce domaine ?**

De fortes velléités dérégulatrices ont motivé le plan industriel du pacte vert, adopté par l'Union européenne en réponse à une série d'initiatives américaines (*Build Back Better, Chips Act, Infrastructure Investment and Jobs Act* et *Inflation Reduction Act*). En adoptant ce qui était censé être une stratégie de politique industrielle globale, avec beaucoup d'investissements à la clé, la Commission s'est limitée à faire du neuf avec du vieux. Ce pacte est synonyme de déréglementation, d'aides d'État, d'échanges commerciaux accrus, avec un petit mot sur les compétences mais rien sur la formation. On a donc un programme régressif face à un plan d'action incroyablement proactif et progressif aux États-Unis.

Il est possible d'effectuer cette transition de façon responsable, en accordant une place centrale à la sécurité; mais pour cela, il faut impliquer les travailleurs dès le

début. Les industries émergentes doivent intégrer une culture de sécurité et de santé sur le lieu de travail. L'État est également appelé à y jouer un rôle, parce que les nouveaux secteurs sont dépourvus de tout cadre nécessaire à de saines relations employeurs-travailleurs.

En négociant, on peut obtenir l'acceptation sociale. On a accusé les travailleurs d'avoir un emploi qui polluait et d'être dépassés tout en les écartant de toute perspective d'avenir. Le contrecoup peut être violent : si on leur dit que le futur ne leur appartient plus, pour quel motif s'y engageraient-ils ? Il leur serait beaucoup plus simple de croire que la science a tort et d'adhérer aux réponses faciles des politiciens d'extrême droite. Si nous voulons prendre la question des changements climatiques au sérieux - et on n'a pas le choix, parce que c'est le plus grand défi auquel est confrontée notre espèce -, nous devons accorder aux travailleurs la possibilité de participer pleinement à l'écriture de leur histoire. ●

"Il est possible d'effectuer cette transition de façon responsable, en accordant une place centrale à la sécurité (...)"

Virage critique – le prix de revient des matières premières rares

L'industrie européenne intensifie ses activités d'extraction et de transformation des "matières premières critiques". "Critiques" vu leur importance économique et les risques liés aux chaînes d'approvisionnement, particulièrement dans le contexte de la transition énergétique. Et pourtant, au même moment, la Commission européenne signale qu'elle se retire de la réglementation sur les produits chimiques. En laissant les ouvriers qui travaillent sur les batteries au lithium dans des pays comme la Hongrie à la merci d'une intoxication industrielle, l'Union européenne met-elle également en danger le "pacte vert" ?

Arthur Neslen
Journaliste

Anton¹ était aux anges en décrochant un emploi d'opérateur à l'usine de batteries automobiles de SK Innovations (SKI) de Komárom en Hongrie en 2020. "J'étais content, car le salaire était bon, surtout dans cette région." L'usine géante venait tout juste d'ouvrir ses portes, en pleine pandémie de Covid, le travail était facile. Pourtant, six mois à peine après son embauche, Anton quitte l'entreprise après qu'une analyse d'urine révèle des taux de nickel trois fois supérieurs aux limites de sécurité. L'accumulation de nickel est associée à la fibrose pulmonaire, aux maladies rénales et cardiovasculaires et au cancer des voies respiratoires. De nombreux ouvriers exposés à ce métal développent également des cancers du nez et des poumons. "J'ai des enfants et je veux les voir grandir", explique-t-il.

Alors que le continent renforce son industrie des matières premières critiques (MPC) face à une crise climatique qui prend des proportions existentielles, l'expérience d'Anton pourrait bientôt se reproduire dans toute l'Europe. Les MPC comme le lithium, le nickel, le cobalt et le graphite sont indispensables aux technologies énergétiques

propres – des éoliennes aux voitures électriques – dans la lutte contre le dérèglement climatique. Mais les chaînes d'approvisionnement sont actuellement limitées et des pénuries sont prévues au cours de la décennie à venir. Par conséquent, la nouvelle législation européenne sur les matières premières critiques propose qu'à partir de 2030, 10 % de l'extraction de MPC en Europe, 40 % de leur transformation et 15 % de leur recyclage soient effectués dans l'Union européenne (UE). Ceci afin de limiter la dépendance à l'égard de pays tiers, dont beaucoup affichent un bilan médiocre en matière de droits de l'homme et de l'environnement.

Comparée aux autres pays, la Hongrie devrait être la principale bénéficiaire de cette mesure. Selon Benchmark Mineral Intelligence (BMI), un analyste de marché, elle devrait devenir, d'ici 2031, le deuxième producteur de batteries automobiles et le premier producteur de batteries de premier plan, destinées à l'Europe. Selon BMI, ceci est en partie dû aux coûts salariaux et fonciers plus avantageux en Hongrie qu'en Europe de l'Ouest.

Les coûts sanitaires de la révolution de la voiture électrique doivent encore être calculés. Selon l'Agence européenne pour l'environnement, L'Europe recense 23 % de nouveaux cas de cancer dans le monde, alors qu'elle ne représente que 6 % de la population mondiale, ce bilan est en partie dû à "l'exposition chronique à certains produits pharmaceutiques, polluants et autres agents cancérogènes professionnels et environnementaux²". Pourtant, selon des rapports récents, la Commission européenne semble, sous la pression de l'industrie, vouloir abandonner les plans d'interdiction des substances chimiques dangereuses, et les projets visant à réglementer plus strictement des substances telles que le lithium pourraient être les prochains à faire l'objet d'un réexamen.

1. Prénom d'emprunt.
2. European Environment Agency, *Beating cancer – the role of Europe's environment* <https://www.eea.europa.eu/publications/environmental-burden-of-cancer>

Poussière, tu retourneras à la poussière

Les matières premières critiques auxquelles Anton a été exposé (le nickel, le cobalt et le manganèse) se seraient, selon ses dires, accumulées et déposées en une "couche épaisse de poussières" dans toute l'usine. "Dans l'entreprise, personne n'ignorait le problème lié à la poussière. Ils étaient obligés de nettoyer en permanence et d'utiliser des aspirateurs sur les appareils électroniques, nous ne disposions pourtant, pour seule protection, que de masques sanitaires anti-Covid et de gants en caoutchouc." Anton poursuit : "Je connais quelqu'un chez qui les niveaux de nickel étaient cinq fois supérieurs à la normale. Mais le système hongrois est corrompu, la mort de quelques ouvriers n'intéresse personne. Tout le système favorise ces entreprises."

Selon BMI, le gouvernement hongrois a récemment octroyé une subvention de 209 millions d'euros à SKI pour construire un nouveau site de production de batteries à

Ivánca. D'après certaines sources³, 300 ouvriers qui s'étaient vus refuser des équipements de protection se sont mis en grève en juin après l'apparition d'une vague de vomissements, de diarrhées et d'éruptions cutanées. Selon d'autres sources, la question des salaires impayés était un facteur décisif. Plusieurs syndicats affirment qu'il n'est pas toujours possible d'identifier les maladies causées par les cocktails de MPC et de produits chimiques, et qu'un défaut de vigilance réglementaire a aggravé la situation.

"Aucune valeur limite d'exposition professionnelle n'est définie pour le lithium, au-delà des procédures existantes sur la sécurité au travail", déclare Glen Mpufane, directeur de l'exploitation minière pour le syndicat industriAll Global Union. "C'est pareil pour le cobalt. Il est probable que, compte tenu de l'exposition latente des ouvriers à leur toxicité et aux risques de cancer, ceux-ci en pâtiront un jour. Comme ce fut le cas pour la silicose et le cancer du poumon dans les mines de charbon."

Les coûts sanitaires de la révolution de la voiture électrique doivent encore être calculés.

3. Hungarian battery factory workers fall ill, strike and investigation launched - Daily News Hungary

⌵ **Manifestation contre l'ouverture d'une usine chinoise de batteries à Debrecen, Hongrie, Février 2023.**
Photo: © Belga



"Aucune valeur limite d'exposition professionnelle n'est définie pour le lithium, au-delà des procédures existantes sur la sécurité au travail. C'est pareil pour le cobalt."

En Hongrie, où les syndicats prévoient une hausse exponentielle de l'emploi dans les MPC – d'environ 7 000 salariés actuellement à plus de 40 000 en une décennie – la situation s'est aggravée du fait de la non-application de la réglementation. Selon les syndicats, il faudrait 160 ans à l'actuelle inspection du travail pour rendre visite à toutes les entreprises. Pour Balazs Babel, vice-président du syndicat hongrois de la métallurgie (Vasas), "les ouvriers doivent être mieux protégés. C'est certain. C'est un secteur d'activité très, très dangereux. Les locaux exposés à des matières dangereuses doivent être ventilés et les ouvriers doivent disposer de tout l'équipement de protection nécessaire".

Lors d'une session de formation organisée par SKI à Komárom, Anton dit avoir demandé au responsable santé de l'entreprise si l'une des substances chimiques auxquelles il était exposé au travail, la N-Méthyl-2-Pyrrolidone (NMP), était inoffensive. Il se rappelle ce dernier prétendre qu'elle n'était "pas dangereuse du tout. Vous pouvez même la boire sans problème". Toutefois, la NMP, suspectée de toxicité pour la reproduction, avait été ajoutée deux ans auparavant à la liste des substances à usage restreint de l'Union européenne. SKI n'a pas répondu à une demande de commentaire.

L'essor des usines de batteries

L'expansion en Europe d'une industrie de matières premières critiques ne se limite pas à la Hongrie. D'après l'Agence internationale de l'énergie, l'objectif mondial de zéro émission d'ici 2050 ne pourra être atteint que si la demande en cobalt et en néodyme augmente de 150 %, celle en cuivre et en nickel de 50 à 70 %, et celle en graphite et en lithium de 600 à 700 %. En matière de batteries électriques, l'Allemagne devrait devenir le plus important producteur, devant la Hongrie, la Pologne, la France et la Suède.

Pour Peter Froven, un responsable du syndicat suédois IF Metall, même si les usines géantes n'emploient actuellement que quelques milliers de salariés, elles "poussent comme des champignons" et leurs effectifs pourraient être multipliés par dix d'ici 2030. "Nous craignons qu'ils épuisent la main-d'œuvre en se développant si vite, j'entends par là que vous avez une production un jour, que vous l'arrêtez le lendemain, et que vous apprenez en même temps sur le tas comment mettre en place les nouveaux processus en toute sécurité."

"Une batterie doit être construite dans un site dont la propreté est irréprochable. Il doit être totalement dépourvu de poussière. Si vous construisez en même temps le bâtiment autour de cette zone, vous aurez assurément des problèmes de dépassement de délais parce que de la poussière s'infiltrera dans les batteries. Le rythme de travail est également très soutenu, les erreurs sont donc inévitables. Nous avons déjà eu des fuites de produits chimiques, des coupures assez graves, des brûlures dues aux produits chimiques et d'autres choses semblables." Après que des ouvriers ont été aspergés par de la boue chimique utilisée pour le remplissage des batteries, le syndicat a été confronté au problème d'identification des substances utilisées. "C'est comme la recette du Coca Cola", plaisante Peter Froven.

La Commission européenne a réagi à de tels incidents en renforçant la surveillance réglementaire des substances utilisées dans le secteur des MPC. Les valeurs limites d'exposition professionnelle aux substances dangereuses sont fixées au niveau de l'UE et transposées par les États membres. Mais leur mise en œuvre au niveau national laisse souvent à désirer. Selon Sophie Grenade, consultante auprès de IndustriAll, les accords entre les partenaires sociaux, comme le Nepsi conclu entre les syndicats et les employeurs pour lutter contre l'exposition à la silice, contribuent à améliorer la situation sur le terrain. Financé en partie par l'UE, le Nepsi est considéré comme un complément aux valeurs limites d'exposition professionnelle imposées. Les militants de Friends of the Earth Europe affirment pourtant qu'une industrie qui dépense 21 millions d'euros par an en lobbying en Europe, et a tenu en moyenne deux réunions hebdomadaires avec les décideurs politiques de l'UE depuis 2014, crée sa propre inertie en réduisant les protections juridiques pour les travailleurs et le public⁴.

Étiquetage du lithium

Afin de renforcer la protection des travailleurs, l'Agence européenne des produits chimiques (ECHA) préconise de classer le lithium comme substance "toxique pour la reproduction". Mais dans sa recherche d'un déploiement harmonieux et rentable des véhicules électriques, il n'est pas certain que la Commission suivra cette recommandation. Elle a demandé à l'ECHA de lancer une nouvelle consultation publique sur la question, et refuse de communiquer sur le calendrier et sur les raisons qu'elle pourrait invoquer pour passer outre l'ECHA.

Selon un responsable de l'UE que nous avons contacté et qui préfère rester anonyme, "la Commission s'est engagée à améliorer la protection sanitaire et environnementale par une approche ambitieuse qui vise à lutter contre tout type de pollution et à atteindre l'objectif d'un environnement exempt de substance toxique. Dans ce contexte, la loi sur les matières premières

⁴ Friends of the earth Europe (2023/07) *Mining the depths of influence. How industry is forging the EU Critical Raw Materials Act*, <https://friendsoftheearth.eu>

critiques prend ces préoccupations très au sérieux. Elle établit un cadre qui garantira l'évaluation réelle de ces préoccupations environnementales". D'autres substances comme le nickel et le cobalt sont identifiées par l'ECHA comme nocives pour la reproduction et cancérigènes, mais comme le souligne le vice-président de Vasas, Balazs Babel, "il ne suffit pas d'avoir des lois, encore faut-il les appliquer". Sophie Grenade de industriAll confirme : "Nous avons besoin d'une réglementation et de standards élevés, très contraignants, pas seulement 'narratifs'."

Trésor caché ?

Le problème dépasse le cadre des nouvelles usines de batteries. La loi européenne sur les MPC qui accélère le processus de délivrance des permis aux infrastructures minières, de traitement, de raffinage et de recyclage est, selon la proposition de loi, susceptible d'être "reconnue d'intérêt public". Les écologistes soulignent souvent que les coûts sanitaires de l'extraction du charbon dépassent largement ceux de substances comme le lithium. Ils précisent toutefois qu'il existe une grande disparité entre les dimensions de ces industries et les données disponibles. Le continent possède des réserves importantes de MPC, mais elles sont bien inférieures à celles de charbon. Alors que l'Europe dispose d'environ 79 milliards de tonnes de réserves de charbon, ses réserves de cobalt ne s'élèvent qu'à près de 1,3 million de tonnes. Elles se situent principalement dans les Balkans et en Turquie. Le Portugal, la Tchéquie et l'Allemagne disposeraient d'environ 7 % des réserves mondiales de lithium, évaluées à 98 millions de tonnes. Le continent renferme des gisements importants de graphite en Scandinavie. L'extraction de nickel a atteint 243 000 tonnes en 2021, en baisse de près de 80 000 tonnes par rapport à la décennie précédente.

Ces ressources peuvent être prélevées de différentes façons. On peut, par exemple, extraire le lithium à ciel ouvert ou le pomper des réserves géothermiques sous forme de liquide saumâtre qui subira un traitement pour l'isoler. Selon Sophie Grenade, "en dépit des efforts de l'industrie, l'extraction minière du charbon, du nickel ou d'autres matériaux reste l'un des métiers les plus dangereux au monde. C'est l'une des industries qui enregistre le plus d'accidents graves, de maladies chroniques et de pathologies. Ces choses se passent encore en Europe. Nous savons que l'extraction

"En dépit des efforts de l'industrie, l'extraction minière du charbon, du nickel ou d'autres matériaux reste l'un des métiers les plus dangereux au monde."

du lithium et du cobalt est problématique. S'agissant d'exploitation minière durable ou d'utilisation responsable des matières premières, le lithium est très corrosif et présente donc des risques d'explosion. Le cobalt est toxique pour la reproduction et peut provoquer des cancers. Nous avons donc besoin de garanties solides pour les travailleurs, de droits collectifs et de valeurs limites d'exposition professionnelle conformes aux données scientifiques". Sophie Grenade souhaite que ces dispositions soient inscrites dans la loi européenne sur les matières premières critiques, pour s'assurer que la "course aux technologies propres ne mène pas à la dérégulation".

Manifestations citoyennes

Quand on néglige l'avis des populations et des travailleurs, l'issue peut être explosive. Ces derniers temps, plusieurs actions citoyennes ont démontré que les obstacles à l'expansion de l'industrie européenne des MPC sont nombreux. En 2022, des manifestations massives de riverains en Serbie ont conduit au gel d'un projet de mine de lithium de Rio Tinto évalué à 2,2 milliards d'euros. Les manifestants étaient préoccupés par la pollution de l'environnement et la contamination de l'eau, alors que la mine devait couvrir 90 % des besoins en lithium de l'Europe. Au Portugal, en août 2023, des manifestants ont lancé une contestation contre ce qui devait être la plus grande mine européenne de lithium à ciel ouvert à Boticas. Selon Cecilia Mattea, responsable de la politique des batteries et de la chaîne d'approvisionnement de l'ONG d'action et de réflexion Transport and Environment, les lois de l'UE sur l'extraction minière sont inadéquates et doivent être réformées. "Les lois de l'Union européenne sur l'extraction minière sont si obsolètes, par exemple en Espagne, que les déchets miniers sont

stockés plus près des localités qu'en Chine ou au Brésil. C'est tout simplement inacceptable. Les lois sur l'extraction minière doivent être révisées."

Certains responsables politiques craignent que le simple fait de soulever ce genre de question provoque une réaction hostile aux véhicules électriques qui sont pourtant alimentés par l'énergie renouvelable nécessaire à la planète pour éviter une catastrophe. Les syndicalistes rétorquent qu'ignorer les besoins des travailleurs crée les conditions d'un retour de bâton en donnant aux populations laissées pour compte un sentiment de grief propice à la manipulation. Lorsqu'on lui demande si les travailleurs soutiennent toujours la transition vers l'énergie propre, Balazs Babel répond en toute franchise : "Je ne suis pas sûr que c'est une des préoccupations majeures des ouvriers."

"Chaque fois que vous attaquez le droit des travailleurs, l'adhésion au pacte vert, en particulier, et à la politique sur le climat, en général, baisse", constate Marc Botenga, eurodéputé du Parti de gauche. "Les préoccupations réelles des travailleurs en matière de santé et de sécurité et des populations en matière d'eau potable ne manqueront pas d'affaiblir le soutien apporté aux politiques climatiques." Sa collègue au Parti de gauche, l'eurodéputée Cornelia Ernst, ajoute : "Le pacte vert a besoin de majorités sur le plan social. Celles-ci se dégagent lorsque les conditions de vie et de travail des gens s'améliorent : un pacte vert sans l'adhésion des travailleurs est inenvisageable." ●

Énergie éolienne offshore : transformer l'air chaud en emploi sûr et de qualité

Nous devons opérer une transition ambitieuse et rapide vers les énergies propres. Cependant, les travailleurs des industries énergétiques offshore, y compris dans le secteur des énergies renouvelables, sont confrontés à une culture de la sous-traitance, à des pratiques d'emploi abusives et à une déréglementation de la protection de la sécurité. Les travailleurs offshore se trouvent en première ligne de cette transition, mais leurs moyens de subsistance et même, dans les cas les plus graves, leurs vies sont en jeu.

Mick Lynch

Secrétaire général du Syndicat national des travailleurs du rail, de la mer et des transports (RMT), Royaume-Uni

Les syndicalistes à travers l'Europe et au-delà sont parfaitement conscients des dangers que le changement climatique fait peser sur les travailleurs. Outre les effets directs des catastrophes météorologiques qui menacent les infrastructures physiques et sociales, les travailleurs et les syndicats sont souvent confrontés à des employeurs et des gouvernements qui font de grands discours sur la création d'emplois verts, mais qui ne fournissent ni les structures ni les explications sur la manière d'y parvenir.

Les membres du RMT, syndicat regroupant plus de 80 000 travailleurs des secteurs du transport, de la mer et de l'énergie offshore, sont à l'avant-garde de cette transition. Depuis 2010, les gouvernements britanniques successifs dirigés par le parti conservateur utilisent de plus en plus le secteur des énergies renouvelables pour vanter leurs mérites en matière d'industrie et d'emploi, tout en n'imposant aux employeurs aucune obligation de conclure des accords sectoriels avec les syndicats afin de garantir des salaires décents, de bonnes conditions de travail ou des normes de sécurité cohérentes. Personne ne sera surpris d'apprendre que le plus grand coupable à cet égard est l'archifantaisiste Boris

Johnson, dont la "révolution industrielle verte" s'est évaporée au contact d'une industrie énergétique dominée par des intérêts privés multinationaux.

Pour les syndicats, la transition juste n'est pas seulement une question de justice sociale et économique, mais aussi de sécurité, elle devrait être le fondement des industries vertes. Malheureusement, ces industries travaillent avec des chaînes d'approvisionnement importantes et une culture de la sous-traitance bien ancrée. L'expérience du syndicat RMT en matière de normes de sécurité et de formation dans l'industrie éolienne offshore devrait servir d'avertissement pour le développement d'autres technologies vertes, telles que l'éolien flottant (turbines éoliennes sur des structures

flottantes amarrées plutôt que fixées au fond de la mer) ou encore la capture et le stockage du carbone et de l'hydrogène, qui n'ont pas encore fait leurs preuves à grande échelle mais sont pourtant essentiels pour atteindre les objectifs des gouvernements européens en matière de réduction des émissions à un niveau zéro net.

Les mauvais résultats du Royaume-Uni

Le Royaume-Uni est le deuxième plus grand marché de l'éolien en mer après la Chine. Malgré ce statut, le RMT reçoit régulièrement des nouvelles d'incidents de sécurité et de quasi-accidents affectant ses membres et leurs collègues qui travaillent à la production

L'expérience du RMT en matière de normes de sécurité et de formation dans l'industrie éolienne offshore devrait servir d'avertissement pour le développement d'autres technologies vertes.



↑ La chaîne d'approvisionnement de l'éolien en mer compte un grand nombre de travailleurs qui ont besoin d'un régime cohérent en matière d'emploi, de sécurité et de formation.

Photo : © Belga

de l'énergie éolienne offshore. Ces incidents vont des rejets de monoxyde de carbone sur les navires de transfert d'équipage – comme sur le réseau d'éoliennes de Walney, en mer d'Irlande, appartenant à la multinationale danoise Ørsted – au rejet du très polluant hexafluorure de soufre (SF6 – l'un des six principaux gaz à effet de serre énumérés dans le protocole de Kyoto) qui a perturbé la construction du projet éolien offshore Seagreen de Total-SSE Renewables, d'une puissance de 1,1 gigawatt (GW), au large de la côte est de l'Écosse.

Le dernier rapport d'incidents de sécurité de G+, l'organisme international de sécurité pour l'industrie éolienne en mer, place le Royaume-Uni en tête du nombre d'incidents de sécurité qui ont pu être enregistrés,

avec près de 350, rien qu'en 2022. Cela n'est peut-être pas surprenant en raison de la capacité de 13 GW d'énergie éolienne installée dans les eaux britanniques et du fait que G+ n'inclut pas les données de la Chine, le plus grand secteur de l'éolien en mer au monde. En revanche, les chiffres de G+ incluent des données provenant des autres grands pays européens spécialisés dans l'éolien en mer : France, Allemagne, Danemark et Pays-Bas. Sur un total de 868 incidents signalés, 37 % se sont produits sur des navires (la catégorie la plus importante); les incidents les plus graves se sont également produits sur des navires ainsi que sur les turbines elles-mêmes.

Pour réaliser un parc éolien en mer, les promoteurs passent des contrats avec un grand nombre d'armateurs afin de répondre à un large éventail d'activités et de besoins en matière de transport, qu'il s'agisse de l'étude des fonds marins, du transport de charges lourdes, de l'installation d'auto-élévateurs et de la pose de câbles, ou des navires de transfert d'équipage, des navires de plongée, des embarcations rapides de sauvetage, des navires de garde, des navires

d'opération de service, des navires d'hébergement et des remorqueurs. Cela montre que la chaîne d'approvisionnement de l'éolien en mer comprend également un ample éventail de travailleurs, notamment des marins, des plongeurs, des grutiers, des traitiers ou des membres de l'équipe de projet, et pas seulement des techniciens d'éoliennes. Les travailleurs ont donc besoin d'un régime cohérent en matière d'emploi, de sécurité et de formation, mais, du moins au Royaume-Uni, les signaux ne sont pas bons.

Tout d'abord, le salaire minimum national ne s'applique même pas en tant que salaire plancher pour les marins travaillant sur des projets d'éoliennes en mer en dehors des eaux territoriales. Deuxièmement, seuls quatre inspecteurs du Health and Safety Executive (HSE) couvrent l'ensemble du secteur britannique de l'éolien en mer, que le gouvernement a ciblé pour une croissance de 37 GW d'ici 2030. Un ministre britannique a récemment affirmé que le HSE disposait d'un programme d'inspections ciblées dans le secteur, mais cela n'a fait qu'illustrer davantage le dangereux fossé entre la rhétorique et la réalité.

1. Pratique commerciale selon laquelle un navire bat le pavillon d'un pays autre que le pays propriétaire.
2. En 2022, la compagnie maritime P&O Ferries a licencié sommairement près de 800 membres de son personnel.

Pratiques d'exploitation le long d'une chaîne d'approvisionnement mondiale

Malgré une augmentation globale de 38 % des heures travaillées dans l'éolien offshore depuis 2021, le rapport G+ ne fait heureusement état d'aucun accident mortel. Il est également juste de dire que le niveau de risque varie selon les étapes, en particulier entre l'installation, la construction, l'exploitation, la maintenance et le démantèlement. Néanmoins, nous sommes très préoccupés par un incident survenu récemment dans le secteur du pétrole et du gaz offshore, qui a tragiquement entraîné la mort d'un travailleur au début de l'année 2023. En janvier, la plateforme de forage Valaris 121, immatriculée au Libéria, était en train d'être remorquée vers Dundee lorsque le grutier Jason Thomas a disparu par-dessus bord à 90 miles de la côte est de l'Écosse. L'enquête est toujours en cours, mais à en juger par les récentes alertes de sécurité du HSE, il est probable qu'une grille de plancher manquante soit à l'origine de l'accident.

Cet incident met en lumière une lacune réglementaire concernant les navires qui exécutent des contrats dans les secteurs du pétrole et du gaz, mais aussi de l'éolien en mer (fixe et flottant) et des secteurs plus vastes de l'industrie de l'énergie en mer. Ces lacunes en matière de sécurité sont essentiellement dues à l'interaction entre les navires et les installations mobiles enregistrés sous pavillon de complaisance¹ et aux limites de la législation nationale en matière de sécurité et d'emploi au-delà de la limite des eaux territoriales de 12 milles nautiques. Cela pourrait nécessiter une action au niveau des Nations unies pour corriger les anomalies de la Convention de l'ONU sur le droit de la mer, afin d'empêcher les employeurs de continuer à exploiter le concept plutôt vague de "passage inoffensif", pour établir des sites d'énergie offshore et de capture et de stockage du carbone au-delà de la limite des eaux territoriales mais à l'intérieur de la zone économique exclusive d'un pays.

Il est important de souligner l'importance de la chaîne d'approvisionnement du transport maritime pour la livraison des parcs éoliens offshore, qui joueront un rôle majeur dans la restructuration de nos économies afin d'atténuer les effets du changement climatique. La demande nationale et internationale d'éoliennes en mer entraînera une augmentation massive de la demande de marins pour travailler sur les navires nécessaires à chaque étape du développement, de l'exploitation et du démantèlement des éoliennes, qui ont une durée de vie opérationnelle de plus de 25 ans.

En tant que syndicat de marins, il s'agit d'un problème majeur pour nous. L'essor des pavillons de complaisance et des pratiques d'emploi abusives de type P&O² au cours des 50 dernières années a conduit non seulement à des salaires bas, à des schémas de rotation dangereux et à des contrats "voyage only", mais aussi à l'utilisation

Les travailleurs supportent les coûts de la transition énergétique

Par l'intermédiaire de l'Organisation internationale du travail (OIT), le mouvement syndical international a défini en 2015 la "transition juste" comme suit : "Rendre l'économie plus verte d'une manière qui soit aussi équitable et inclusive que possible pour toutes les personnes concernées, en créant des opportunités de travail décent et en ne laissant personne de côté." Le travail se poursuit au niveau de l'OIT et dans le cadre du processus de la Conférence des Parties, par l'intermédiaire de la Confédération syndicale internationale, afin d'apporter plus de détails industriels à cette définition et de protéger la sécurité des travailleurs, ainsi que leurs salaires et leurs conditions de travail. Il s'agit d'un travail vital pour tous les travailleurs menacés par les gouvernements et les employeurs

Seuls quatre inspecteurs du Health and Safety Executive (HSE) couvrent l'ensemble du secteur britannique de l'éolien offshore.

d'agents d'équipage basés dans des paradis fiscaux comme Chypre et Malte pour fournir des marins provenant de ce qui est cyniquement décrit comme des économies "à bas coût": les Philippines, l'Inde, l'Indonésie, et même la Russie et l'Ukraine. Les résidents britanniques ne fournissent que 15 % des 114 000 emplois de marins dans l'industrie maritime britannique, et d'autres nations maritimes à travers l'Europe sont confrontées à des problèmes similaires. Le tableau est complexe, mais il concerne tous les pays dont le secteur de l'énergie offshore se développe et se diversifie. Le RMT travaille avec les régulateurs britanniques, notamment le HSE, pour combler ces lacunes, mais il faudra également une action internationale pour améliorer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans des secteurs en pleine expansion comme celui de l'éolien offshore.

qui cherchent à utiliser les politiques vertes comme couverture pour réduire les emplois, les salaires et les conditions de travail.

Cela inclut les membres du RMT travaillant dans le secteur du pétrole et du gaz offshore, qui sont les ingénieurs, les techniciens, les échafaudiers, les traiteurs et les autres catégories ayant des compétences transférables dont l'éolien offshore et d'autres industries à zéro net ont besoin. Ces travailleurs ont été correctement identifiés comme étant ceux qui ont le plus à gagner d'une transition vers une énergie propre, mais aussi le plus à perdre d'une transition injuste et dangereuse. Ce sont ces travailleurs qui possèdent les compétences transférables (et de plus en plus rares) dont bénéficieront les entreprises qui développent les 97 GW de capacité dans le pipeline éolien offshore du Royaume-Uni.

Une fois de plus, la réalité n'est pas particulièrement juste. Nous avons connaissance d'un certain nombre de cas où des travailleurs ont payé des milliers de livres de leur poche pour se recycler dans l'éolien offshore, avec des résultats très mitigés. Le rapport

Les relations industrielles se détériorent pour les travailleurs les plus menacés par une transition injuste vers l'énergie propre.

Our Power (Notre pouvoir) publié en mars de cette année par les alliés des groupes environnementaux et soutenu par le RMT et d'autres syndicats le confirme. Le rapport est basé sur une enquête menée auprès de plus de 1 000 travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière offshore (y compris des membres du RMT), qui a révélé que 69 % d'entre eux avaient dépensé plus de 2 000 livres sterling de leur propre argent pour une formation à la sécurité. Il s'agit notamment d'une reconversion pour des emplois dans l'éolien en mer, sans garantie d'emploi. Dans certains cas, les travailleurs ont dépensé 7 000 livres sterling de leur propre argent, avec peu de résultats en termes de travail rémunéré dans l'éolien offshore.

Il existe une insécurité compréhensible parmi les travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière offshore, qui sont en grande partie (plus de 70 %) des travailleurs indépendants qui sont donc effectivement livrés à eux-mêmes, les entreprises contractantes qui fournissent le travail n'ayant aucune obligation d'aider à une transition juste. Une récente enquête menée auprès des membres offshore du RMT a révélé que les salaires et les conditions de travail, la sécurité et la sûreté de l'emploi sont aujourd'hui leurs principales préoccupations au travail.

Une transition rapide ne doit pas compromettre la sécurité

Depuis cinq ans, les syndicats demandent aux employeurs et au gouvernement de remédier à cette situation, car l'éolien offshore reste un pari pour les travailleurs, en particulier dans le contexte d'une crise persistante du coût de la vie. Toutefois, le seul engagement pris par le gouvernement britannique dans le cadre de l'accord de transition pour la mer du Nord concerne un passeport numérique pour la formation en mer, destiné à aligner les compétences requises des travailleurs dans les secteurs du

pétrole et du gaz offshore et de l'énergie éolienne offshore. Ce passeport est en cours de déploiement au moment de l'écriture de ces lignes, mais les syndicats restent profondément préoccupés par le fait que ce passeport n'alignera pas les qualifications clés entre l'industrie pétrolière et gazière et l'industrie éolienne. L'Organisation mondiale de l'énergie éolienne (GWO de l'anglais Global Wind Organization), un organisme de formation, s'est montrée particulièrement hostile à un alignement complet. En particulier, les qualifications en matière de survie en mer, de lutte contre l'incendie et de premiers secours pourraient faire double emploi, ce qui aurait un coût financier et en termes de compétences pour les travailleurs et les employeurs. Cette accumulation de coûts sur les travailleurs individuels est exacerbée par le fait que la GWO exige une remise à niveau tous les deux ans, alors que l'industrie pétrolière et gazière offshore exige une remise à niveau de la formation de base en matière de sécurité tous les quatre ans.

Nous manquons de temps pour effectuer cette transition. Les trois semaines d'action collective, menées en 2023 par les membres des syndicats RMT et Unite du secteur pétrolier et gazier offshore (dans les entreprises contractantes de la mer du Nord) pour défendre les salaires et les conditions de travail, montrent que les relations industrielles se détériorent pour les travailleurs les plus menacés par une transition injuste vers l'énergie propre. Au début de l'année, j'ai écrit aux principaux promoteurs et propriétaires de parcs éoliens offshore au Royaume-Uni, notamment SSE, RWE, EDF, Ørsted et Scottish Power Renewables, pour leur demander leur politique en matière de qualifications requises pour la formation des techniciens, des marins, des plongeurs et de l'équipe de projet pour travailler sur leurs turbines. Quand nous avons reçu des réponses, elles ont été évasives et n'ont pas fourni de détails sur ces politiques clés de sécurité de la chaîne d'approvisionnement.

Le gouvernement britannique n'a fourni aucune aide financière pour la reconversion des travailleurs du secteur pétrolier et gazier. Le passeport numérique mentionné précédemment a été développé grâce à une subvention de 5 millions de livres sterling accordée à OPITO, organisme mondial de formation dans le secteur de l'énergie, par le fond de transition juste du gouvernement écossais. Si nous acceptons la nécessité d'une transition rapide vers les énergies propres, nous devons accepter une accélération du rythme du changement. Or, le paysage industriel actuel, non réglementé, comporte de sérieux risques.

Les chiffres de G+ montrent qu'il est urgent de mettre en place une transition juste et prioritaire pour tous les travailleurs de l'énergie offshore. Le RMT est convaincu que cela est réalisable, grâce à de bonnes conventions collectives sectorielles, non seulement avec des promoteurs hostiles comme Ørsted et Iberdrola, mais aussi avec des employeurs de tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement.

La propriété publique a également un rôle central à jouer à cet égard. À l'instar des chemins de fer, le prochain gouvernement britannique doit faire reculer les années d'échec d'une industrie énergétique privatisée, depuis la production offshore et les connexions au réseau électrique jusqu'à la vente aux particuliers. Les élections générales britanniques de l'année prochaine n'arriveront jamais assez tôt et nous soutiendrons des interventions telles que le plan industriel du pacte vert dans l'UE et la loi sur la réduction de l'inflation du président Biden aux États-Unis.

Nous savons que les lieux de travail syndiqués sont des lieux de travail plus sûrs. Ce principe ainsi que la négociation collective sectorielle et la propriété publique doivent être au premier plan des demandes des syndicats pour une transition juste pour tous nos membres. Nous nous réjouissons de travailler avec nos collègues du mouvement syndical européen afin d'atteindre cet objectif pour nos membres et pour la société. ●

Les feux de forêt ne s'éteignent pas avec de l'eau, mais avec des travailleurs

Le changement climatique et l'exode rural sont au cœur des grands incendies répétés qui ravagent l'Europe. Dans ce contexte, la vulnérabilité des personnes qui se battent contre ces incendies constitue l'aspect le plus marquant de la situation. L'eau amenée par avion ou camion-citerne permet de réduire l'intensité du feu, mais seules les équipes au sol peuvent enrayer sa propagation. En Espagne, où les incendies de forêt se sont multipliés, les pompiers travaillent dans des conditions non seulement dangereuses, mais aussi précaires.

Berta Chulvi
Journaliste

Tania Castro
Photographe

↓ Benito Serrano, pompier et technicien forestier du Consortium de lutte contre les incendies, Requena, province de Valence.
Photo: © Tania Castro



"Un incendie de forêt présente de très nombreuses particularités et ne ressemble en rien aux autres types d'incendies. Les pompiers forestiers sont de grands professionnels qui travaillent dans des conditions très dangereuses."

À la fin août 2023, avant même la fin de ce qui est erronément appelé la "saison des incendies", le nombre d'hectares dévorés par le feu en Espagne avait déjà dépassé en huit mois le chiffre annuel moyen pour la période comprise entre 2006 et 2022. On a recensé 17 grands incendies, ainsi qualifiés parce qu'ils ont détruit chacun plus de 500 hectares, alors que la moyenne entre 2013 et 2021 était de cinq grands incendies par an. En 2022, on a dénombré 52 grands incendies, un record terrifiant. Non seulement les incendies sont plus rapides et affectent un plus grand nombre d'hectares, mais ils ne sont plus limités à la période habituelle. Il n'y a plus de "saison des incendies", car les incendies se produisent désormais pendant toute l'année.

Lorsque d'importants incendies font rage, les télévisions diffusent des images d'hélicoptères larguant de l'eau, mais tout expert en feux de forêt sait que ce sont les spécialistes au sol qui éteignent les incendies. Les figures invisibles au cœur de l'incendie sont les pompiers. Mais ce sont précisément ces travailleurs qui tentent de maîtriser, d'atténuer et finalement d'éteindre ces dangereux incendies qui sont confrontés à un niveau de précarité inacceptable. Ce sont également eux qui subissent les accidents du travail les plus graves : 60 % des 156 accidents mortels impliquant des pompiers forestiers entre 1991 et 2022 étaient dus à un encerclement par les flammes ou, dans un cas donné, à un accident aérien qui a coûté la vie à une brigade entière de pompiers forestiers qui se rendaient en hélicoptère sur les lieux de l'incendie.

Un sergent sapeur-pompier qui préfère rester anonyme explique : "Lorsque nous nous trouvons dans un feu de forêt, même si je suis le supérieur hiérarchique, si un pompier forestier est sous mes ordres, c'est lui que j'écoute. Un incendie de forêt présente de très nombreuses particularités et ne ressemble en rien aux autres types d'incendies. Les pompiers forestiers sont de grands professionnels qui travaillent dans des conditions très dangereuses." Jesús Izquierdo, agent forestier vétéran à la retraite, nous parle de l'importance du travail des pompiers forestiers et de ce métier rural si singulier : "Un incendie en Méditerranée n'a rien à voir avec un incendie en Galice, ce qui brûle y est totalement différent. Il n'est pas possible d'appliquer une méthode standard à tous les territoires. Une fenêtre d'opportunité peut se présenter où il est possible d'arrêter un incendie. Toute la lutte contre les incendies consiste à élargir cette fenêtre d'opportunité. C'est pourquoi des pratiques telles que le 'contre-feu tactique', qui consiste à utiliser le feu pour lutter contre le feu, ont été mises en place. Vous devez comprendre le feu, tenter de prévoir ce qu'il va faire et le devancer. Cela n'a rien à voir avec la façon d'éteindre un incendie dans une voiture."

Une demande de reconnaissance sérieuse pour un travail dangereux

Les Brigades de renfort contre les incendies de forêt (BRIF) sont un organisme émanant du ministère de l'Environnement qui intervient lorsqu'il reçoit une demande d'aide de l'une des communautés autonomes espagnoles. Les hommes et les femmes qui les composent mettent leur vie en danger pour arrêter la propagation des incendies. Les BRIF sont connues pour leur professionnalisme, mais aussi pour la grève et la marche qu'elles ont organisées en 2015 et qui ont permis de porter à la connaissance de l'opinion publique les doléances des pompiers forestiers concernant leurs conditions de travail. Bien que les BRIF aient été créées en 1992, ce n'est qu'en 2019 qu'elles ont réussi à convaincre le ministère de l'Environnement de la nécessité de mettre fin à leur statut de travailleurs saisonniers et de travailler toute l'année à l'extinction et à la prévention des incendies. Auparavant, elles ne travaillaient que quelques mois par an.

Il est impossible de savoir combien de pompiers forestiers compte l'Espagne, car les compétences relatives à l'environnement et à la protection civile relèvent des gouvernements régionaux, ce qui crée une mosaïque très complexe de situations différentes. La grande majorité des pompiers forestiers travaillent pour des entreprises publiques ou privées qui ont conclu des accords avec l'Administration. Seul un petit nombre d'entre eux sont des employés ou des fonctionnaires de la communauté autonome en question. Les statistiques officielles ne permettent pas non plus de



↑ Des agents forestiers nettoient la forêt après l'incendie de Villanueva de Viver (province de Castellón) où 4 700 hectares de forêt sont partis en fumée en mars 2023. Photos: © Tania Castro



quantifier les effectifs, car nombre d'entre eux ne sont même pas employés comme pompiers forestiers, mais comme assistants-forestiers, chauffeurs ou même jardiniers. À titre d'exemple, les pompiers des BRIF, engagés par une entreprise publique (TRAGSA) qui appartient au gouvernement central, figuraient comme assistants-forestiers dans leurs contrats jusqu'en 2019. Ils constituent pourtant l'un des corps d'élite de la lutte contre les feux de forêt.

La majorité des pompiers forestiers percevoient des salaires bas, n'ont pas droit à un départ anticipé à la retraite et certains ne travaillent même pas toute l'année. Carlos Martín, pompier forestier et représentant du syndicat CCOO pour la base des BRIF située dans la zone de la Serranía de

Cuenca, explique bien les dangers auxquels ils sont exposés en tant que groupe : "Les incendies se produisent tout au long de l'année, mais dans ce métier, la précarité et l'insécurité restent de mise. Nous estimons qu'en été environ 20 000 pompiers forestiers travaillent dans les différents services de l'État et qu'en octobre environ 10 000 d'entre eux seront au chômage.

"Il s'agit de personnes qui travaillent entre quatre et dix mois par an avec des salaires compris entre 1 100 et 1 300 euros et qui sont confrontées à d'importants risques professionnels liés à leur intervention dans des situations d'urgence : exposition à des températures élevées, inhalation de fumées cancérigènes, postures contraignantes dans des situations de stress, etc. Ce groupe

ne bénéficie pas de la reconnaissance des maladies professionnelles dont bénéficient les sapeurs-pompiers travaillant pour l'État dans d'autres services d'intervention d'urgence. Ils ne bénéficient pas non plus d'un coefficient correcteur qui leur permettrait de prendre leur retraite plus tôt et aucune activité de reclassement ne leur est proposée lorsqu'ils ne sont plus capables de réussir les épreuves physiques. Il est très difficile de prendre une retraite digne dans ce métier", conclut Carlos Martín.

L'invisibilité et la vulnérabilité de ce collectif sont telles qu'en mars dernier, grâce à l'élan imprimé par les syndicats et à la sensibilisation du ministère de l'Environnement, un projet de loi a été présenté au Congrès des députés en vue de faire adopter

un Statut de base des pompiers forestiers qui réglementerait les droits et les devoirs des pompiers forestiers, les moyens dont ils doivent être dotés, ainsi que les mesures de sécurité et de coordination à mettre en œuvre dans le cadre de leurs interventions. Mariano Sanz, secrétaire à la Santé au travail et à l'Environnement du syndicat CCOO, explique : "En ce moment, la loi qui devait créer le Statut des pompiers forestiers est paralysée au Congrès des députés suite à la convocation d'élections anticipées, mais son approbation est absolument nécessaire et urgente pour commencer à rendre plus dignes les conditions de travail de ce groupe."

Grâce à l'action syndicale, des démarches sont en cours. Par exemple, CCOO-Geacam, l'entreprise publique de gestion de l'environnement du Gouvernement de la communauté autonome de Castille-La Manche, a ouvert une voie administrative prometteuse permettant aux pompiers forestiers de cette communauté de prendre une retraite anticipée sans perte de pension. La diversité des situations est toutefois considérable et c'est pour cette raison que Mariano Sanz insiste sur le fait que l'adoption du Statut est indispensable pour l'homogénéisation des conditions de travail, des protocoles de sécurité, des voies de professionnalisation et des conditions de retraite. "Il ne peut y avoir de pompiers de première, deuxième ou troisième classe, car ils font tous le même travail", conclut Sanz.

Les écueils de la pensée urbaine sur la vie rurale

La plupart des experts s'accordent à dire que les causes profondes de l'augmentation des incendies de forêt résident dans l'interaction désastreuse entre le changement climatique et l'exode rural. Étant donné que ni l'élevage extensif ni l'agriculture ne sont rentables, les paysages deviennent hautement combustibles et fragiles face aux températures élevées et à la sécheresse. Lorsque le feu atteint une campagne sèche et ininterrompue, sa vitesse est multipliée par quatre et sa puissance est dévastatrice. Les statistiques de l'Agence météorologique espagnole (AEMET) ne laissent planer aucun doute concernant l'augmentation des températures. En 2022, une augmentation de 1,7 °C par rapport à la moyenne de la période de référence (1981–2010) a été enregistrée sur l'ensemble de la péninsule. En revanche, cette même année, les précipitations moyennes étaient inférieures de 16 % à celles observées au cours de la période de référence.

Benito Serrano, pompier et technicien forestier du Consortium de lutte contre les incendies, Requena, province de Valence, est formel : "Les incendies vont se multiplier puisque nous n'adoptons aucune politique de gestion des forêts. Cette absence d'intervention génère de grandes quantités de combustible. Le mode de gestion des forêts promu par les citoyens ne fonctionne pas. Ils se rattachent à des pratiques

paysagères historiques afin de garder les choses telles qu'elles sont." Vicente, berger à Buenache de la Sierra (province de Cuenca), décrit la situation avec un tact qui surprend, compte tenu de l'impact qu'elle a sur sa vie : "Bruxelles légifère pour un gigantesque territoire dont elle ne connaît pas grand-chose."

Le changement climatique a exacerbé une problématique très complexe, et de nombreux ruraux estiment que les solutions proposées ne tiennent pas compte des spécificités du terrain. "Les gouvernements ne semblent pas comprendre que les améliorations dans l'agriculture et l'élevage jouent un rôle essentiel dans la prévention des incendies", explique José, un travailleur forestier qui gagne à peine plus de 1 000 euros pour enlever les arbres brûlés lors du récent incendie à Villanueva de Viver (province de Castellón). "Les quelques habitants des zones rurales qui n'ont pas abandonné la campagne sont confrontés à d'innombrables tracasseries administratives découlant d'une mentalité protectionniste qui considère souvent la campagne comme un décor. Si vous rencontrez une espèce protégée par le réseau Natura 2000, vous ne pouvez apporter aucune amélioration à votre terrain. De même, si vous avez plus de 35 arbres sur votre parcelle, tout ce que vous faites doit faire l'objet d'un projet élaboré par un ingénieur forestier. Les gens ne peuvent pas se le permettre, se découragent et s'en vont."

La situation de José le rend doublement vulnérable : il ne passe que quelques mois à "nettoyer" la campagne tant que la subvention perçue par son entreprise est en place. Ensuite, il doit accepter tout autre travail qui se présente pendant son temps libre, car il ne sait pas combien de temps durera son emploi actuel. Les conditions physiques de travail sont très dures sous le soleil du mois d'août.

"Ce groupe ne bénéficie pas de la reconnaissance des maladies professionnelles dont bénéficient les sapeurs-pompiers travaillant pour l'État dans d'autres services d'intervention d'urgence."





Les fumées des feux de forêt sont cancérigènes

Les syndicats CCOO, UGT et CSIC de l'Agence andalouse de l'environnement et de l'eau (AMAYA) viennent de franchir une étape importante dans la reconnaissance de l'exposition aux substances cancérigènes chez les pompiers forestiers. Les trois syndicats ont saisi l'Inspection du travail pour demander l'inclusion de l'exposition aux substances cancérigènes contenues dans les fumées dans l'évaluation des risques pour les 3000 pompiers forestiers travaillant pour AMAYA, ce qui a conduit l'Inspection à établir la nécessité d'une étude. Un organisme public de prévention des risques a mesuré la présence de produits chimiques dans des brûlages contrôlés réalisés en 2021 dans une zone forestière de la province de Cordoue. Pas moins de 11 agents chimiques classés comme cancérigènes, mutagènes et/ou reprotoxiques ont été identifiés. Raúl Mena, pompier membre du syndicat CCOO, explique : "Du benzène, du toluène, du benzo[e]pyrène et du p-xylène ainsi que sept autres produits toxiques ont été retrouvés dans les échantillons de fumée, ce qui requiert

indubitablement de nouvelles mesures de protection individuelle et la mise en place de protocoles de surveillance de la santé afin de détecter d'éventuels dommages causés par ces agents."

Étant donné le manque d'action de l'entreprise, les syndicats ont dû déposer une nouvelle plainte auprès de l'Inspection du travail, qui a imposé une obligation d'agir. À l'heure actuelle, les travailleurs attendent que l'entreprise fournisse une évaluation des risques qui tient compte de l'exposition aux risques chimiques et des mesures de protection et de contrôle de la santé. "Nous avons déjà rejeté l'évaluation des risques à deux reprises parce qu'elle n'était pas correcte", explique Mena. "Nous espérons que la troisième fois, l'entreprise se mettra en conformité avec la loi et protégera les travailleuses et les travailleurs. Aussi bien ceux qui travaillent actuellement que ceux qui ont déjà pris leur retraite, car il s'agit de maladies qui peuvent se manifester de nombreuses années plus tard."

↻ Exercices des pompiers dans la région de Uña, Cuenca.

↴ Bétail dans la région montagneuse des alentours de Cuenca. Photos: © Tania Castro





*"Les incendies vont se multiplier
puisque nous n'adoptons aucune
politique de gestion des forêts."*

Le jour où nous nous sommes entretenus avec lui, le pare-brise de la camionnette qui l'emmenait sur les lieux de l'intervention a été brisé par la chute d'une branche coupée. Son collègue a vu dans cet incident une défaillance très grave de sa part plutôt qu'une erreur compréhensible dans un environnement de travail où les températures dépassent les 30 degrés.

Nous nous sommes également entretenus personnellement avec quelques pompiers des BRIF de la zone de la Serranía de Cuenca. À la fin d'une journée de travail, ils s'assoient avec nous pour partager leurs

conditions de travail difficiles, mais ils transmettent aussi, presque sans le vouloir, ce qui les pousse à supporter des conditions de travail aussi dures et mal rémunérées. Il nous semble évident qu'ils sont portés par le sentiment que leur travail a un sens, car sauver le monde naturel n'a pas de prix. L'un des principaux points positifs de la liste est le sentiment profond de camaraderie qui se dégage des 16 personnes qui risquent leur vie ensemble : "Lorsque nous recevons un appel, peu importe que les choses aillent bien ou mal; nous formons tous une seule et même famille. Il fera 43 degrés et il y

aura un moment où l'eau viendra à manquer et où la solidarité nous sauvera la vie." Ils n'évoquent pas les dangers pour leur santé mentale, mais font état de la pression psychologique qu'ils subissent chaque jour : "On va au travail sans savoir si l'on rentrera chez soi pour se coucher. Dès que l'on reçoit un appel, on ne sait jamais ce qui peut arriver. Vous savez que vous allez dans un endroit où des gens meurent." ●

Anticiper pour ne pas gaspiller : le problème de "l'économie circulaire" de l'UE

Le secteur de la gestion des déchets est marqué par des conditions de travail insalubres, des risques sanitaires et toxiques, et des accords bilatéraux nocifs sur le dépôt des déchets. La vision de "l'économie circulaire" promet un processus de recyclage des produits plus durable, mais dans le programme actuel de l'UE l'écart est considérable entre les idéaux et la réalité.

Vera Wegmann

Chargée de recherche senior au Public Services International Research Unit (PSIRU, unité de recherche internationale sur les services publics), Université de Greenwich

Le passage à une économie circulaire est l'une des politiques phares du pacte vert de l'Union européenne, qui promeut l'abandon d'une culture linéaire du tout-jetable (extraire, fabriquer, jeter) au profit d'une économie circulaire durable (recycler, réutiliser, refaire, partager) – ce qui signifie que les déchets doivent devenir une ressource plutôt qu'un objet dont il faut se débarrasser.

En théorie, l'économie circulaire est basée sur la "hiérarchie des déchets", dans laquelle la priorité est d'éviter les déchets. L'objectif est donc de maintenir les matériaux et les ressources dans le cycle du produit le plus longtemps possible. La logique est simple : plus on réutilise, moins on jette et moins il faut extraire de matières premières. Dans la pratique, cependant, le Plan d'action pour l'économie circulaire (PAEC) de l'UE repose sur un programme de croissance verte, qui facilite la production d'un nombre croissant de déchets. Le PAEC se concentre sur le recyclage plutôt que sur la réutilisation et la réparation, et surtout, il ne propose rien de concret pour éviter les déchets. Il n'est donc pas surprenant que la quantité de déchets en Europe continue d'augmenter.

Trop souvent, le discours sur l'économie circulaire est axé sur le recyclage, l'attention politique et publique se concentrant en particulier sur le recyclage des déchets ménagers. En revanche, ces déchets ne représentent qu'un peu plus de 8 % du total

des déchets produits en Europe. Plus de la moitié des déchets européens sont en fait des déchets minéraux, c'est-à-dire des déchets provenant de l'exploitation des mines et des carrières, ainsi que de la construction et de la démolition. L'UE s'est fixé pour objectif de recycler 55 % des déchets municipaux (ménagers) d'ici à 2025, mais la plupart des pays européens ne sont pas en passe d'atteindre cet objectif. Même s'ils y arrivaient, un examen plus approfondi des chiffres révèle à quel point l'Europe est loin d'une économie fondée sur le recyclage, en particulier en ce qui concerne les déchets plastiques. En effet, les taux de recyclage sont basés sur les quantités de déchets plastiques triés et collectés pour être recyclés, et non sur les quantités effectivement recyclées. La plupart des déchets plastiques européens sont encore brûlés, généralement dans les incinérateurs de plus en plus nombreux destinés à la valorisation énergétique des déchets. Il ne s'agit pas seulement

d'un problème environnemental, mais aussi d'une question sociale, le traitement de grandes quantités de déchets entraînant des coûts de santé pour les travailleurs et les communautés.

Qui s'occupe de tous ces déchets ?

Lorsque les travailleurs ont été pris en compte dans les discussions autour de l'économie circulaire, c'était principalement en relation avec le potentiel de création d'emplois du projet de transition. Ce postulat repose sur le simple calcul que les activités de l'économie circulaire (à savoir le recyclage et la réparation) nécessitent de la main-d'œuvre, de sorte que les pertes d'emplois résultant de l'abandon de l'économie linéaire devraient être compensées par des gains globaux (un argument qui peut être débattu). Ce qui a été moins discuté, cependant, c'est la nature de ce travail. Dans des

Les travailleurs du secteur du recyclage sont exposés à de longues heures de travail avec peu de pauses, et à des tâches monotones dans un environnement bruyant, malodorant et confiné.

1. European Public Service Union (Fédération syndicale européenne des services publics). Voir p. 49 l'encadré Pour en savoir plus.
2. Llorente-González L. J. et Vence X. (2020) How labour-intensive is the circular economy? A policy-orientated structural analysis of the repair, reuse and recycling activities in the European Union. Resources, Conservation and Recycling, 162, 1-11.
3. Eurostat (2020) Türkiye : main destination for EU's waste.
4. Confederation of European Waste-to-Energy Plants (2020) CEWEP statement on so called "lock-in" effect and Waste-to-Energy capacity planning in the Circular Economy.

études antérieures que j'ai rédigées pour l'EPSU¹, j'ai montré que l'agenda de l'économie circulaire a largement ignoré les conditions de travail des employés du secteur.

Bien qu'il n'y ait malheureusement pas encore beaucoup de recherches sur les conditions de travail dans l'économie circulaire, les quelques études disponibles révèlent une image sombre. Les travailleurs du secteur du recyclage sont exposés à de longues heures de travail avec peu de pauses, et à des tâches monotones dans un environnement bruyant, malodorant et confiné. Les recherches indiquent également que la plupart des travailleurs des usines de recyclage sont des migrants, généralement payés au salaire minimum (voire illégalement en dessous). En ce qui concerne le secteur de la réutilisation et de la réparation, les lacunes de la recherche sur les conditions de travail sont encore plus importantes. Une étude récente² a néanmoins montré que le travail non rémunéré et faiblement rémunéré a augmenté de manière significative dans ce secteur, en particulier dans la réparation de machines et de produits métalliques. Cette étude a également mis en évidence le fait que dans le secteur de la réparation, "de nombreux réparateurs indépendants sont, dans la pratique, des employés externalisés des fabricants d'origine, ce qui implique une relation de travail précaire dissimulée". Il semblerait que l'économie circulaire exacerbe en fait les inégalités existantes sur le marché du travail.

Un autre point important est que l'économie circulaire de l'UE dépend des exportations. En 2021, l'Europe a exporté environ 33 millions de tonnes de déchets, dont la plupart sont destinés à des pays plus pauvres et moins développés, où les normes

environnementales sont moins strictes et les droits des travailleurs moins protégés. Selon Eurostat³, les exportations de déchets de l'UE vers des pays tiers ont augmenté de 66 % entre 2004 et 2018. Jusqu'en 2018, la quasi-totalité de ces déchets était destinée à la Chine, jusqu'à ce que ce pays interdise les importations qui ne respectent pas les nouvelles normes de pureté. Ce fardeau de déchets a rapidement été repris par d'autres : en 2019, les déchets de l'UE destinés à la Turquie ont été multipliés par trois par rapport à 2004 (environ 11,4 millions de tonnes); l'Inde et l'Indonésie en reçoivent également une grande partie. Paradoxalement, les pays européens censés être à la pointe du recyclage, comme l'Allemagne, envoient leurs déchets à des pays déjà submergés par leurs propres déchets, dont les taux de recyclage sont très faibles et qui ne disposent pas d'infrastructures de recyclage adéquates.

En théorie, seuls les déchets recyclables et déjà triés peuvent être exportés. Toutefois, nos déchets sont déjà contaminés lorsqu'ils commencent leur voyage, et le fait de les expédier à travers le monde ne fait qu'augmenter la contamination, car les conditions de stockage sont généralement optimales pour la croissance de bactéries nocives. Cela ne réduit pas seulement la recyclabilité des déchets, mais entraîne également des risques accrus pour les travailleurs qui sont exposés à ces substances dangereuses. Les pays où les normes environnementales sont plus faibles et les normes de travail plus précaires deviennent ainsi un "dépotoir", tandis que le commerce des déchets

est utilisé pour déplacer un problème environnemental et social par les pays du Nord – un aspect de la circularité rarement abordé.

La valorisation énergétique des déchets est-elle la solution ?

La production d'énergie à partir du traitement des déchets (valorisation énergétique) peut sembler une bonne idée pour résoudre deux problèmes environnementaux en même temps : trop de déchets et trop peu d'énergie propre. En réalité, elle ne contribue pas de manière significative à la production d'énergie et n'est pas non plus respectueuse de l'environnement. En 2018, la valorisation énergétique a contribué à environ 2,4 % de l'énergie en Europe, selon Eurostat. Presque la totalité de cette énergie provenait des déchets municipaux. En raison de sa faible productivité énergétique, même la Confédération européenne des unités de valorisation énergétique des déchets (CEWEP, de l'anglais Confederation of European Waste-to-Energy Plants) a admis que la valorisation énergétique des déchets n'avait pas de sens en tant que source d'énergie à elle seule⁴.

En fait, elle est en contradiction avec l'économie circulaire. Tout d'abord, les unités de valorisation énergétique brûlent principalement des déchets recyclables ou compostables. Deuxièmement, elles ont besoin d'une quantité minimale de déchets pour pouvoir fonctionner. Les incinérateurs à grande échelle doivent être alimentés par environ 100 000 tonnes de

Figure 1 — La hiérarchie des déchets

Source : adapté de Wegmann V. (2020) Safe jobs..., EPSU. (UNEP)

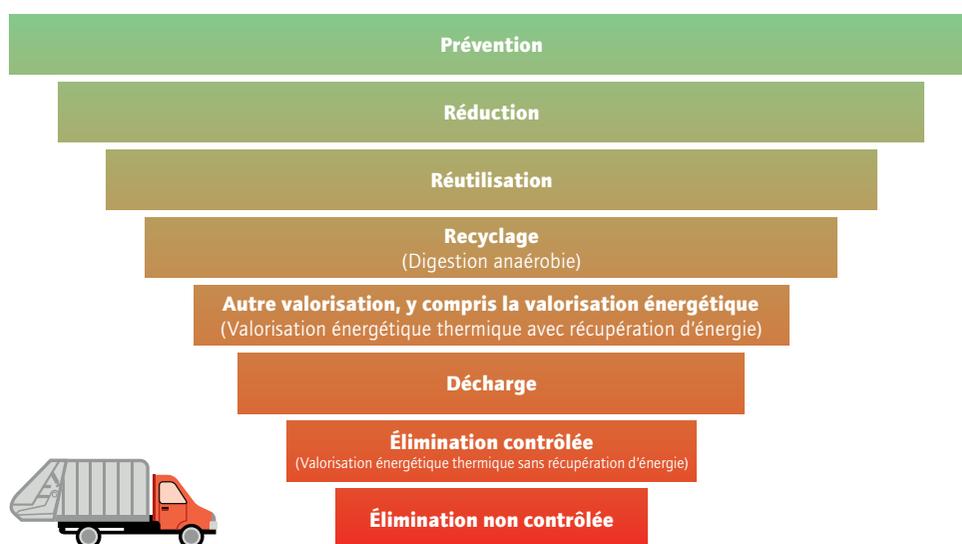
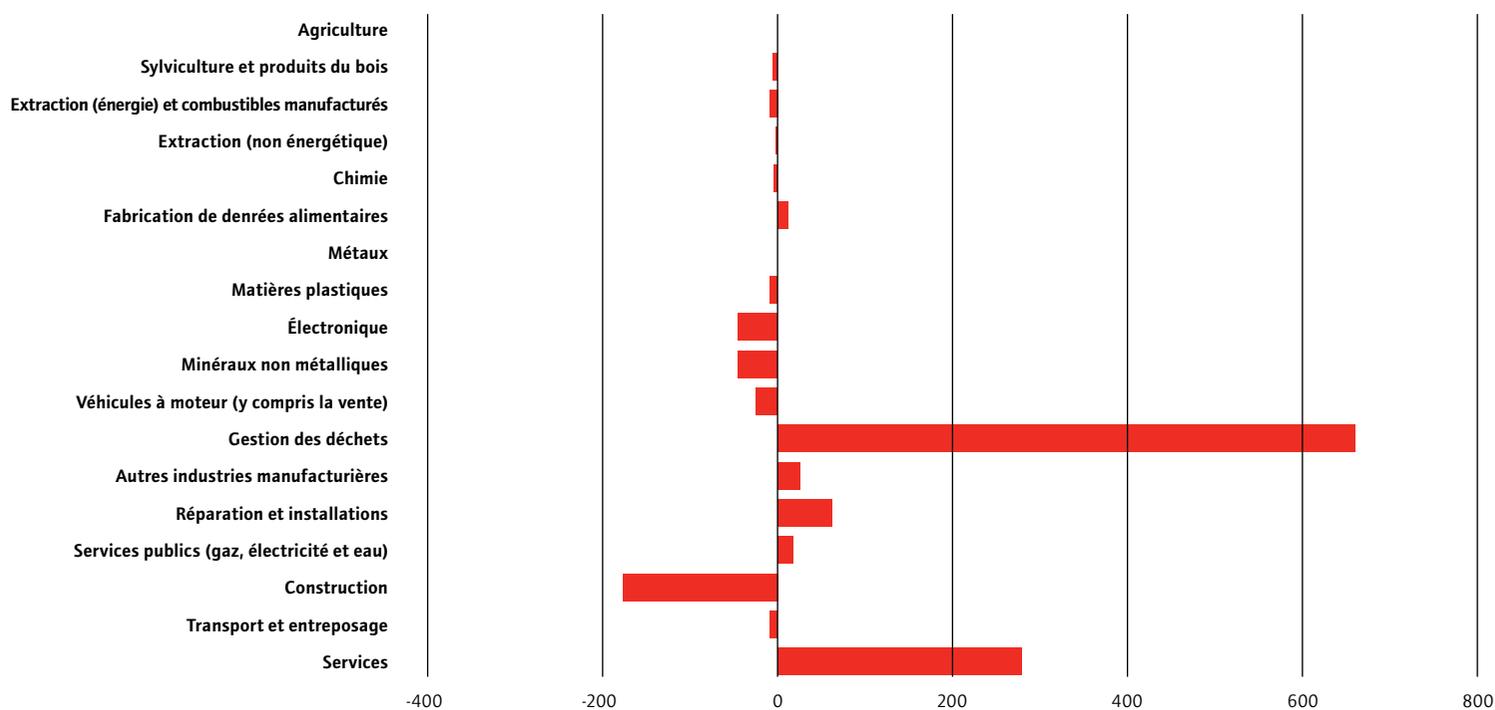


Figure 2 — Prévisions des impacts de l'économie circulaire sur l'emploi dans les secteurs de l'UE-28 d'ici à 2030

Source : adapté de Wegmann V. (2020) Safe jobs..., EPSU. (E3ME, Cambridge Econometrics)



Il y a trois fois plus de chance que les incinérateurs soient implantés dans les zones les plus pauvres et les plus métissées que dans les zones les plus riches à population majoritairement blanche.

déchets solides municipaux par an. Ainsi, la valorisation énergétique des déchets crée une dépendance à l'égard des déchets, ce qui contredit le principe d'évitement des déchets. Le programme des Nations unies pour le développement (PNUD) a mis en garde contre un "effet de verrouillage" dans lequel la nécessité de remplir les incinérateurs de valorisation énergétique des déchets entrave les efforts de réduction, de réutilisation et de recyclage. Ce risque est encore plus grand lorsque l'incinération des déchets est privatisée. La construction d'incinérateurs est coûteuse, de sorte que pour récupérer leurs coûts d'investissement et faire des bénéfices, les entreprises exigent souvent des contrats à très long terme avec les municipalités, qui s'étendent sur plusieurs décennies (20 à 50 ans). Ces contrats obligent généralement les municipalités à livrer une quantité minimale de déchets ou à payer des frais de compensation si elles ne le font pas.

Globalement, mais aussi au sein de l'Europe, on assiste à une augmentation du nombre de nouvelles unités de valorisation énergétique des déchets, de nombreux pays ayant besoin d'importer des déchets pour remplir leurs incinérateurs, ce qui crée une véritable ruée sur les déchets incinérables. Or cette technologie a des conséquences environnementales et sociales négatives. En 2019, l'incinération dans ces unités a émis 52 millions de tonnes de dioxyde de carbone, soit plus que les émissions annuelles de gaz à effet de serre du Portugal⁵. La santé des habitants vivant à proximité est particulièrement affectée. Une étude récente de Greenpeace⁶ a montré qu'il y a trois fois plus de chance que les incinérateurs soient implantés dans les zones les plus pauvres et les plus métissées que dans les zones les plus riches à population majoritairement blanche. Les incinérateurs de valorisation énergétique des déchets risquent donc d'aggraver les inégalités de santé qui existent déjà en Europe.

5. Hockeney P. (2021) EU climate ambitions spell trouble for electricity from burning waste. <https://www.cleanenergywire.org/news/eu-climate-ambitions-spell-trouble-electricity-burning-waste>
6. Roy I. (2020) UK waste incinerators three times more likely to be in poorer areas. <https://unearthed.greenpeace.org/2020/07/31/waste-incinerators-deprivation-map-recycling/>

Les risques pour les travailleurs du secteur des déchets

- Les travailleurs de la collecte des déchets sont exposés à des risques d'accident plus élevés que la population générale active, par exemple la collision avec un véhicule en mouvement et les lésions musculosquelettiques.
- Les travailleurs du secteur de l'assainissement sont particulièrement exposés à des agents biologiques dangereux, ce qui a été amplifié par la pandémie de Covid-19.
- Des études ont montré que les travailleurs des incinérateurs ont des taux plus élevés de métaux lourds et d'autres toxines dans le sang et l'urine. Même les installations les plus récentes d'incinération de déchets produisent des émissions et des cendres qui contiennent des métaux lourds et d'autres substances dangereuses.
- La réparation et le recyclage des produits électroniques exposent les travailleurs aux matériaux toxiques et radioactifs contenus dans les déchets électroniques. Des recherches ont montré que les enfants des travailleurs du recyclage des métaux ou des piles ont des niveaux élevés de plomb dans le sang en raison de la poussière transportée à la maison par les vêtements de leurs parents.
- Le recyclage et la réutilisation des matières plastiques impliquent une utilisation importante d'eau et génèrent des polluants atmosphériques et des résidus nocifs.
- Les travailleurs du recyclage de verre ont signalé des symptômes nasaux et thoraciques accrus en raison d'une exposition présumée à des particules nocives.
- Le recyclage des textiles est associé à une forte exposition à la poussière de coton et aux endotoxines.
- Les travailleurs du compostage sont particulièrement exposés aux risques lorsque les déchets sont triés et déchiquetés – des études ont montré que la croissance de salmonelle et d'Escherichia coli peut être favorisée par la biomasse.
- Dans les usines de recyclage du bois, il existe un risque d'exposition excessive à la poussière ainsi qu'aux micro-organismes en suspension dans l'air, en particulier les champignons et les endotoxines bactériennes, ce qui peut entraîner le développement d'asthme induit par un facteur irritant.

Adapté du rapport Wegmann V. (2020) Safe jobs in the circular economy. Health and safety in waste and wastewater management, EPSU.

Un problème public qui nécessite des solutions publiques

Avant tout, les efforts en matière d'économie circulaire doivent être axés sur la prévention de la production de déchets – dans les actes et pas seulement en théorie. La ville de Ljubljana a démontré qu'il était possible de mettre en place un système de gestion des déchets fondé sur l'économie circulaire et donnant la priorité à la limitation des déchets. Il n'y a pas si longtemps, la Slovanie avait l'un des taux de mise en décharge les plus élevés d'Europe. Aujourd'hui, Ljubljana est l'une des premières villes zéro-déchet en Europe. L'une de ses initiatives pionnières a été la mise en place de distributeurs automatiques d'articles ménagers de base sans emballage, qui peuvent être rechargés dans toute la ville. Elle a également modernisé son système de gestion des déchets, dont l'État est propriétaire et gestionnaire. L'usine de traitement

du centre régional de gestion des déchets (RCERO), financée par le Fonds de cohésion de l'UE ainsi que par des investissements nationaux et municipaux, a commencé à fonctionner en 2015 et respecte strictement la hiérarchie des déchets. Seuls environ 5 % des déchets traités par l'usine de RCERO sont mis en décharge, le reste est recyclé par des traitements mécaniques, les matériaux non recyclables sont transformés en carburant et les biodéchets en compost.

Ensuite, pour atteindre des taux de recyclage plus élevés – c'est-à-dire des déchets réellement recyclés et pas seulement collectés – l'Europe doit améliorer considérablement sa capacité de recyclage au niveau local. Le long délai entre la collecte et le recyclage, notamment en raison des périodes de transport, réduit la recyclabilité des déchets et rend leur traitement plus dangereux pour les travailleurs. En localisant le recyclage, l'Europe réduira sa dépendance à l'égard des exportations de

déchets, et assumera ainsi la responsabilité de ses propres déchets au lieu de déplacer le problème vers des pays dont les normes en matière d'environnement et de travail sont généralement moins strictes.

Enfin, il est évident que les travailleurs sur lesquels repose l'économie circulaire sont actuellement ignorés dans les principes élaborés notamment par l'Initiative pour des produits durables de l'UE. Pourtant, certains des risques pour la santé et la sécurité de ces travailleurs pourraient déjà être pris en considération lors des étapes de conception et de production des biens qui finiront comme déchets : par exemple, en rendant obligatoire le marquage clair des matières dangereuses dans un produit et en intégrant des systèmes de démantèlement sûrs dans la conception du produit. Ainsi, les propositions de l'UE en matière d'économie circulaire ne doivent pas seulement plaider en faveur de l'éco-conception – un engagement dans le PAEC qu'il convient de saluer – mais aussi de la "conception équitable".

Pour produire et consommer dans les limites des moyens de notre planète, il faut tout simplement réduire la production et la consommation (et donc les déchets). En bref, la croissance durable est un oxymore; pour parvenir véritablement à une économie circulaire et à une planète saine, la prévention de la production de déchets doit être placée au centre de l'élaboration des politiques. ●



POUR EN SAVOIR PLUS

Wegmann V. (2023) Waste management in Europe, EPSU.

Wegmann V. (2020) Safe jobs in the circular economy. Health and safety in waste and wastewater management, EPSU.

Insorgiamo! **La révolte des ouvriers florentins**

Angelo Ferracuti
Écrivain

Voici l'histoire du plus long rassemblement de protestation de l'histoire du mouvement ouvrier italien. Un groupe d'ouvriers de l'ancienne usine de pièces automobiles GKN à Campi Bisenzio, dans la banlieue de Florence, s'est réuni pour créer sa propre coopérative et consacrer son énergie à de nouvelles formes de production durables et respectueuses de l'environnement. L'écrivain Angelo Ferracuti leur rend visite pour en savoir plus sur la vision du collectif et sur les liens étroits qu'il a tissés avec de nombreuses personnalités littéraires.

En mars 2023, j'ai participé au tout premier festival de littérature de la classe ouvrière dans le "collectif d'usine" de l'ancienne usine GKN, située dans une banlieue entourée de centres commerciaux. Lors de ma lecture matinale, il y avait 400 personnes là où il y avait eu autrefois des ateliers et des machines. Le soir, plus de 2000 personnes se sont retrouvées pour un dialogue entre trois des principaux acteurs de la scène littéraire anglaise : Anthony Cartwright, Cash Carraway et D. Hunter. Mais aujourd'hui, par un jour tranquille, des mois plus tard, je contemple une scène partiellement déserte. Les portes de l'usine sont ornées de banderoles, et il y règne un air de désuétude et d'abandon.

À l'intérieur, cependant, une douzaine de travailleurs du collectif tiennent le fort jour et nuit, surveillant les entrées et les sorties depuis leur poste d'observation dans la loge du portier. L'usine produisait des arbres d'essieux pour la Fiat Ducato pour le compte de la société Stellantis. Mais le soir du 8 juillet 2021, ses 500 travailleurs ont reçu un courriel du fonds spéculatif britannique Melrose Industries Plc les informant qu'ils étaient licenciés. Bien que la production se portait bien, le propriétaire de l'entreprise avait l'intention d'augmenter

ses bénéfices et de délocaliser l'usine, probablement dans un pays où les effectifs pourraient être réduits et les coûts de main-d'œuvre maintenus au minimum. Les travailleurs se sont immédiatement réunis pour convoquer une assemblée permanente et former une barricade afin de protéger les machines. La municipalité de Campi Bisenzio a émis un ordre pour empêcher les camions de quitter le site et, fin 2021, un tribunal du travail s'est prononcé en faveur du syndicat des métallurgistes italiens et de la Confédération générale des syndicats (FIOM-CGIL), estimant que l'entreprise avait fait preuve de discrimination à l'égard des travailleurs et que les licenciements massifs devaient être annulés.

Sous la médiation du ministère du Développement économique et de la Région de Toscane, Melrose Industries a vendu l'usine au financier Francesco Borgomeo, qui a été chargé de mettre en œuvre un plan de réindustrialisation. Mais en juillet 2023, après des mois d'immobilisme et d'exaspération, une trentaine d'anciens travailleurs de GKN grimpent au sommet de la tour San Niccolò à Florence pour protester. Cette lutte est détaillée dans une note rédigée par leur représentant syndical : "Nous n'avons pas commencé ici – nous y sommes arrivés après deux ans de lutte et huit mois sans salaire. Les gens du système prétendent qu'ils sont impuissants à faire quoi que ce soit, mais en réalité, ils ne font que masquer leur propre complicité. Mais nous continuerons à organiser notre lutte de différentes manières, en proposant nos idées pour l'usine et en exigeant que nos droits fondamentaux soient respectés."

"Nous n'avons pas commencé ici – nous y sommes arrivés après deux ans de lutte et huit mois sans salaire."

Une vision verte pour l'avenir

En fin d'après-midi, Dario Salvetti arrive de Florence à moto. Chauve et portant des lunettes, avec une barbiche et une moustache soigneusement taillées, il est le porte-parole du collectif : "En décembre 2021, les licenciements ont été annulés. Et pourtant, malgré cette victoire, nous n'avons pas repris le travail, parce qu'il n'y en avait pas. Ce que nous avons trouvé à notre retour, c'est une usine qui s'était volatilisée, un bâtiment qui n'était qu'une boîte vide. Une usine fermée est une violation de son essence même – après cela, vous n'êtes plus rien, vous n'êtes plus personne. Nous avons donc maintenu l'assemblée permanente et conçu notre première idée pour régénérer l'usine à partir de la base." Le projet initial consistait à utiliser l'intervention de l'État pour construire un centre de mobilité durable afin de fabriquer des véhicules de transport public. "Peu après, le secteur public arrive, achète l'usine et commence à travailler sur un plan bidon de réindustrialisation du site, explique-t-il. Ils vident l'usine et promettent d'y installer de nouvelles machines. Mais pendant que vous attendez que la nouvelle usine se concrétise, vous restez dans les limbes et l'ancienne disparaît."

L'année suivante, à l'automne 2022, les travailleurs mettent en place un comité technico-scientifique réunissant toutes les personnes avec lesquelles ils ont été en contact depuis le début de leur lutte. Ils commencent à travailler sur un nouveau plan industriel et deux idées émergent. Dario Salvetti explique : "D'une part, une start-up spécialisée dans les technologies renouvelables pour les panneaux solaires et les batteries, sans utilisation de matériaux rares et, d'autre part, un projet de mobilité durable avec la production de vélos-cargos, ce qui nous permettrait d'être autonomes dans notre production". Entre-temps, un réseau de soutien a été mis en place pour la coopérative de travailleurs, comprenant des mouvements environnementaux avec un large éventail d'intervenants du secteur de l'énergie, ainsi que des chercheurs universitaires et diverses associations.

Le projet ambitieux est de créer la première usine socialement intégrée et durable d'Italie, et l'une des expériences sociales et de production la plus avancée d'Europe : un nouveau parc industriel avec des projets verts, suivant les plans de développement durable définis par des organisations internationales telles que le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat et l'Agence internationale de l'énergie. La première partie du plan consiste à transformer l'ancienne activité de production de pièces automobiles en production et

stockage d'énergie "propre", en développant des électrolyseurs pour la production d'hydrogène à l'aide de robots collaboratifs et de capteurs. Ces projets sont cohérents avec le programme du Plan national de relance et de résilience de l'Italie, qui prévoit l'accès à des financements pour la conversion énergétique, ainsi qu'avec la stratégie européenne pour l'hydrogène, dans laquelle la part de l'hydrogène dans le bouquet énergétique de l'UE devrait passer de 2 % à 13-14 % d'ici à 2050. La deuxième forme de conversion radicale de l'usine collective à la production d'énergie propre est la production de composants pour les systèmes photovoltaïques.

Dario Salvetti explique : "Nous avons formé une coopérative, le GFF, qui comprend également notre société de soutien mutuel après le travail : *Insorgiamo* (Révoltons-nous). Nous avons lancé une initiative de crowdfunding intitulée "*ex-GKN FOR FUTURE*", qui a déjà permis de récolter 173 640 euros, soit bien plus que les 75 000 euros espérés. L'objectif est de créer un actionnariat populaire regroupant tous ceux qui ont contribué à soutenir l'usine." Dario Salvetti constate avec satisfaction que "les premiers prototypes des vélos-cargos ont déjà été lancés dans les rues de Florence. Une fois la capitalisation achevée, nous pourrions commander les machines et lancer la production d'ici la fin de l'année". Bien qu'il y ait de nombreuses inconnues,

↳ Simone Cangiolini
et Simona Baldanzi derrière
le bar du Dopolavoro.
Photo: © Angelo Ferracuti



Le projet ambitieux est de créer la première usine socialement intégrée et durable d'Italie.

↓ A l'entrée de l'ancienne usine GKN à Campi Bisenzio.
Photo : © Angelo Ferracuti



l'idée est de réaliser un test politique décisif : un modèle pour des réalités industrielles similaires qui, grâce à leur lutte, parviennent à éviter d'être liquidées.

Comme le dit le collectif : "Cette résistance est devenue un projet. Elle a donné naissance à un plan de réindustrialisation par le bas, dans le but de ramener les emplois perdus dans la région, de créer une usine socialement intégrée au service de la communauté qui l'a défendue, et de relancer la production de manière écologique, avec une structure décisionnelle coopérative et socialement avancée. Ce plan ne tombe pas du ciel, mais résulte de deux années de report et d'inaction de la part du capital privé."

Un festival dans une usine

Marco Jacobelli a 29 ans. Loquace, la langue vive et les cheveux bouclés, il a quitté Naples en 2015 pour travailler à l'usine. Il n'avait aucune expérience préalable des luttes politiques. "Au début, le désespoir a cédé la place à la colère", me dit-il depuis une table au bar de la société. "Les institutions locales n'ont tout simplement pas les outils pour nous défendre. Ce que nous réclamons, c'est une loi contre les délocalisations. Nous en avons rédigé une avec des magistrats et des juristes et nous l'avons soumise au Parlement. Après le rachat de l'usine par Melrose en 2018, le seul objectif des propriétaires était d'optimiser les coûts

et de maximiser leurs profits. Mais ce qu'ils n'ont pas pris en compte, c'est la qualité de notre organisation. Nous avons une représentation syndicale depuis 2009, 80 % de nos travailleurs sont syndiqués, avec des représentants dans chaque département. Nous nous sommes réunis et organisés. Nous avons un groupe WhatsApp. Il a suffi d'un message pour que nous nous rassemblions ce matin-là."

Pendant leur mobilisation, les membres du collectif ont également commencé à relier leur lutte à un contexte de culture et de communication plus large, ainsi qu'aux luttes d'autres institutions en crise. Leurs efforts ont été si puissants qu'ils ont réussi à renverser des notions solidement établies. Avec un seul cri de ralliement – *Révoltons-nous* – ils ont mis en lumière un monde du travail qui avait été soigneusement expurgé par la rhétorique néolibérale. Marco Jacobelli poursuit : "Dès le départ, nous avons délibérément cherché à éviter ce qui avait déjà été fait auparavant. Nous avons cherché à explorer de nouveaux champs d'action, en changeant même le langage que nous utilisons – surtout le langage."

L'écrivain Alberto Prunetti, un homme grand et corpulent à la barbe touffue, est le directeur créatif du Festival de littérature ouvrière. Il a fait ses débuts littéraires avec le roman-reportage *Amianto* ("Amiante", publié par Alegre en 2014 et par Feltrinelli en 2023), qui raconte l'histoire de son père Renato, compagnon soudeur décédé d'un

mésothéliome, une forme de cancer du poumon. Aux côtés de Simona Baldanzi et de Stefano Valenti, il est à l'avant-garde de la nouvelle littérature ouvrière en Italie. Alberto Prunetti explique : "Je suis venu à la lutte de GKN en tant qu'activiste, lorsqu'après les licenciements massifs j'ai reçu un message m'invitant à participer au rassemblement sur la Piazza Santa Croce à Florence. Mais j'avais déjà rencontré quelques travailleurs. Je savais que c'était l'une des usines les plus fortes et les plus syndiquées de la région."

Les travailleurs ont commencé à parler d'une "convergence culturelle" et certains d'entre eux, impliqués dans des événements culturels, ont organisé quelques réunions. Alberto Prunetti continue : "Après avoir participé au Festival des écrivains de la classe ouvrière à Bristol, je suis rentré en Italie avec l'intention d'organiser quelque chose de similaire ici. J'en ai discuté avec Alegre, les éditeurs, mais nous n'avons pas réussi à prendre de l'ampleur dans le monde de l'édition et le projet a échoué. Cependant, un an plus tard, nous avons décidé d'aller de l'avant et nous avons lancé une initiative de crowdfunding. Tout de suite, la réponse a été remarquable, mais cela a été très difficile. Le choc entre le monde ouvrier et la sphère culturelle faisait des vagues. Les journaux indiquaient clairement qu'il y avait des menaces de poursuites judiciaires." Pour Alberto Prunetti, le développement professionnel ne se limite pas à la productivité ou "au type de formation que vous devez suivre pour obtenir le meilleur de vous-même ; les travailleurs doivent également avoir le droit de découvrir la poésie d'Eugenio Montale ou l'opéra". Le festival n'a rien de commun avec ce à quoi on aurait pu s'attendre. "Pour beaucoup de gens, c'était déstabilisant. Il y avait beaucoup d'enseignants et de gens ordinaires qui mouraient d'envie de comprendre ce qui se passait à l'intérieur de cette usine. Il y avait cette énergie vibrante et collective", dit-il avec encore une pointe d'émotion.

"Les classes ouvrières écrivent leur propre histoire"

Dans *Non è un pranzo di gala* ("Ce n'est pas un dîner de gala", publié par Minimum Fax en 2023), Alberto Prunetti décrit les tentatives de la littérature pour reconstruire une image de la classe ouvrière après l'occupation. "Au bout de deux mois environ, tout le monde parle de la classe ouvrière et les enfants des écoles primaires de Florence chantent par cœur l'hymne de GKN. [...] Ils travaillaient ensemble comme des ouvriers,



↵ Dario Salvetti, porte-parole du collectif. Photo: © Angelo Ferracuti

collectivement, alors que nous, écrivains, même en décrivant les classes ouvrières, finissions souvent par travailler comme des bourgeois, c'est-à-dire individuellement." C'est pourtant de la relation entre le collectif de l'usine, d'anciennes figures de la gauche radicale et des écrivains comme Alberto Prunetti et Simona Baldanzi, avec la maison d'édition Edizioni Alegre, qu'est né le festival de Campi Bisenzio.

Alors que les liquidateurs menaçaient de faire intervenir la police et d'engager des poursuites judiciaires draconiennes, l'organisation d'un festival littéraire dans une usine occupée était un acte extrêmement symbolique et sans précédent en Europe. À l'intérieur de l'usine, des militants politiques, des syndicalistes et des gens

ordinaires cherchaient à créer un nouveau lien social, une existence collective et à donner plus de sens à la vie. Dans les journaux et à la télévision, on n'avait simplement pas d'autre choix que de parler de l'usine et des plans de réhabilitation, avec des titres tels que "Les classes ouvrières écrivent leur propre histoire", "Les classes ouvrières s'emparent de la littérature" et "Les classes ouvrières lisent".

Simona Baldanzi est romancière et militante de longue date à la Confédération générale des syndicats (CGIL). Lors de notre rencontre, elle affirme que les travailleurs de Campi Bisenzio tirent leur force de leur appartenance à un collectif et parle de leur publication éclair *Insorgiamo* ("Révoltons-nous", publiée par Alegre). "Ici, il y a

eu un échange d'expériences, de souvenirs, d'actions; il n'y a pas de véritable leader en tant que tel. Ce concept de collectif a été remodelé par le discours et les nombreuses discussions sur les réseaux sociaux. Il s'agissait de faire preuve d'humilité et d'être capable de reconnaître ses propres limites. Le festival est né du livre." Simona Baldanzi décrit ensuite comment, après avoir été notablement absent de la région ces dernières années, un sentiment de fierté ouvrière est revenu : "Le sentiment d'une Florence démocratique, d'une Florence de gauche, a été ravivé. Il y a un nouveau sens du mutualisme, des concessions de part et d'autre."

Mais pourquoi cela s'est-il passé ici au juste? Derrière le comptoir du bar, Simone Cangiolini, un homme mince et de visage élancé, les cheveux attachés en queue de cheval, sert ses camarades. Il offre une explication : "Beaucoup d'entre nous viennent des centres sociaux, d'autres ont l'expérience des batailles politiques qui se sont livrées à Florence et dans la région. Lorsque l'heure de notre propre lutte a sonné, nous avons ressenti un élan de fierté. Nous avons senti que *le moment était venu de nous rebeller, que cette fois-ci nous ne pouvions pas laisser tomber*. Il y avait un sentiment général de détermination qui était contagieux. L'exploitation sociale à laquelle nous avons été soumis nous a semblé très personnelle et a déclenché une impulsion remarquable : un désir de rédemption par le biais d'un collectif social." ●

Alors que les liquidateurs menaçaient de faire intervenir la police et d'engager des poursuites judiciaires draconiennes, l'organisation d'un festival littéraire dans une usine occupée était un acte extrêmement symbolique.



Le coût caché de notre thé du matin

Chaque matin, des millions de tasses de thé sont préparées, servies et dégustées dans le monde entier. Le commerce mondial du thé est colossal, puisqu'il représente la boisson la plus consommée au monde après l'eau. Sa production a toujours été fortement tributaire du travail manuel. Producteur et exportateur de premier rang, le Kenya compte plus d'un million de cultivateurs de thé. Situés à l'extrémité de chaînes d'approvisionnement volatiles, la plupart luttent pour rester au-dessus du seuil de pauvreté.

Valerie Hirschhauser
Fondatrice de Frank about tea

Nombre de travailleurs, et surtout de travailleuses, déploient des efforts considérables, mais restent pris au piège de la pauvreté.

Un matin d'août 2021, tandis que la brume enveloppe encore les théiers sur les pentes du mont Kenya, j'entre dans l'un des nombreux centres de collecte de feuilles de thé de Kangaita, au Kenya, où se déroule une session de formation. Dans un profond silence, un formateur captive l'attention de plus de 25 participants. Discrètement, je m'installe sur l'une des rares chaises encore libres dans cette salle de classe improvisée. Parrainée par l'entreprise sociale que j'ai cofondée, cette formation fait partie d'un programme de ferme-école (ou école pratique d'agriculture de terrain) de 12 mois pouvant accueillir jusqu'à 30 cultivateurs de thé. Les modules proposés vont de l'atténuation des changements climatiques aux techniques de taille des théiers, en passant par la culture d'un jardin potager. Ce matin-là, la session porte sur la diversification des revenus. Bien que la plupart des agriculteurs de la région soient des hommes, plus de 70 % des personnes inscrites sont des femmes. La soif d'apprendre est palpable dans la salle.

La pauvreté au travail

Le Kenya est le premier exportateur de thé au monde. Plus de 60 % des petits producteurs du pays sont liés à l'entreprise Kenya Tea Development Agency (KTDA) qui leur fournit des services de gestion pour la production, la transformation et la commercialisation de leur récolte. Dans ce secteur agricole, les petits producteurs constituent l'essentiel de la main-d'œuvre. Les grandes plantations, quant à elles, emploient 30 à 40 % des travailleurs.

La différence entre les petits producteurs et les employés des grandes plantations réside dans la propriété et l'autonomie. Propriétaires terriens, les premiers peuvent diversifier leurs sources de revenus, tandis que les seconds perçoivent un salaire fixe, assorti d'un accès à un logement décent et à des services, conformément à la loi sur l'emploi de 2007. En dépit de ces obligations légales, les conditions de travail varient selon les plantations.

Les producteurs de thé subissent de nombreux aléas. Toutefois, le début de l'année 2023 a été marqué par des évolutions apparemment positives : le prix du thé, en hausse de 21 shillings kényans par kilo (13 centimes d'euros), a atteint un "record" aux enchères de Mombasa. Par ailleurs, une législation sans précédent a introduit un prix plancher au kilo¹. Cependant, malgré ces avancées, les ressources mensuelles des producteurs restent bien en deçà du revenu de subsistance estimé pour le Kenya rural (19 372 shillings kényans, soit 123,50 euros)². Un cultivateur moyen disposant de 0,5 acre (environ 2 023 m²) produit en moyenne 2 700 kg de feuilles de thé par an. Une telle production lui rapporte moins de 5 000 shillings kényans par mois (31,90 euros, sans compter les primes éventuelles), un revenu proche du seuil de pauvreté.

Nombre de travailleurs, et surtout de travailleuses, déploient des efforts considérables, mais restent pris au piège de la pauvreté. Or, les chaînes d'approvisionnement du thé sont rentables et les grandes entreprises réalisent des bénéfices importants. Mais les cultivateurs, à la base de ces filières, ne perçoivent pas de revenus équitables. Grace Gathoni, l'une des 94 cultivatrices inscrites aux cinq fermes-écoles organisées à Kangaita en 2021, décrit son quotidien de la façon suivante : "Le travail

est très dur pour le corps. Nous pouvons peut-être gagner suffisamment pour nous nourrir, mais nous ne pouvons faire aucune économie. Il ne reste pas d'argent pour rendre nos vies meilleures."

La plupart des petits producteurs dégagent un revenu permettant de couvrir leurs besoins vitaux, mais ne peuvent réaliser aucun investissement pour améliorer leurs conditions de vie ou l'éducation de leurs enfants. Ce problème systémique, entretenu par des dynamiques de marché mondiales, laisse peu d'espoir de voir leur situation économique s'améliorer. À qui la faute ?

À la merci du système d'enchères

Les prix du thé ont toujours été soumis aux décisions des entreprises et des négociants qui achètent de gros volumes aux enchères. La première vente aux enchères date de 1679 à Londres, en pleine époque coloniale. Des places d'enchères régionales furent ensuite créées dans les colonies britanniques au moment où la production de thé augmentait en Inde, au Sri Lanka et en Afrique. Ce système de vente représentait à la fois une innovation commerciale et un mécanisme de contrôle colonial. Aujourd'hui, les manufactures de thé expédient leur production vers des places d'enchères où des acquéreurs

font des offres d'achat pour le compte de différentes entreprises. L'enchérisseur le plus offrant remporte le lot. Actuellement, les places les plus importantes sont celles de Mombasa (Kenya), de Colombo (Sri Lanka), de Calcutta (Inde), de Guwahati (Inde) et de Chittagong (Bangladesh).

La vente aux enchères permet de révéler les prix en temps réel en fonction de l'offre et de la demande. Les grandes entreprises disposent généralement d'un pouvoir de marché supérieur : leur seule demande peut influencer le prix du thé, et donc les conditions de vie de millions de producteurs. Premier acheteur privé de thé kényan, Ekaterra Tea Kenya (ancienne division thé du groupe anglo-néerlandais Unilever) est également le plus gros producteur de thé du Kenya. Avec ses 20 000 employés, la

1. Cowling N. (2023) Tea industry in Kenya – statistics and facts, <https://www.statista.com/topics/8363/tea-industry-in-kenya/#topicOverview>
2. Revenu de subsistance estimé pour le district rural de Kericho, Kenya, <https://globallivingwage.org/living-wage-benchmarks/living-wage-for-rural-kericho-kenya/>



↳ "Le travail est très dur pour le corps." Des agricultrices kényanes cueillent les feuilles de thé.

Photo : © Frank about tea



↳ Une agricultrice kényane devant sa maison.
Photo : © Frank about tea

société se place en tête des employeurs du secteur privé. Ce double rôle de producteur et d'acheteur lui permet de contrôler l'ensemble de la filière, ce qui nuit au droit du travail et entrave le pouvoir de négociation des autres acteurs.

Le marché mondial du thé perpétue l'héritage colonial en matière de répartition du pouvoir et de conditions de travail. À l'occasion d'une visite de la place d'enchères de Mombasa, il y a quelques années, j'avais été surprise par l'efficacité et l'anonymat des transactions. Numéros de lot et prix décidaient du sort des petits producteurs, occultant la main de l'homme derrière le thé mis en vente. Les enchères facilitent le commerce mondial, mais négligent les intérêts des paysans, laissant l'écho de l'oppression passée résonner dans les salles de vente.

De l'esclavage aux prix structurellement bas

Bien que l'esclavage soit officiellement révolu, les prix structurellement bas du marché du thé ne permettent pas de rémunérer décemment les petits producteurs. Contrairement au travail sous contrainte en vigueur durant l'époque coloniale, les cultivateurs sont aujourd'hui propriétaires de leurs terres. Ils sont donc, en principe, libres de choisir entre la culture du thé et toute autre culture qui serait plus rentable. Leur principale incitation à poursuivre la production de thé est pourtant simple : ils n'ont pas les moyens de remplacer leurs plantations. Le thé est synonyme de revenu à la fin du mois, même si les coûts de production excèdent souvent les ressources. Entreprendre une

nouvelle culture comme le café nécessite près de quatre ans avant de pouvoir dégager un revenu. Il s'agit donc d'une décision bien trop risquée et onéreuse pour des petites exploitations qui s'efforcent de survivre.

Grace et ses homologues de la ferme-école ont choisi de se former à la diversification des revenus, à juste titre. Faute de pouvoir influencer le prix du thé, ou de pouvoir opter pour une autre culture plus rentable, les paysans ne peuvent compléter leurs revenus qu'en diversifiant leur activité sans réduire leur surface cultivable. L'élevage de chèvres et l'apiculture font partie des solutions possibles. Souvent, ils mutualisent les frais de démarrage des activités de diversification en créant leurs propres coopératives pour mettre en commun leurs ressources limitées.

Incroyablement inventifs, ils font preuve d'une détermination farouche à nourrir leur famille. Mais tant que le secteur du thé n'offrirait pas des conditions de vie décentes à l'ensemble de ses acteurs, il ne pourra être considéré comme viable. À l'inverse, en aval de la filière, des géants comme Unilever et Tata gonflent la valeur du thé acquis aux enchères grâce à leur image de marque, leurs emballages, leurs mélanges et leur marketing. Cette valeur ajoutée se répercute dans les prix de détail, mais ne ruisselle pas jusqu'aux petits producteurs.

Bien que l'esclavage soit officiellement révolu, les prix structurellement bas du marché du thé ne permettent pas de rémunérer décemment les petits producteurs.

Malgré de nobles intentions, les certifications n'ont pas réussi à réduire la pauvreté au sein des communautés qu'elles entendent soutenir.

De tels dysfonctionnements systémiques ne se limitent pas au Kenya. Au Sri Lanka, autre acteur central du commerce mondial du thé, les employés des grandes plantations, qui représentent la majorité de la main-d'œuvre, ne sont pas mieux lotis. Malgré leur contribution cruciale à la production du fameux thé de Ceylan, ils ne reçoivent que de bas salaires et peinent à accéder aux services essentiels. En 2021, par l'intermédiaire du Conseil sur les salaires minimaux, le gouvernement a instauré un salaire journalier pour les travailleurs des plantations, composé d'un salaire de base de 900 roupies sri-lankaises (2,50 euros) et d'une indemnité de coût de la vie de 100 roupies (0,28 euro). Cette somme correspond à moins de la moitié du salaire de subsistance recommandé. Si quelques employeurs offrent des avantages en nature appréciables, la plupart d'entre eux ne parviennent pas à fournir des logements salubres, des installations sanitaires suffisantes et des soins de santé adéquats.

3. Calcul issu du dernier rapport annuel de Fairtrade International <https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade-International-Annual-Report-2021-2022.pdf>

4. 'We give our blood so they live comfortably' : Sri Lanka's tea pickers say they go hungry and live in squalor, *The Guardian*, <https://www.theguardian.com/global-development/2023/may/23/we-give-our-blood-so-they-live-comfortably-sri-lankas-tea-pickers-say-they-go-hungry-and-live-in-squalor>

La consommation de thé éthique peut-elle rendre la filière vertueuse ?

Au cours des dernières années, le marché du thé issu du commerce équitable a connu une croissance soutenue en Europe. Cette tendance peut sembler favorable aux innombrables petits producteurs de thé. En tant qu'exportateur majeur, le Kenya figure en première ligne de cette tendance : nombre de plantations et de petites exploitations ont obtenu une certification de commerce équitable. Ces labels garantissent un prix minimum d'achat ainsi qu'une prime additionnelle pour financer des investissements au profit des communautés rurales.

Cependant, sous ces nobles objectifs se cache une réalité plus complexe. En effet, les certifications n'ont pas réussi à réduire la pauvreté au sein des communautés qu'elles entendent soutenir. Certains problèmes structurels restent en suspens. La plupart des critères de certification, tels que la transparence, le respect de normes comptables et les audits payants réalisés par des organismes indépendants, sont hors de portée des producteurs aux ressources limitées. Les plus modestes se trouvent dans une situation sans issue, en raison des contradictions inhérentes aux règles de certification. Les frais liés au processus de certification peuvent être prohibitifs, tout comme les

coûts additionnels engendrés par le respect d'obligations telles que la formation et la modernisation des infrastructures. De fait, les paysans dans le besoin sont exclus des avantages économiques promis par le système de certification. Enfin, alors que les consommateurs sont prêts à payer un prix plus élevé pour du thé labellisé "commerce équitable", les gains réalisés sont en grande partie absorbés par les frais administratifs et généraux de l'organisme de certification et de la coopérative agricole.

Par conséquent, les retombées économiques s'élèvent à moins de 0,27 dollar par personne et par jour³. Comment une somme si dérisoire peut-elle réduire une pauvreté structurelle ? Le simple fait d'apposer un label "commerce équitable" sans modifier certaines pratiques profondément ancrées ne permettra pas de remédier au déséquilibre des rapports de forces. De plus, ces labels ne garantissent pas toujours des salaires et des conditions de travail justes et équitables. Une enquête publiée en mai 2023 par *The Guardian* a révélé les conditions de vie insalubres et les salaires misérables des travailleurs de dix plantations de thé certifiées Fairtrade et Rainforest Alliance au Sri Lanka⁴.

Directive européenne : une leur d'espoir ?

Dans les couloirs de la Commission européenne, une note d'espoir se profile pour Grace et ses pairs. Selon la proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité, les entreprises devront rendre compte de leurs actions en matière de droits humains et d'environnement, et ce tout au long de leurs chaînes de valeur mondiales. On peut craindre toutefois que la nature alambiquée de cette directive ne désavantage les petites exploitations si les entreprises européennes, en quête de simplicité, optent pour des fournisseurs suffisamment importants pour pouvoir se conformer à ces nouvelles règles. La portée de cette directive ne pourra donc être mesurée qu'à l'aune des actions engagées par les entreprises. Il appartiendra également aux petits producteurs de saisir les opportunités offertes par la directive.

Mais pour que les choses changent vraiment, il faut aller plus loin. Un thé éthique et durable exige une hausse des prix de détail suffisante pour rémunérer correctement les petits producteurs, ainsi qu'une répartition de la valeur plus équitable entre les différents acteurs de la filière. ●



En bref

Détérioration de la qualité de l'emploi dans plusieurs pays européens

Le Job Quality Index (JQI, Indice de qualité de l'emploi) européen révèle des évolutions inquiétantes de la qualité de l'emploi : plusieurs pays, habituellement performants, chutent dans les profondeurs du classement, par exemple la Grèce, l'Espagne et la France.

Le JQI s'articule autour de six dimensions principales : (1) la qualité des revenus; (2) les formes d'emploi et la sécurité de l'emploi; (3) le temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée; (4) les conditions de travail; (5) les compétences et l'évolution de carrière; (6) la représentation des intérêts collectifs. Depuis sa création par les chercheurs de l'ETUI il y a 15 ans, il est considéré comme l'un des outils les plus pertinents pour comparer la qualité des emplois occupés par les travailleurs dans les pays de l'UE et permet d'analyser les tendances en matière de qualité de l'emploi au fil du temps.

Si l'on examine l'évolution des conditions de travail dans le temps, trois pays - les Pays-Bas, l'Estonie et l'Allemagne - apparaissent comme des champions relativement constants, tandis que Chypre confirme ses performances plutôt médiocres. L'Italie, le Danemark et l'Autriche enregistrent les plus fortes améliorations au fil du temps, tandis que l'Espagne, la France et la Grèce connaissent un déclin constant de la qualité des conditions de travail.

"La reconnaissance croissante du fait que la qualité des emplois est essentielle pour relever les défis sociaux et économiques renforce la nécessité d'inscrire fermement la qualité de l'emploi à l'ordre du jour de la politique sociale de l'UE. Cela garantira des résultats socialement bénéfiques des transformations structurelles en cours et permettra de sortir de la crise perpétuelle", a déclaré Agnieszka Piasna, chercheuse senior à l'Institut syndical européen.



Les 6 dimensions du Job Quality Index

Étude exclusive de l'ETUI sur la santé mentale au travail

Un projet de recherche financé par l'ETUI a permis pour la première fois d'estimer en Europe (35 pays analysés) le nombre de cas et de décès dus à la dépression et aux maladies cardiovasculaires qui peuvent être directement attribués à l'exposition psychosociale au travail.

Cette nouvelle recherche confirme que l'exposition aux risques psychosociaux au travail est à l'origine de certaines pathologies, telles que la dépression et les maladies coronariennes. L'étude s'est concentrée sur cinq risques psychosociaux au travail clairement identifiés dans la littérature scientifique : le stress au travail, le déséquilibre effort-récompense, l'insécurité de l'emploi, les longues heures de travail et le harcèlement moral.

Les fractions attribuables de la dépression étaient toutes significatives dans l'UE28 : stress au travail (16 %), insécurité de l'emploi (9 %), harcèlement moral (9 %) et déséquilibre effort-récompense (6 %), même si l'on constate de grandes différences d'un pays à l'autre. Par exemple, en France, 19 % des cas de dépression sont imputables à des brimades sur le lieu de travail, alors qu'en Espagne, 21 % des cas de dépression sont imputables au stress au travail ! Développées grâce à une collaboration internationale entre une équipe canadienne (ESG-UQAM) et une équipe française (INSERM), les fractions attribuables sont basées sur les résultats de l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2015 menée par Eurofound.

Selon Pierre Bérastégui, chercheur à l'ETUI, "ces données significatives renforcent la nécessité d'une directive européenne sur les risques psychosociaux au travail. Toutes ces nouvelles données montrent qu'il ne s'agit pas seulement d'un problème individuel de santé mentale".



Des ouvriers migrants ont travaillé sous

42°C

21% des cas de dépression en Espagne imputables au stress au travail



Conditions de travail déplorables pour rénover des bâtiments de la COP28

Une enquête réalisée par l'ONG britannique FairSquare pointe les conditions de travail déplorables des ouvriers qui ont travaillé à la rénovation des bâtiments de la COP28 à Dubaï.

L'enquête montre que des ouvriers migrants ont travaillé sous 42°C et un soleil écrasant début septembre 2023 pour rénover les bâtiments de l'Expo City à Dubaï, aux Émirats arabes unis. Ces locaux ont accueilli les chefs d'État, les représentants et les médias lors de la COP28 du 30 novembre au 12 décembre 2023.

Originaires d'Afrique et d'Asie du Sud, les 20 à 30 ouvriers concernés portaient des charges lourdes dans des chaleurs extrêmes avec un niveau d'humidité élevé à des heures où le travail n'est pas légal aux Émirats. Depuis une résolution ministérielle adoptée en 2022, le travail en extérieur est interdit, de 12 h 30 à 15 h du 15 juin au 15 septembre, tant les chaleurs sont extrêmes durant l'été.

Les violations ont été étayées par des témoignages recueillis par les chercheurs ainsi que par des preuves visuelles qui ont pu être consultées par le quotidien français *Le Monde*. Les ouvriers racontent qu'ils ont dû outrepasser les risques malgré les douleurs pour que les aménagements soient prêts à temps. "La semaine dernière, j'ai cru mourir à chaque seconde passée à l'extérieur, mais il faut bien toucher un salaire", a déclaré l'un d'entre eux.

Une augmentation de **10 %** des accidents du travail diminue la productivité de **0,12 %**



Lien entre taux d'accident et performance économique

Une étude de l'Institut national français de recherche et de sécurité (INRS) établit un lien entre le taux d'accident et la performance économique des entreprises.

Basé sur un échantillon de 1,9 million d'entreprises françaises sur une période de 15 ans, l'objectif de cette étude était de mener une évaluation statistique, tous secteurs d'activités confondus, afin de répondre à la question : "Peut-on affirmer que plus une entreprise consacre des ressources en prévention des risques professionnels, plus elle est économiquement performante?"

Et effectivement, l'étude montre qu'une fréquence plus élevée des accidents du travail est associée à une baisse de la performance économique de l'entreprise. Plus précisément, une augmentation de 10 % de la fréquence d'accidents du travail diminue, en moyenne, la productivité de l'entreprise de 0,12 % et son profit de 0,11 % au cours de la même année. Cet effet est encore plus marqué dans les entreprises de moins de 20 salariés, avec une diminution de 0,38 % de la productivité et 0,24 % du profit. Ces entreprises sont confrontées à davantage de contraintes en termes de personnel et de matériel pour faire face rapidement à la désorganisation causée par un accident du travail. Des tests complémentaires effectués sur les entreprises de plus de 150 salariés, disposant de moyens plus importants pour investir en prévention, montrent que l'impact sur les profits se prolonge sur les deux à trois années suivant l'accident.

Évolution des besoins des organisations employant des professionnels de la SST

Une nouvelle étude met en lumière l'évolution des besoins des organisations qui emploient des diplômés en santé et sécurité au travail (SST).

L'étude, issue d'une collaboration entre les universités américaines de Murray, de Californie et d'Indiana, a porté sur 101 offres d'emploi pour la recherche de candidats titulaires d'un diplôme supérieur en SST, ainsi que sur 20 programmes d'apprentissage à distance pour l'obtention d'un master en SST. L'objectif était d'évaluer l'adéquation entre le cursus actuel des professionnels de la SST et les exigences des postes de SST pour lesquels les organisations recrutent. Les résultats mettent en évidence la diversité des attentes des employeurs à l'égard des préposés à la sécurité et à la santé au travail, ce qui se traduit par un certain nombre d'exigences ou de préférences identifiées qui ne figurent pas dans les programmes d'études. Les exemples incluent la biosécurité, la gestion de la sécurité des entrepreneurs, la sécurité électrique, la sécurité laser, la robotique, la gestion des produits et la rédaction technique.

Les résultats montrent que les programmes d'études valorisent et promeuvent le paradigme typique de la SST, alors que les employeurs adoptent de manière disproportionnée un paradigme de l'environnement, de la santé et de la sécurité. La gestion de l'environnement concerne l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de stratégies environnementales qui favorisent la durabilité et sont conformes aux normes ISO 14001. Bien que la SST et les sciences de l'environnement représentent deux disciplines distinctes, de plus en plus d'employeurs attendent des professionnels de la SST des compétences environnementales de base.



24 facteurs de risque de cancer analysés

101 offres d'emplois analysées



Premiers résultats de l'enquête sur l'exposition des travailleurs au cancer

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a publié les premiers résultats de son enquête sur l'exposition des travailleurs.

Cette enquête a été mise au point pour estimer l'exposition probable des travailleurs à 24 facteurs de risque de cancer connus, dont les produits chimiques industriels, les substances et mélanges générés par les processus et les facteurs de risque physiques. Elle vise à combler un manque d'information important identifié lors des différentes révisions de la directive sur les substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction en fournissant une vue d'ensemble complète et précise des facteurs de risque de cancer.

Les premiers résultats de l'enquête ont permis d'identifier le rayonnement ultraviolet solaire, les émissions d'échappement des moteurs diesel, le benzène, la silice cristalline respirable et le formaldéhyde comme les expositions professionnelles probables les plus fréquentes parmi les 24 facteurs de risque de cancer analysés. 47 % des travailleurs ont été évalués comme ayant été exposés à au moins un des facteurs de risque au cours de leur dernière semaine de travail, 26,2 % d'entre eux faisant état d'expositions multiples. L'exposition à plus d'un facteur de risque est particulièrement fréquente dans les mines, les carrières et la construction, ainsi que dans des catégories professionnelles plus spécifiques telles que les soudeurs et les chaudronniers, les pompiers ou les travailleurs de l'industrie du plastique. Les travailleurs d'une micro ou d'une petite entreprise sont 1,3 fois plus susceptibles d'être exposés à un ou plusieurs facteurs de risque de cancer que les travailleurs d'une entreprise de taille moyenne ou grande.



Carte blanche

Une question si simple et si rare

Laurent Vogel

"Il y a beaucoup de choses qu'un médecin doit savoir, soit du malade, soit des assistants; écoutons Hippocrate sur ce précepte : 'Quand vous serez auprès du malade, il faut lui demander ce qu'il sent; quelle en est la cause; s'il a le ventre relâché; quels sont les aliments dont il a fait usage.' Telles sont ses propres paroles; mais qu'à ces questions, il me soit permis d'ajouter la suivante : quel est le métier du malade?" Cette question si simple, c'est Bernardino Ramazzini (1633-1714) qui la formule en 1700 dans la préface d'un traité sur "les maladies des travailleurs".

Ramazzini était un médecin italien. Son livre érudit n'ignore rien du savoir médical de l'antiquité gréco-romaine. C'est aussi l'œuvre d'une personne curieuse, à l'écoute de ses patients, un modèle d'intelligence clinique dans un contexte encore très artisanal.

Trois quarts de siècle plus tard, un chirurgien anglais Percivall Pott publiait en 1775 une description détaillée du cancer du scrotum parmi les petits ramoneurs de Londres. Comme beaucoup de cheminées étaient étroites, c'était une activité exercée par de nombreux enfants. Il a ensuite fallu attendre 65 ans pour interdire cette activité aux enfants de moins de dix ans en Grande-Bretagne.

Ce détour historique situe l'expérience d'un collectif qui mène depuis 20 ans une recherche-action sur les cancers professionnels dans des hôpitaux de la Seine-Saint-Denis, un département ouvrier de la banlieue parisienne. L'expérience est née d'un heureux hasard : la rencontre entre des médecins du département d'oncologie de l'hôpital Avicenne à Bobigny et Annie Thébaud-Mony,

une sociologue travaillant depuis longtemps sur les questions de santé au travail.

Sous le nom de GISCOOP 93², une équipe pluridisciplinaire a lancé une enquête permanente auprès de patients avec un cancer des voies respiratoires. Il s'agissait de reconstituer l'ensemble de leur vie professionnelle. Une méthode originale a été développée pour évaluer les expositions à des agents cancérigènes au travail. Beaucoup de travailleurs ne sont pas informés de ces expositions et c'est une description fine de leur activité qui permet de les retracer après une délibération entre experts de différentes disciplines. Le GISCOOP 93 accompagne les travailleurs qui se lancent dans le parcours ardu de reconnaissance d'une maladie professionnelle. Ce double travail a fourni une base de connaissances uniques à partir de laquelle de nombreux travaux scientifiques ont été menés.

Au cours d'un colloque organisé en octobre 2023 pour les 20 ans du GISCOOP 93, une des intervenantes s'est exclamée : "Au fond, le GISCOOP ne devrait pas exister en tant que tel, chaque service d'oncologie devrait faire ce travail." Le caractère exceptionnel du projet nous renvoie à une carence générale des systèmes de santé publique. La lutte contre les cancers au travail est entravée par une ignorance toxique. Alors que les cancers professionnels représentent la moitié des décès liés à une prévention insuffisante sur les lieux de travail, les politiques de santé publique contournent souvent cette question. L'insistance de Ramazzini sur le travail doit sans cesse être rappelée. Tant au niveau individuel quand des médecins diagnostiquent un cancer qu'au niveau collectif dans les politiques contre le cancer.

Le GISCOOP 93 est aussi une histoire de travail précaire sur fond de financements incertains par les acteurs publics concernés. La précarité de l'équipe a entraîné un *turn over* considérable. Il a fallu interrompre le recueil de données à travers l'enquête permanente alors même que des urologues offraient leur collaboration pour étendre l'enquête aux cancers des voies urinaires. Dès lors, on retrouve de nombreuses personnes passées par cette équipe dans d'autres cadres, travaillant sur les inégalités sociales liées au Covid ou sur la pollution par l'amiante dans une ville ouvrière en Colombie. Leur passage en Seine-Saint-Denis leur a appris comment combiner la rigueur scientifique avec la passion d'un engagement.

Deux projets découlent directement de l'expérience du GISCOOP 93. En 2012, les syndicats de dockers de Nantes et de Saint-Nazaire mettent en place le projet ESCALES, une enquête-action sur les expositions

chimiques parmi les travailleurs des ports affectés par une pathologie grave. Un GISCOOP 84 est né en 2017 à Avignon pour analyser les liens entre des cancers hémopathiques et des expositions dans une région agricole avec une forte utilisation de pesticides.

L'Institut syndical européen (ETUI) a énormément bénéficié de ces travaux. Dans la lutte syndicale contre les cancers en Europe, les connaissances produites par le GISCOOP 93 ont contribué à définir nos analyses et nos propositions. Le dispositif local de recherche-action créé en Seine-Saint-Denis a ainsi eu un impact réel sur les conditions de prévention dans l'Union européenne.

1. Il n'y a pas d'édition récente de ce livre en français. On peut télécharger gratuitement l'édition de 1822 avec des compléments apportés par Philibert Patisier sur <https://archive.org/details/traitdesmaladi00pati/page/n5/mode/2up>
2. GISCOOP est l'acronyme de Groupement d'intérêt scientifique sur les cancers d'origine professionnelle. 93 est le numéro qui désigne le département de la Seine-Saint-Denis.



POUR EN SAVOIR PLUS

Lysaniuk B., Cely-Garcia M-F., Ramos Bonilla J-P. (2019) Sibate, l'empoisonnement à l'amiante d'une municipalité colombienne, *HesaMag*, 20, 52-55. <https://www.etui.org/fr/themes/sante-et-securite-conditions-de-travail/hesamag/travail-des-migrants-dans-la-forteresse-europe/sibate-l-empoisonnement-a-l-amiante-d-une-municipalite-colombienne>

Weiler N. (2014) Les dockers de Nantes/Saint-Nazaire en lutte pour leur santé, *HesaMag*, 10, 44-47. <https://www.etui.org/fr/themes/sante-et-securite-conditions-de-travail/hesamag/la-medecine-du-travail-aux-urgences/les-dockers-de-nantes-saint-nazaire-en-lutte-pour-leur-sante>

Grégoire D. (2018) À la traque des cancérigènes au travail, *HesaMag*, 18, 32-36. <https://www.etui.org/fr/themes/sante-et-securite-conditions-de-travail/hesamag/cancer-et-travail-sortir-de-l-invisibilite-a-la-traque-des-cancerogenes-au-travail>



À lire



Bent out of shape: Shame, solidarity, and women's bodies at work

par Karen Messing

Between the Lines, 2021,
258 pages

Les multiples facettes de la santé des femmes au travail

Kalina Arabadjieva
ETUI

Le genre et le sexe sont importants lorsqu'il s'agit de santé et de sécurité au travail (SST). Pour mieux protéger les droits des femmes au travail, nous devons comprendre les risques particuliers auxquels elles sont exposées et prendre des mesures correctives appropriées. Cependant, la manière dont nous nous y prenons peut se révéler complexe et délicate. Cette problématique est au cœur de l'ouvrage de Karen Messing, *Bent Out of Shape*, un livre incontournable pour quiconque s'intéresse à la SST, à l'égalité des sexes au travail et à la santé des femmes.

Karen Messing, professeure de biologie spécialisée en génétique et en ergonomie, a consacré sa carrière à l'amélioration de la santé des femmes au travail, en collaboration avec les syndicats, tant dans son pays natal, le Canada, qu'à l'étranger. Dans cet ouvrage, elle présente un compte rendu captivant et accessible des défis auxquels sont confrontées les travailleuses, en s'appuyant sur des études de cas qu'elle a menées avec ses étudiants et d'autres chercheurs sur un

large éventail de lieux de travail et d'emplois. Il s'agit d'un compte rendu, à la fois rigoureux et profondément personnel et honnête, des succès et des échecs, de la déception et de la frustration face au manque d'action, voire à l'hostilité manifeste à l'égard de ces questions. L'autrice évoque également la solidarité et le soutien entre les femmes, et rend hommage aux chercheurs, hommes et femmes, brillants et dévoués, qui aspirent au changement.

Compte tenu de la formation en biologie de Karen Messing, le livre explore les risques liés à la SST principalement par le biais du corps. Elle s'attache néanmoins à mettre en lumière la manière dont cette dimension physique est liée aux rôles sociaux de genre, aux pressions et aux exigences émotionnelles imposées aux femmes, aux conséquences psychologiques de ces exigences et, plus généralement, aux risques psychosociaux. À cet égard, l'ouvrage souligne la distinction entre le *sexe*, qui fait référence à certaines différences biologiques, et le *genre*, qui fait référence à une construction sociale liée à certaines normes et attentes.

L'autrice montre, à l'aide de nombreuses études, comment le sexe et le genre jouent tous deux un rôle dans la SST. Par exemple, elle explique que le corps des femmes étant en moyenne plus petit, celles qui occupent des emplois traditionnellement masculins peuvent être exposées à un risque d'accident ou de maladie sur le lieu de travail en raison d'un équipement mal ajusté conçu pour le corps masculin moyen. Il peut s'agir, par exemple, d'une ceinture porte-outils ou d'un masque médical trop larges pour s'ajuster correctement. Les femmes et les hommes peuvent également être soumis à des exigences physiques et à des facteurs environnementaux différents sur les mêmes lieux de travail, et même lorsqu'ils occupent techniquement les mêmes emplois. L'un des exemples abordés est celui des chaînes de montage divisées en fonction du genre, avec des hommes qui travaillent avec de grosses machines et des charges lourdes, tandis que les femmes emballent manuellement des articles individuels en effectuant des mouvements répétitifs – ces tâches différentes entraînent des risques différents. Les études nous rappellent que le harcèlement et la violence sexuels, ainsi que les stéréotypes liés au genre et aux problèmes d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, restent de graves préoccupations pour de nombreuses femmes sur le lieu de travail.

Trois points sont particulièrement frappants. Le premier est le silence des femmes sur les problèmes qu'elles rencontrent sur leurs lieux de travail *en tant que femmes*,

qu'il s'agisse de violence et de harcèlement, d'équipements inappropriés ou de salaires inférieurs à celui des hommes. Il n'est pas rare de nier que ces questions soient liées à la discrimination fondée sur le genre et d'avoir l'impression que c'est "de leur faute" et que "de toute façon, personne ne les croirait". Souvent les travailleuses ne veulent pas être perçues comme ayant des capacités et des besoins différents de ceux de leurs collègues masculins. Deuxièmement, dans la plupart des études de cas décrites dans l'ouvrage, les conclusions des analyses scientifiques se heurtent au déni, à l'inaction ou à l'hostilité. La plupart du temps, ces réactions proviennent des employeurs, mais parfois aussi d'agences gouvernementales, de collègues scientifiques ou même de syndicalistes.

Cela nous amène au troisième point, à savoir le dilemme entre le fait d'indiquer explicitement les différences de genre/sexe en matière de risques professionnels afin de mieux protéger la santé des femmes, et l'envie d'éviter d'autres stéréotypes et désavantages liés au genre sur le lieu de travail, y compris la réticence des employeurs à embaucher des femmes. Dans un esprit d'honnêteté intellectuelle, l'auteur admet que le fait de formuler ses conclusions et ses recommandations en termes de genre n'a pas toujours conduit, en pratique, aux meilleurs résultats pour les travailleuses, pour toutes les raisons susmentionnées.

Le récit de Karen Messing sur ses expériences et celles d'autres chercheurs et syndicats montre à quel point cette question est complexe, tant sur le plan technique que politique. Selon elle, "il est difficile d'aborder les questions de genre sur le lieu de travail, et cela nous met mal à l'aise". Elle souligne que nous devons acquérir une meilleure compréhension de la manière dont le genre et le sexe sont pertinents pour la santé au travail dans un emploi ou un lieu de travail particuliers, y compris le rôle des différences biologiques entre les sexes ainsi que les normes et les attentes de la société en matière de genre. En même temps, les chercheurs doivent réfléchir sérieusement à la meilleure approche à adopter pour aider les femmes sans encourager d'autres stéréotypes. Ce livre est un appel aux travailleuses à se rassembler et à lutter pour l'égalité de genre et la santé sur le lieu de travail – une lutte qui, comme nous l'a montré la pandémie de Covid-19, est loin d'être terminée.



À venir :
HesaMag #29
"Les travailleurs
et l'intelligence
artificielle"

Commandes et abonnements

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

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

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